

## Sezione II

# STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE NEL SETTORE AGRICOLO

SOMMARIO: *Descrizione del campione di accordi territoriali e quadro di sintesi.* – 1. Il contesto: la contrattazione agricola ai tempi della crisi. – 1.1. Crisi globale e crisi di settore: il ruolo delle istituzioni pubbliche nazionali ed europee. – 1.2. Il ruolo della contrattazione agricola. – 2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro. – 2.1. Organizzazione del lavoro. – 2.1.1. Orario di lavoro. – 2.1.2. Riposo settimanale. – 2.1.3. Interruzioni e recuperi. – 2.1.4. Banca ore. – 2.1.5. Ferie. – 2.1.6. Festività. – 2.1.7. Lavoro notturno, straordinario e festivo. – 2.2. Classificazione. – 2.3. Formazione. – 2.4. Attrezzi ed utensili. – 2.5. Trasferimenti e trasferta. – 2.6. Vendita dei prodotti sulla pianta. – 2.7. Salute, sicurezza, ambiente, igiene. – 3. Flessibilità del rapporto di lavoro. – 3.1. Flessibilità in entrata. – 3.1.1. Mercato del lavoro. – 3.1.2. Categorie di lavoratori. – 3.1.3. Tipologie contrattuali. – 3.2. Flessibilità in uscita. – 3.2.1. Trapasso d'azienda. – 3.2.2. Licenziamenti individuali. – 3.2.3. Norme disciplinari. – 4. Situazioni di crisi specifiche. – 5. Appalti. – 6. Welfare contrattuale. – 6.1. Permessi per la conciliazione vita-lavoro. – 6.2. Trasporti e asili nido. – 6.3. Alloggi e annessi. – 6.4. Welfare e bilateralità. – 7. Politica salariale. – 7.1. Retribuzione ed aumenti salariali. – 7.2. Premio di produttività. – 7.3. Tredicesima, quattordicesima e scatti di anzianità. – 7.4. Obblighi particolari tra le parti. – 7.5. Cottimo. – 7.6. Contributo di assistenza contrattuale. – 8. Partecipazione e bilateralità. – 8.1. Il ruolo delle relazioni sindacali. – 8.2. Gli enti bilaterali agricoli territoriali e le Casse *extra legem*. – 8.3. Osservatori provinciali. – 8.4. Tutela del delegato d'azienda. – 8.5. Quote sindacali per delega. – 9. Regole e struttura della contrattazione collettiva nel settore agricolo. – 9.1. Oggetto del contratto e sfera di applicazione. – 9.2. Il doppio livello di contrattazione. – 9.3. Le materie e gli istituti oggetto di delega alla contrattazione provinciale. – 9.4. Le organizzazioni firmatarie dei CPL. – 9.5. Condizioni di miglior favore.

### *Descrizione del campione di accordi territoriali e quadro di sintesi*

#### *Il campione di riferimento*

In questa sezione del rapporto sono analizzati in modo sistematico gli istituti regolati dagli **accordi territoriali sottoscritti nel settore agricolo**. Al pari del lavoro svolto con riguardo ai CCNL e agli integrativi aziendali, l'analisi è volta ad identificare i **punti di convergenza e diversità tra la prassi contrattuale e le linee programmatiche di riforma**

## **del sistema di relazioni industriali promosse da Cgil, Cisl e Uil.**

### *I punti chiave dell'analisi*

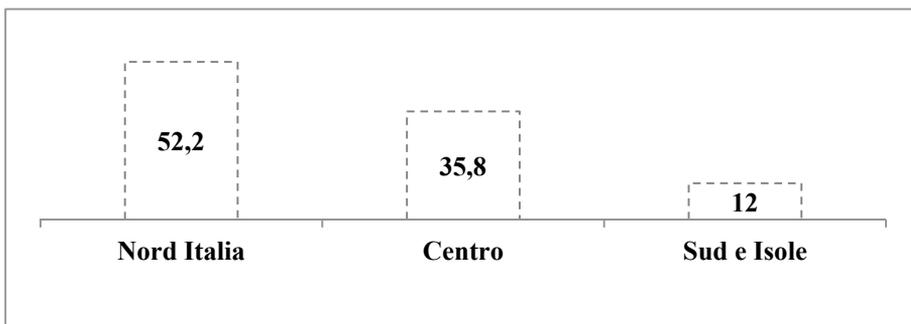
- Premesso il carattere speciale del quadro regolatorio applicabile agli istituti del rapporto di lavoro in agricoltura, anche nel sistema contrattuale agricolo si riscontrano forme equivalenti agli istituti e alle materie fondanti il nuovo paradigma di relazioni industriali tratteggiato da Cgil, Cisl e Uil.
- Al di là del dato tecnico – che vede le disposizioni normative lavoristiche generalmente applicabili, derogate da regole speciali dotate di un maggior grado di flessibilità – i contenuti della contrattazione territoriale in agricoltura si presentano, a confronto con i CCNL e gli accordi aziendali analizzati in questo rapporto, come i più vicini alla visione del ruolo della contrattazione collettiva promossa dalle tre maggiori confederazioni sindacali.
- Dall'analisi dei contenuti contrattuali, infatti, emerge il carattere flessibile e allo stesso tempo inclusivo della contrattazione provinciale agricola.
- Se per un verso il mercato del lavoro è regolato da disposizioni piuttosto elastiche, dall'altro sono molto diffusi nella contrattazione provinciale strumenti di protezione, inclusione e valorizzazione del capitale umano agricolo, anche nella sua dimensione di diversità, vuoi attraverso la leva della formazione e del welfare, vuoi per il tramite di istituti a tutela della professionalità e occupabilità, nonché della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- La partecipazione nel settore agricolo si realizza quasi completamente nella dimensione della bilateralità, nazionale e territoriale.
- Sotto il profilo dell'articolazione degli assetti contrattuali, una peculiarità del settore è data dalle funzioni che svolgono i due livelli di contrattazione (nazionale e territoriale): la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, in genere affidata unicamente al contratto nazionale, per un biennio di validità contrattuale è

delegata anche alla contrattazione territoriale, insieme alla politica degli inquadramenti professionali.

