



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/51 – Rinnovo del CCNL Quadri e Impiegati Agricoli: un importante passo avanti per la bilateralità

di Serena Bergamaschi

Tag: #CCNL #Agricoltura #Impiegati #Quadri #rinnovo #Fai #Flai

Contesto del rinnovo

Le trattative per il rinnovo del CCNL Quadri e Impiegati Agricoli si sono concluse nella serata del 7 luglio 2021.

Il CCNL, scaduto il 31 dicembre 2019, è stato siglato da parte di Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Confederdia, Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil.

Il tavolo è stato formalmente aperto nel dicembre 2019. La trattativa, che nel 2020 è avvenuta primariamente in maniera telematica, ha subito nel 2021 una notevole accelerazione. L'accordo è stato raggiunto il 9 giugno scorso, dopo un momento di interruzione del confronto: in un primo momento, infatti, nonostante l'intesa sulla parte normativa non era infatti stata condivisa la parte economica.

Il rinnovo, che interessa una platea di 20.000 lavoratori, decorre dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2023.

Gli elementi principali di novità, oltre a quelli relativi l'aspetto economico, riguardano la bilateralità. Altri temi trattati sono l'aggiornamento delle figure professionali, la disciplina delle ferie solidali, le azioni di contrasto alla violenza sui luoghi di lavoro e di sostegno alle vittime, la previsione di iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la valorizzazione della formazione professionale continua e la riqualificazione dell'apprendistato.

Parte economica

All'interno dell'accordo di rinnovo è stato definito un aumento retributivo mensile relativo al biennio 2021-2022, di: le parti hanno altresì concordato **un importo una tantum di 225 euro per la vacanza contrattuale**, riparametrato sulla terza categoria.

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Per quanto concerne il fondo di previdenza complementare, **Agrifondo**, la contribuzione a carico dei lavoratori e del datore di lavoro è rimasta del 1.2%. Tuttavia, a partire dal 1° gennaio 2022 e sino alla scadenza del CCNL, è stato istituito in via sperimentale un **contributo aggiuntivo della somma di 10 euro mensili per 14 mensilità per ogni impiegato o quadro a carico dei datori di lavoro**. L'obiettivo è quello di rilanciare la previdenza complementare in agricoltura, in quanto il versamento di tale contributo comporta l'automatica iscrizione dei lavoratori non aderenti. Il lavoratore può comunque decidere di non destinare la somma al fondo e di percepirla per 14 mensilità quale maggiorazione del salario.

Qualora il progetto non dovesse essere approvato dalle autorità vigilanti, l'importo di 10 euro mensili sarà destinato ad un incremento retributivo mensile a partire da gennaio 2022.

Parte normativa

Tra gli elementi significativi del rinnovo dal punto di vista normativo si segnalano un aggiornamento delle figure professionali, l'introduzione della disciplina delle ferie solidali, la previsione di azioni di contrasto alla violenza sui luoghi di lavoro e di sostegno alle vittime, nonché di iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei destinatari del CCNL

Per quanto concerne le **ferie solidali**, l'accordo fa innanzitutto riferimento alla disciplina normativa dettata dall'art. 24 D.lgs. n. 151/2015, ai sensi del quale i lavoratori assunti a tempo indeterminato compatibilmente con le esigenze aziendali possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e riposi da loro maturati ad altri dipendenti per motivi di assistenza a figli o parenti e affini di primo grado che versando in particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Il presente accordo stabilisce che la cessione può riguardare solo le ferie maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal d.lgs. n. 66/2003 ed esclude la possibilità di monetizzare le ferie e i riposi oggetto della cessione. Il lavoratore cessionario è vincolato al preventivo utilizzo complessivo di tutte le ferie e i riposi maturati, nonché la presentazione di documentazione giustificativa lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica. La cessione può riguardare un numero massimo di 10 giornate in un anno, mentre coloro che sono interessati possono usufruire dell'istituto per un massimo di 30 giornate in un anno, per i motivi tassativamente indicati dalla normativa sopraccitata.