### *Distribuzione geografica del campione*

Il campione dei contratti provinciali di lavoro (CPL) a disposizione della *data base ADAPT* e qui oggetto di studio consta di **sessantasette (67) contratti collettivi provinciali per gli operai agricoli e florovivaisti**, di cui il 35,8% inerenti alle province meridionali e le Isole, il 12% le province centrali ed il 52,2% le province settentrionali della Penisola.

**Grafico 1:** Distribuzione geografica del campione di accordi provinciali (%)



Fonte: *Data base ADAPT* [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it)

### *Parti firmatarie*

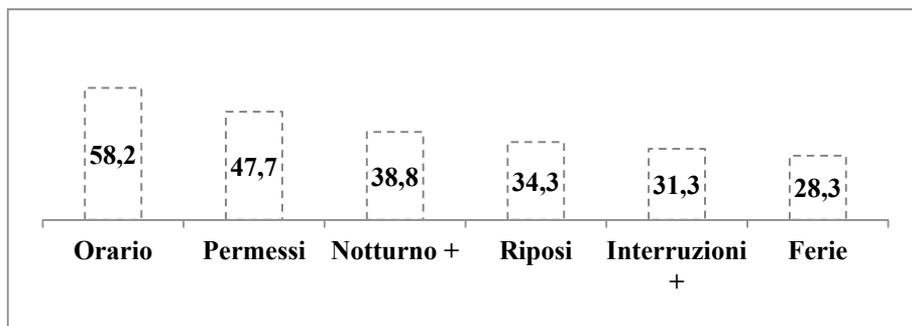
I contratti esaminati danno conto del reciproco e stabile riconoscimento tra le organizzazioni sindacali storicamente operanti nel settore. In effetti, si registra un quadro in cui (eccetto casi molto limitati) **la quasi totalità delle intese (98,3%) è stata sottoscritta unitariamente dalle tre confederazioni e federazioni maggiormente rappresentative del settore agricolo**, nelle forme delle rispettive strutture federative territoriali: per parte datoriale, Confagricoltura, Coldiretti e Confederazione Italiana Agricoltori; per parte sindacale, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil.

### *Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata*

### *dell'organizzazione del lavoro*

In linea con la proposta unitaria a firma Cgil, Cisl e Uil, la maggior parte dei contratti provinciali (CPL) prevede **disposizioni specifiche rivolte all'organizzazione del lavoro in generale, e alle prassi di gestione negoziata della stessa**, riservando agli istituti dell'orario di lavoro (58,2% dei CPL), del riposo settimanale e giornaliero (34,3%), delle ferie (28,3%), del lavoro notturno, straordinario e festivo (38,8%), delle interruzioni di lavoro e dei recuperi (31,3%) e dei permessi (47,7%) una disciplina, in molti casi, vincolata alla **natura aleatoria e frammentaria della produzione agricola, al suo essere legata indissolubilmente ai fattori climatici e stagionali**. A latere, quegli istituti tipicamente riferibili al settore agricolo: attrezzi ed utensili (10,4%) e vendita di prodotti sulla pianta (11,9%).

**Grafico 2:** Frequenza degli istituti relativi alla materia dell'orario di lavoro (%)



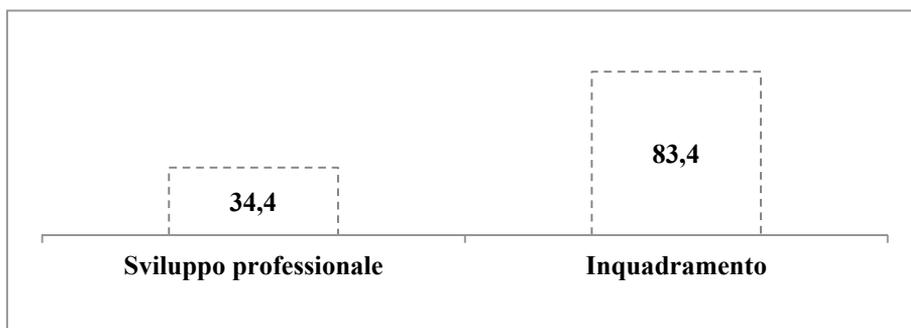
**Fonte:** Data base ADAPT [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it)

In controtendenza rispetto alla proposta delle tre confederazioni sindacali, che alla materia non dedica spazi, **l'83,4% dei CPL analizzati prevede disposizioni relative all'inquadramento e alla classificazione degli operai agricoli e florovivaisti**, dando attuazione alla delega del CCNL che rimette alla contrattazione provinciale la definizione delle mansioni, del profilo professionale e del livello d'inquadramento degli operai agricoli.

Un maggiore allineamento con la proposta sindacale si rinviene inve-

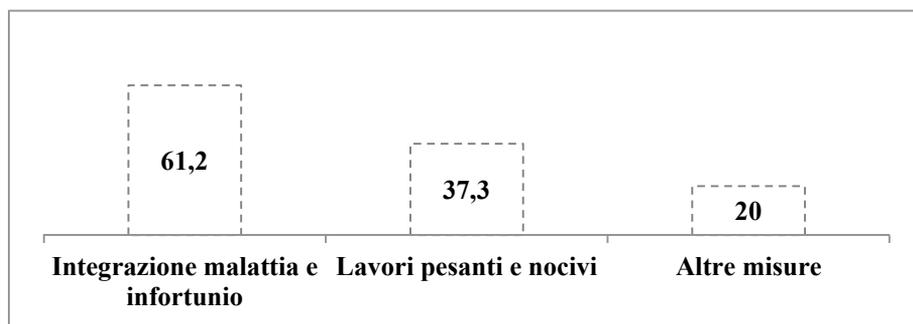
ce in materia di sviluppo professionale. Regolati nel 34,4% delle intese del campione, gli interventi in materia si realizzano infatti, prevalentemente in **misure riguardanti i permessi per la formazione continua e il recupero scolastico**, istituti cui Cgil, Cisl e Uil hanno dedicato ampio spazio. A questi, si aggiungono diversi **interventi formativi promossi tramite il sistema della bilateralità**.

**Grafico 3:** Frequenza delle materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it)

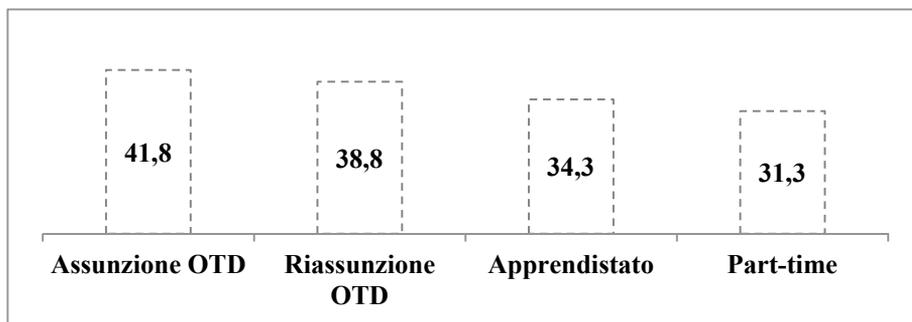
In materia di salute e sicurezza, disciplina privilegiata viene riservata ai **lavori pesanti e nocivi**: il 37,3% dei CPL prevede espresse disposizioni dirette ad alleggerire i carichi di quei lavoratori che svolgono mansioni usuranti, là dove **il 61,2% del campione agricolo, si occupa di disciplinare l'integrazione di malattia e infortunio sul lavoro** gravante sul datore di lavoro. Altre previsioni in materia sono gestite tramite il sistema della bilateralità.

**Grafico 4:** Frequenza degli istituti in materia di salute e sicurezza (%)

Fonte: Data base ADAPT [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it)

### *Flessibilità del rapporto di lavoro*

In ragione delle specificità del rapporto di lavoro in agricoltura, il raccordo tra il documento di Cgil, Cisl e Uil e la prassi contrattuale sulla flessibilità in entrata e in uscita è di non facile ricostruzione. Ciò che emerge dall'analisi, tuttavia, è sicuramente la **volontà delle parti contrattuali di contenere gli effetti negativi della stagionalità dei rapporti e del *turn over* attraverso una rete di strumenti che consenta di non disperdere le professionalità dei rapporti di lavoro a termine (OTD)**. Nel merito, il 41,8% dei CPL di cui al campione regola espressamente l'assunzione della manodopera agricola, che nel settore si configura essenzialmente quale manodopera a tempo determinato, legata all'espletamento di specifiche fasi lavorative connesse ai cicli produttivi. Accanto a tale istituto si pone quello della riassunzione, vincolo gravante sul datore di lavoro e a favore dell'operaio a tempo determinato alla scadenza di ogni fase lavorativa. Ricorrente nel 38,8% del campione, la riassunzione si concretizza in una specifica forma di diritto di precedenza.

**Grafico 5:** Frequenza degli istituti del mercato del lavoro (%)

Fonte: Data base ADAPT [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it)

In relazione al tema dello spostamento fisico dei lavoratori nel territorio di più province in concomitanza con le campagne di raccolta agricola (evenienza peculiare di tale settore), si pongono quelle disposizioni con cui le parti definiscono **obblighi reciproci di gestione del fenomeno migratorio, soprattutto extracomunitario.**

Temi, quello della riassunzione e della gestione territoriale della manodopera, fortemente connessi all'istituto contrattuale delle **“convenzioni”, strumento finalizzato a favorire i programmi di riassunzione degli operai a tempo determinato**, predisposti dalle aziende in concomitanza con le campagne stagionali di raccolta, ai fini dello svolgimento delle medesime mansioni svolte nella campagna precedente.

In riferimento, poi, alle caratteristiche personali del lavoratore si rinviengono numerose disposizioni **riservate alla gestione della lavoratrice madre, dei lavoratori minori, dei lavoratori disabili, dei lavoratori migranti ed extracomunitari.**

Accanto alla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato, si contraddistinguono due tipologie contrattuali disciplinate con puntualità dalle parti sociali agricole: il part time, che ricorre nel 31,3% dei CPL, e l'apprendistato professionalizzante, che ricorre nel 34,3% dei casi.

**Scarsi i riferimenti contrattuali in tema di flessibilità in uscita, in quanto rimessi sostanzialmente alla contrattazione nazionale:** si fanno notare le specificazioni fornite dalle parti provinciali in materia di licenziamenti individuali e norme disciplinari, senza alcun tipo di intervento regolativo sulle conseguenze del licenziamento illegittimo (ad ec-

cezione dell'accordo provinciale di Bolzano).

### *Gestione delle crisi*

Non particolarmente diffuse neppure le disposizioni in materia di gestione delle crisi nell'accezione rinvenibile nel modello contrattuale Cgil, Cisl, e Uil (relativa al contratto di solidarietà espansiva e ai criteri di scelta dei lavoratori nell'ambito dei licenziamenti collettivi), là dove nella contrattualistica agricola di riferimento coincidono per lo più con **prassi di amministrazione negoziata delle conseguenze climatiche e degli eventi calamitosi sul rapporto di lavoro**, tali da compromettere significative quantità del raccolto, o da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi.