Come specificato in apertura di paragrafo, le parti hanno altresì introdotto importanti novità in materia di **contrasto e prevenzione di molestie e violenze**: ai sensi del rinnovo, infatti, il congedo dal lavoro della durata di 3 mesi per motivi relativi ad un percorso di protezione può essere usufruito non solo su base giornaliera ma anche su base oraria in un arco temporale di 3 anni e riguarda anche le dipendenti assunte a tempo determinato. Dal 1° gennaio 2022 si intende estendere tale periodo da 3 a 5 mesi: tale previsione sarà tuttavia operativa soltanto se si concretizzerà l'impegno a verbale di porre a carico gli ulteriori due mesi di congedo al Comitato per le attività bilaterali costituito dall'art. 3 del medesimo accordo.

Le parti intendono inoltre promuovere l'adozione di soluzioni innovative per migliorare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. A questo fine, infatti, hanno delegato la contrattazione a livello territoriale a prevedere discipline migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente riguardo le misure di sostegno alla genitorialità, alla flessibilità dell'orario di lavoro e all'assistenza dei familiari disabili.

Parte obbligatoria

Per quanto concerne la parte obbligatoria, è da notare come le parti si impegnano concretamente al rafforzamento della bilateralità. In questo senso, un'importante novità introdotta dal presente rinnovo riguarda la costituzione di un **Comitato paritetico** all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.), il quale si occuperà di coordinare e gestire le attività bilaterali in favore dei quadri e degli impiegati agricoli. Le tematiche affrontate dal comitato spazieranno dalla salute e sicurezza, alla promozione delle pari opportunità, delle politiche di genere e delle buone pratiche contro la discriminazione, sino all'organizzazione e gestione di attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati da appositi accordi stipulati dalle parti istitutive. Tale organismo si occuperà inoltre di favorire e promuovere la piena occupazione dei quadri e degli impiegati agricoli anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, di svolgere attività di analisi, ricerca e monitoraggio finalizzate ad esaminare le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse nonché di promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva.

Al fine, poi, di valorizzare la formazione continua, le parti, in attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, convengono di istituire presso FOR.AGRI un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati dalla stessa.

Le parti si sono espresse anche sul tema delle **pari opportunità**, per favorire la concreta applicazione delle previsioni in materia, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni alle lavoratrici, e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Alla Commissione nazionale per le pari opportunità, di cui all'art. 11 del vigente contratto, sono stati dunque affidati compiti di monitoraggio del fenomeno. Essa, in particolare, è tenuta a recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

Sempre per quanto riguarda il tema delle pari opportunità, si segnala come sia stato allegato al CCNL l'Accordo del 19 giugno 2018, che recepiva i principi a cui si ispira il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Da notare, infine, come sia stato allegato al CCNL altresì l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 regolante la disciplina dell'**apprendistato** per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello).

Valutazione d'insieme

Le parti sociali hanno espresso, all'interno di un comunicato stampa unitario, soddisfazione per un rinnovo importante in un momento particolarmente delicato a causa della pandemia.

La positività del rinnovo non è dettata solo dai risultati raggiunti in ambito economico.

L'elemento centrale del rinnovo, infatti, è indubbiamente costituito dalle novità in materia di bilateralità. L'aver istituito, all'interno del sistema bilaterale agricolo nazionale,

un comitato paritetico dedicato agli impiegati, permette di dare operatività ed attuare in modo concreto le previsioni contrattuali, tra cui, per esempio, le disposizioni in materia di contrasto e prevenzione di molestie e violenze. L'azione di sostegno alle vittime viene infatti concretizzata dall'allungamento della durata del congedo di due mensilità, le quali sono poste a carico del neonato Comitato.

Serena Bergamaschi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro ADAPT,
Università degli Studi di Siena

 [@SerenaBergamaschi](https://twitter.com/SerenaBergamaschi)