### *Appalti*

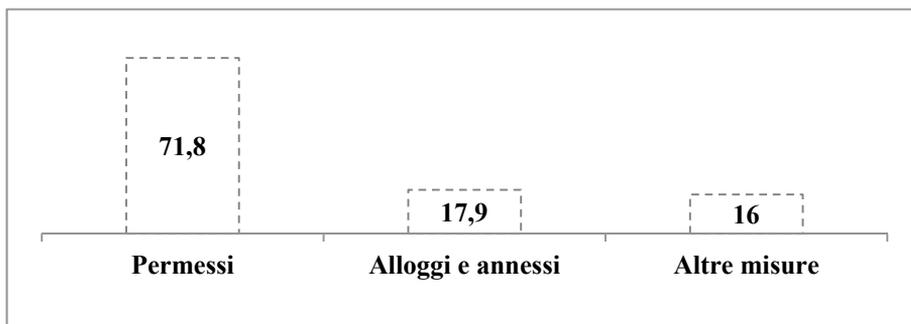
Solo tredici CPL si occupano di regolare la disciplina degli appalti e dell'affidamento a terzi delle fasi di lavorazione. Ciò nonostante, in essi, ammettendosi che il **contratto d'appalto di opere o servizi possa dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera, si rinvengono strumenti di contrasto della possibile diffusione del fenomeno percepito pregiudizievole per la concorrenza tra le imprese agricole (oltre che lesivo degli interessi dei lavoratori)** nelle forme, per lo più, dell'inserimento di clausole specifiche nel contratto di appalto finalizzate a garantire la liceità dell'appalto, di obblighi di comunicazione e informazione alle rappresentanze sindacali in azienda e all'Osservatorio provinciale; dell'impegno congiunto al ricorso a procedure di certificazione dei contratti presso gli organi abilitati per legge.

### *Welfare contrattuale*

Il 71,8% dei CPL che contemplano permessi dedicano una disciplina espressa a quelli straordinari, riconosciuti al fine di **conciliare alcune esigenze di vita del lavoratore con il lavoro, in caso di malattia, maternità, paternità, matrimonio, decesso di parenti e nei confronti di alcuni "soggetti deboli" assistiti da tutela rafforzata**. Accanto a tali agevolazioni, alcuni CPL riservano esplicita disciplina di tutela alla prole del lavoratore, soprattutto in tema di asili nido. Una particolare consuetudine e forma di sostegno al lavoratore agricolo consiste nel riservargli

l'alloggio e gli annessi per tutto il periodo della fase lavorativa o della raccolta. L'istituto ricorre nel 17,9% dei casi.

**Grafico 6:** Frequenza degli istituti in materia di welfare (%)



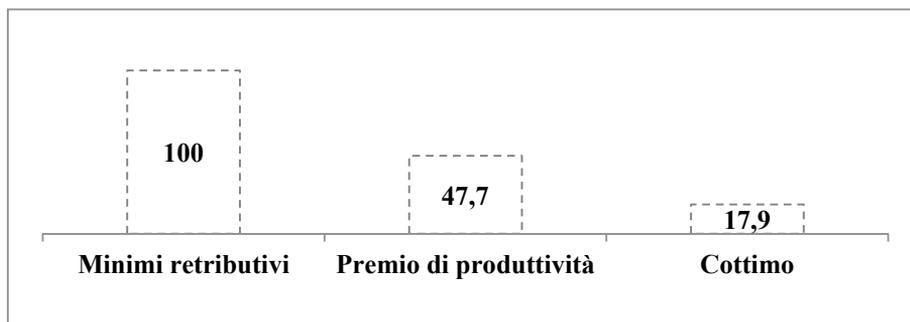
Fonte: Data base ADAPT [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it)

### *Politica salariale*

La totalità dei CPL in esame contiene disposizioni in merito alla **retribuzione e agli aumenti salariali della retribuzione degli operai** che dalla contrattazione nazionale sono rimessi a quella provinciale.

**Il 47,7% del campione agricolo contempla poi disposizioni inerenti il premio di produttività.** Sebbene le parti sociali, in molti dei CPL, facciano registrare una certa difficoltà a definire indici non generici di premialità – in quanto riconducibili ad un tipo di occupazione per ovvi motivi dipendente dalla resa della terra, nonché ad un livello contrattuale (quello provinciale) troppo lontano dalle esigenze della singola azienda – in molti altri arrivano a disciplinare i meccanismi premiali in relazione a diversi parametri di qualità e produttività del lavoro.

**Il 17,9% dei CPL, infine, prevede la possibilità di retribuire gli operai a cottimo:** una categoria retributiva, questa, retaggio fisiognomico del lavoro agricolo e della connaturata fisicità all'esecuzione delle mansioni.

**Grafico 7:** Frequenza degli istituti in materia di retribuzione (%)

Fonte: Data base ADAPT [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it)

### *Partecipazione e bilateralità*

Sul presupposto del costante riconoscimento dei rispettivi ruoli di rappresentanza, le parti sociali in agricoltura intravedono nelle relazioni sindacali uno strumento di partecipazione alla *governance* globale del mercato e dei flussi di manodopera, passando per **interlocazioni sistematiche su temi condivisi**.

Strumento privilegiato di coordinamento bilaterale sono le **Casse extra legem provinciali, gli enti bilaterali agricoli territoriali (previsti nell'86,5% dei casi) e gli Osservatori provinciali**, costituite dalle parti sociali al fine di corrispondere il trattamento integrativo in caso di malattia e infortunio e di attendere ad ulteriori funzioni, quali il monitoraggio costante del settore agricolo, le tendenze del mercato, la individuazione dei fabbisogni di formazione professionale, nonché l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali.

### *Regole e struttura della contrattazione collettiva nel settore agricolo*

Il 52,2% dei contratti analizzati definisce espressamente l'oggetto e l'ambito di applicazione del contratto provinciale. I contratti provinciali si stipulano, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL, ed **hanno durata quadriennale**. Essi scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL.

**Alla contrattazione provinciale spetta, rispetto agli operai agri-**

**coli, la definizione dei salari contrattuali, l'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, l'inquadramento in ciascuna area;** rispetto ai florovivaisti, invece, è il CCNL stesso a definire i profili professionali e le loro caratteristiche generali. Alla contrattazione provinciale spetta altresì la disciplina delle materie specificatamente rinviata dal CCNL, potendo riguardare solamente istituti e materie diversi e non ripetitivi di quelli definiti a livello nazionale.

## 1. Il contesto: la contrattazione agricola ai tempi della crisi

### *I punti chiave dell'analisi*

- Il 17,9% dei CPL oggetto di studio sono anticipati da premesse nelle quali le parti sociali forniscono una “panoramica”, più o meno dettagliata, dello stato di salute del settore agricolo. La parola “incertezza” è la più ricorrente nei testi contrattuali, soprattutto ma non solo nelle province del Mezzogiorno.
- I temi trattati riguardano di norma gli effetti generati dalla crisi economica, il ruolo che in una simile fase competerebbe alle istituzioni pubbliche, la funzione strategica dell'agricoltura nel complesso economico nazionale e le sfide globali cui le parti sociali e la contrattazione collettiva sono chiamate a dare risposta.

### 1.1. Crisi globale e crisi di settore: il ruolo delle istituzioni pubbliche nazionali ed europee

In tale scenario, così, si registra la presenza di CPL in cui le parti firmatarie, prendendo atto della crisi economica, lamentano l'evidente mancanza di una guida, l'assenza di un supporto istituzionale per il settore e di un “Sistema Paese” valevole per un recupero di competitività e per l'affermazione di una valida politica agricola nazionale <sup>(1)</sup>, con conseguente inesorabile involuzione del settore primario <sup>(2)</sup>. Accanto a ciò, l'assoluta scarsità degli interventi da parte del Governo nazionale fina-

---

<sup>(1)</sup> Come sostenuto nelle premesse del CPL di Potenza.

<sup>(2)</sup> Cfr. le premesse del CPL Brindisi.

lizzati ad ovviare alla crisi dell'agricoltura, ritenuti indispensabili ai fini del suo rilancio <sup>(3)</sup>.

Una congiuntura economica, nazionale e internazionale, da un lato, ritenuta a tal punto sfavorevole da far vacillare le certezze <sup>(4)</sup> sulla natura storicamente anti-ciclica del settore agricolo (dunque da rimettere in discussione, in un contesto produttivo in cui i salari e i diritti sanciti dai CPL sono spinti verso il basso <sup>(5)</sup> e corrispondentemente cala l'occupazione) <sup>(6)</sup>. Dall'altro, insufficientemente contrastata finanche dalle politiche europee della PAC 2014-2020 la quale, per quanto funzionale alla necessità di una riflessione sul futuro ruolo dell'agricoltura di fronte ai mutamenti globali <sup>(7)</sup>, viene intesa più che altro quale fattore di aggravamento di una crisi già pervicace <sup>(8)</sup>, foriera di incertezze per il settore <sup>(9)</sup>, anziché effettiva opportunità di rilancio dello stesso.

## 1.2. Il ruolo della contrattazione agricola

Davanti al quadro di crisi così come delineato dalle parti sociali <sup>(10)</sup>, a metà strada tra i CPL in cui ci si limita ad auspicare una presenza più solida dello Stato, in termini di partecipazione primaria al rilancio del settore agricolo (CPL Messina), e i CPL che si impegnano a promuovere tipica attività di *lobbying*, sotto forma di azioni sindacali di intervento e di coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni <sup>(11)</sup>, si inseriscono quelli che intravedono nella contrattazione e nel contratto di lavoro la forma privilegiata di contrasto allo stallo economico e produttivo, nonché uno strumento di effettivo superamento della crisi. Ciò, attraverso i benefici

---

<sup>(3)</sup> Cfr. le premesse del CPL Messina.

<sup>(4)</sup> Certezze rese in forma di constatazione di una "condizione differente" da ogni altro settore, com'è quella rinvenibile nelle premesse del CPL di Sondrio.

<sup>(5)</sup> Cfr. le premesse del CPL Latina.

<sup>(6)</sup> Cfr. le premesse del CPL Perugia.

<sup>(7)</sup> Cfr. le premesse del CPL Brindisi.

<sup>(8)</sup> Cfr. le premesse del CPL Messina.

<sup>(9)</sup> Cfr. le premesse dei CPL Bologna.

<sup>(10)</sup> A sostegno del quale taluni CPL (ad esempio quello di Livorno) non omettono di menzionare i danni economici prodotti dal fenomeno sempre più attuale delle frodi agroalimentari (*italian sounding*) e la conseguente necessità di tutelare da esse la posizione dei produttori.

<sup>(11)</sup> «Al fine di definire percorsi di valorizzazione delle produzioni agricole», come recitano le premesse del CPL Livorno.

discendenti da un “modello corretto di relazioni sindacali”, in grado di centrare obiettivi comuni in termini di efficienza e competitività produttiva <sup>(12)</sup>; per il tramite di una condivisione delle opportunità di politiche contrattuali, atte alla ricerca di nuove occasioni di lavoro e di determinanti spinte all’investimento nell’impresa e nel lavoro agricolo (nel segno della buona occupazione e dell’innovazione) <sup>(13)</sup>; per mezzo della dotazione di uno strumento contrattuale che contribuisca a superare gli evidenti ritardi normativi nel settore <sup>(14)</sup>, che salvaguardi il potere di acquisto dei lavoratori e la competitività delle imprese <sup>(15)</sup>, nonché la qualità dell’agricoltura italiana, da perseguirsi come “unica strada” per affrontare la sfida della competitività del mercato globale <sup>(16)</sup>.

## **2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell’organizzazione del lavoro**

### *I punti chiave dell’analisi*

- Si riscontra una vocazione alla gestione concertata e bilaterale dell’organizzazione del lavoro.
- In materia di orario di lavoro, si registra un’ampia varietà regolativa, indice del ruolo che la contrattazione territoriale svolge nell’adattare le norme generali fissate dai CCNL.
- In generale, la regolazione oraria è dotata di un elevato grado di flessibilità, per rispondere a esigenze organizzative mutevoli in funzione del carattere meteoropatico e stagionale del settore.
- Sono diffusi alcuni istituti caratteristici della legislazione agricola, come le disposizioni specifiche in tema di interruzioni di lavoro e recuperi delle ore non lavorate a causa di forza maggiore (es. intemperie).

---

<sup>(12)</sup> Cfr. le premesse del CPL Latina.

<sup>(13)</sup> Come recitano le premesse del CPL Bologna.

<sup>(14)</sup> Cfr. le premesse del CPL Nuoro.

<sup>(15)</sup> Cfr. le premesse del CPL Latina.

<sup>(16)</sup> Si vedano le premesse del CPL Brindisi.

- L'83,4% dei contratti provinciali analizzati prevede disposizioni relative alla classificazione degli operai agricoli e florovivaisti. Si tratta di misure di modificazione, integrazione o adattamento del sistema classificatorio alle specificità territoriali. Alcuni mestieri e alcune figure professionali sono presenti soltanto in specifici territori (es. il *malgaro*, il *sessista*, o il *palombaro*).
- La materia della formazione è quasi interamente gestita attraverso la bilateralità nazionale e territoriale. Sono però molto diffusi negli accordi provinciali i permessi per la formazione continua e recupero scolastico.
- Quasi la metà dei contratti provinciali interviene in materia di ambiente, salute e sicurezza, con l'obiettivo di contribuire alla riduzione e all'eliminazione dei rischi per la salute, e al fine di poter garantire la salvaguardia dell'ambiente.

## 2.1. Organizzazione del lavoro

Il 14,9% dei CPL di cui al campione agricolo prevedono disposizioni specifiche rivolte all'organizzazione del lavoro degli OTI, provvedendo a normare la materia in funzione della delega espressa della contrattazione nazionale all'articolo 90.

Se alcuni CPL si rifanno integralmente a quanto regolamentato dal CCNL all'articolo 47, contestualmente riservando alle trattative aziendali l'individuazione di soluzioni inerenti il godimento dei diritti al riposo, alle ferie e «quant'altro, senza creare disfunzioni organizzative» (CPL Cosenza), altri si limitano a riprodurre la formula del CCNL (CPL Salerno), ovvero a riproporre la formula generica con cui, ai fini dell'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività e di garantire alle aziende la continuità dell'attività produttiva, le parti si impegnano a «considerare la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale» (CPL Napoli), ovvero a demandare la soluzione delle proble-

matiche poste dall'articolo 47 del CCNL ad uno studio dell'EBAT<sup>(17)</sup>.

Altri ancora, invece, al fine di assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività, ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva, prevedono un obbligo di co-decisione tra azienda e rappresentanze (con l'ausilio dell'Osservatorio provinciale) dei turni di lavoro (CPL Arezzo).

Tale "vocazione alla concertazione" si riscontra in maniera nitida e con formula ampia, ad esempio, nel CPL della provincia di Chieti: in base all'articolo 15, difatti, le parti si impegnano ad incontrarsi «di volta in volta, e comunque non meno di due volte l'anno» per affrontare i temi legati allo sviluppo aziendale, all'ottimale utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali (ferie, riposi, riduzioni di orario di lavoro) e concordare le misure atte allo scopo.

### 2.1.1. Orario di lavoro

Trentanove CPL disciplinano espressamente l'orario di lavoro, pari al 58,2% dei contratti di cui al campione.

L'orario di lavoro è fissato dai vari CPL a 39 ore settimanali, pari a 6,30 ore giornaliere (come da articolo 34 del CCNL), di norma distribuito su 5<sup>(18)</sup> e 6 giorni settimanali<sup>(19)</sup>, ad eccezione di alcuni tipi particolari di lavoro, che vengono distribuiti in maniera difforme<sup>(20)</sup>.

All'estremo opposto dei CPL che prevedono una disciplina piuttosto scarna dell'orario di lavoro (si veda il CPL della provincia di Messina) si rinvergono quelli che forniscono una dettagliatissima regolamentazione dello stesso<sup>(21)</sup>. Il contratto interprovinciale di Firenze-Prato, ad esempio, prevede una disciplina dell'orario di lavoro particolareggiata sia per gli operai addetti al bestiame, sia per gli operai florovivaisti e semenzieri, sia per gli operai agricoli e forestali<sup>(22)</sup>. Quello della provincia di Rovigo, contempla una disciplina propria dell'orario settimanale degli operai ad-

<sup>(17)</sup> CPL della provincia di Catania.

<sup>(18)</sup> *Ibidem*.

<sup>(19)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Cosenza.

<sup>(20)</sup> È il caso ad esempio degli operai addetti alle stalle e al bestiame, per la cui disciplina in tema si rimanda al CPL della provincia di Chieti.

<sup>(21)</sup> È il caso del CPL di Varese che, sostanzialmente, destina alla regolamentazione dell'orario di lavoro metà delle clausole di rinnovo del CPL, definendo una diversa regolamentazione dell'orario di lavoro tra operai agricoli ed operai florovivaisti.

<sup>(22)</sup> Cfr. art. 12.

detti alle valli da pesca <sup>(23)</sup>; quello della provincia di Latina, invece, una specifica riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori che utilizzino, impieghino o manipolino composti chimici di prima e seconda classe.

A metà tra l'uno e l'altro dei suddetti CPL, si pongono quelli che disciplinano l'orario di lavoro nei limiti della delega operata nei confronti della contrattazione provinciale dal 6° comma dell'articolo 34 del CCNL.

La distribuzione dell'orario, in un modo piuttosto che in un altro all'interno della settimana (sempre nei limiti delle 39 ore settimanali), viene spesso rimessa alla contrattazione aziendale (per tutti, cfr. CPL Arezzo, Napoli e Salerno). È il caso, tra i molti, dei CPL delle province di Napoli e Salerno.

Il CPL della provincia di Bolzano, invece, dopo aver fissato il limite massimo di ore di lavoro settimanali (39 ore), individua delle modalità predefinite di scansione settimanale dell'orario che non possono essere violate dall'imprenditore il quale, tuttavia, è libero di scegliere discrezionalmente a quale parametro riferirsi. Così, l'articolo 15, stabilisce che è nella facoltà di ciascuna azienda suddividere le 39 ore nei modi seguenti: 1) settimana di 5 giorni lavorativi, con 7 ore e 48 minuti di lavoro al giorno; 2) settimana di 6 giornate lavorative, con 6 ore e 30 minuti al giorno; 3) settimana di 6 giornate lavorative con orario di lavoro ridotto al sabato e necessità di recuperare le ore non lavorate di sabato nei restanti giorni <sup>(24)</sup>.

Si rinviene poi la presenza di CPL che, rilevata la necessità di una diversa articolazione dell'orario giornaliero, «tenuto conto delle necessità organizzative e produttive delle aziende» <sup>(25)</sup>, includono all'interno dell'articolato disposizioni espresse finalizzate a rendere possibile una flessibilizzazione <sup>(26)</sup> effettiva dell'orario di lavoro (cfr. CPL Catania): in tale direzione, per tutti, il CPL della provincia di Grosseto e il CPL della provincia di Bari.

Da menzionare quei CPL che lasciano agli stessi lavoratori – tramite richiesta espressa da inoltrare al datore – la possibilità di rendere più fles-

---

<sup>(23)</sup> Cfr. art. 8.

<sup>(24)</sup> Il CPL della provincia di Bolzano prevede altresì che il datore di lavoro potrà tramutare le ore di lavoro straordinario effettuate dal lavoratore/dalla lavoratrice a tempo indeterminato in giornate libere (recuperi).

<sup>(25)</sup> Così il CPL della provincia di Latina.

<sup>(26)</sup> Alcuni CPL riferiscono la flessibilità a specifiche attività del settore: è il caso del CPL della provincia di Como-Lecco, rispetto alle aziende agrituristiche (maggiorazione dell'orario pari al 10%).

sibile l'orario di lavoro, attraverso o ingressi ritardati o uscite anticipate (riduzione giornaliera dell'orario di lavoro) da compensare con la prestazione di un maggiore orario in altri giorni, nei limiti previsti dal CPL e dal CCNL <sup>(27)</sup>, nonché quelli che riservano alla contrattazione individuale tra lavoratore e datore i termini della distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero, in funzione del particolare tipo di attività lavorativa svolta (cfr. CPL Pistoia).

### 2.1.2. Riposo settimanale

Le disposizioni sul riposo settimanale sono diretto compendio di quelle sull'orario di lavoro, nonché della delega espressa con cui il CCNL all'articolo 90 demanda alla contrattazione collettiva la disciplina del diritto. Esse sono previste da 23 contratti provinciali, pari al 34,3% del campione agricolo.

Sostanzialmente tutti i CPL che contemplano disposizioni relative al riposo sanciscono che i lavoratori debbono usufruire dello stesso per 24 ore settimanali consecutive <sup>(28)</sup>, possibilmente in coincidenza con la domenica <sup>(29)</sup> – il CPL di Messina precisa che, ove qualora ciò non fosse possibile, lo stesso riposo sarà goduto il giorno successivo alla prestazione domenicale, e comunque nella stessa settimana <sup>(30)</sup>.

Accanto ai CPL che non aggiungono nulla rispetto al dettato del CCNL di cui all'articolo 35 (è il caso dei CPL delle province di Napoli e Arezzo), si rileva la presenza di CPL che pur riproducendone lo schema, danno una diversa disciplina dell'istituto, in particolare in riferimento agli operai agricoli addetti al bestiame, per quelli aventi particolari mansioni e per gli operai con età inferiore ai diciotto anni. Riguardo a questi ultimi, più esattamente, si rileva la presenza di CPL che prevedono una diversa regolamentazione del riposo settimanale rispetto a quanto per essi stabilito dal CCNL. In altre parole, laddove per tali operai deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, salva la possibi-

---

<sup>(27)</sup> È il caso del CPL della provincia di Terni.

<sup>(28)</sup> Il CPL della provincia di Cosenza dispone in senso migliorativo, laddove afferma che «ferma restando la durata del normale orario settimanale di lavoro, il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 66/2003, ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore, calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa».

<sup>(29)</sup> In tal senso, ad esempio, i CPL delle province di Pescara, Terni, Catania, Napoli, Messina, Brescia, Trapani, che lo prevedono espressamente.

<sup>(30)</sup> Nello stesso senso il CPL della provincia di Terni.

lità della sua riduzione per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, in ogni caso mai inferiore a 36 ore consecutive, alcuni CPL riducono il periodo minimo di riposo a 24 ore consecutive, a partire dalla mezzanotte del sabato: è il caso, ad esempio, dei CPL delle province di Terni e Catania, i quali, dunque, attribuendosi un potere di normazione sul punto irrintracciabile nell'articolato dell'articolo 35 del CCNL, derogano *in pejus* rispetto ai minimi (inderogabili) sanciti dallo stesso.

Tra i CPL che disciplinano il riposo, poi, si evidenziano quelli che si occupano anche del riposo giornaliero dei lavoratori. Così, se il CPL della provincia di Pordenone rimette il periodo di riposo intermedio (nonché l'inizio e la fine del lavoro) "alle consuetudini locali", il CPL della provincia di Cosenza prevede che quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore, il lavoratore debba beneficiare di un intervallo, a titolo di pausa, per il recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto non inferiore a 30 minuti complessivi.

### 2.1.3. Interruzioni e recuperi

Ventuno CPL (equivalenti al 31,3% di cui al campione agricolo) contengono disposizioni specifiche in tema di interruzioni di lavoro e recuperi delle ore non lavorate a causa di forza maggiore (che in agricoltura, nella maggioranza dei casi, coincidono con le intemperie atmosferiche).

Se, in sostanza, la totalità delle disposizioni in tema si apre con l'attestazione del diritto dell'operaio a tempo determinato al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata <sup>(31)</sup>, contestualmente si subordina la retribuzione delle ore di lavoro non prestate alla circostanza che il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione <sup>(32)</sup>. Per l'operaio a tempo indeterminato <sup>(33)</sup>, di norma, accanto al riconoscimento di una retribuzione pari all'intero dell'orario ordinario, si fissano il termine e le modalità entro le

---

<sup>(31)</sup> Valgano per tutti gli enunciati dei CPL delle province di Terni, Potenza, Arezzo, Napoli e Pescara.

<sup>(32)</sup> Cfr., *ex multis*, il CPL della provincia di Grosseto.

<sup>(33)</sup> A onor del vero, il CCNL all'art. 44, terzo comma, delega alla contrattazione provinciale la disciplina del recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie solo rispetto all'operaio agricolo a tempo indeterminato: né a favore dell'OTD agricolo, né dell'OTD florovivaista, né dell'OTI agricolo – per di più precisando che, nel rispetto delle leggi vigenti, il recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

quali gli è concesso di recuperare <sup>(34)</sup> le ore pagate e non prestate per via dell'interruzione di forza maggiore, pena la non corresponsione della stessa ad essa riferibile (sul punto, cfr. CPL Terni). Il CPL di Napoli si occupa di normare, invece, esclusivamente il diritto al pagamento della retribuzione dell'OTD: fino alle quattro ore, il diritto concerne le sole ore effettivamente prestate; dalla quarta in poi, l'intera giornata <sup>(35)</sup>.

Si rileva la presenza di CPL, com'è quello della provincia di Salerno, che mantengono la suddivisione della disciplina propria degli operai agricoli OTI, da un lato, e degli operai florovivaisti OTI, dall'altro, propria degli articoli 44-45 del CCNL. Quanto ai primi, esso prevede che il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore entro una settimana, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 settimanali; quanto ai secondi, che il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni, sempre che non si superino, per detti recuperi, le ore 2 giornaliere e le 12 settimanali.

Si sottolineano, poi, quei CPL che determinano una soglia di sbarramento minima entro la quale l'interruzione lavorativa non viene affatto presa in considerazione ai fini delle conseguenze di essa sulla retribuzione o sul recupero: è il caso del CPL della provincia di Latina, che la fissa a mezz'ora di lavoro complessiva in un giorno. Accanto ad essi, quelli che – oltre a precisare che qualora la prestazione non fosse eseguibile per cause di forze maggiori durante la giornata di lavoro, il datore di lavoro potrà «recuperare le ore perdute senza dar luogo a remunerazione alcuna» – nell'ipotesi della persistenza dell'impossibilità dell'attività lavorativa, riservano al primo momento utile l'effettuazione del recupero <sup>(36)</sup>.

Nel CPL della provincia di Grosseto, infine, nel caso in cui eventi meteorici o altri motivi indipendenti dalla volontà dell'imprenditore impediscano l'avvio delle operazioni di lavoro, l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore entro un'ora la sua decisione in ordine allo svolgimento o meno dell'attività, traducendo in obbligo informativo verso le rappresentanze sindacali i principi civilistici di correttezza e buona fede contrattuale.

---

<sup>(34)</sup> «Il recupero delle ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore, oltre il normale orario giornaliero, riguarda le ore non lavorate ma accreditate o pagate al lavoratore, con la normale retribuzione» (CPL della provincia di Salerno).

<sup>(35)</sup> Discrimine che nel CPL della provincia di Salerno viene fissato in 3 ore e 20 minuti

<sup>(36)</sup> Il CPL della provincia di Arezzo afferma: «non appena possibile».

#### 2.1.4. Banca ore

A latere della definizione della disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi da riservarsi ai lavoratori, si colloca l'istituto della banca ore, di cui al comma 5 dell'articolo del decreto legislativo n. 66/2003 e contemplato ai commi 11 e 12 dell'articolo 42 del CCNL. Come da delega rimessa alla contrattazione provinciale dal comma 10 stesso, alcuni CPL disciplinano le modalità attraverso cui è concessa la fruizione di tale istituto rimesso all'autonomia delle parti.

Alcuni CPL si limitano a riprodurre la formula di rito con cui si sancisce il diritto di opzione rispetto alla corresponsione del salario maggiorato dallo straordinario: quelli delle province di Venezia e Padova, ad esempio, dispongono che «i lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro straordinario possano optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, con il limite di 24 ore annue».

Altri CPL, al contrario, contemplan solo indirettamente l'istituto, riportando le maggiorazioni ulteriori da applicarsi allo straordinario, nell'eventualità che il datore di lavoro rinunci alla possibilità contrattualmente prevista dei riposi compensativi (cfr. CPL Bolzano), così rimandando alla precedente disciplina provinciale la sua definizione, così ponendosi agli antipodi di quelli che istituiscono *ex novo*, a livello provinciale, lo strumento compensativo (cfr. CPL Milano).

#### 2.1.5. Ferie

Diciannove CPL regolano espressamente il diritto alle ferie retribuite (28,3%). Se in misura totalmente ripetitiva dell'articolo 36 del CCNL si pongono pochi CPL, confermando che agli OTI spetta un periodo di ferie annuo pari a 26 giornate lavorative e rimettendo all'articolo 49 del CCNL la disciplina del terzo elemento per gli OTD <sup>(37)</sup> – si tratta in particolare di quelli delle province di Napoli e Salerno – altri riportano disposizioni ulteriori rispetto al dettato nazionale, ampliandone il contenuto e precisandone le modalità di fruizione.

Così il CPL della provincia di Caserta prevede che le ferie dovranno essere godute nell'arco dell'anno, che il periodo di godimento dovrà esse-

---

<sup>(37)</sup> La cui percentuale soddisfa il trattamento spettante all'operaio a tempo determinato.

re definito entro il 28 febbraio di ogni anno e che esse saranno concordate tra le parti, compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto delle richieste dei lavoratori; il CPL della provincia di Novara prevede il diritto di opzione alla maturazione oraria delle ferie (il cui parametro viene fissato a 169 ore annue), mentre quello della provincia di Udine precisa che i periodi di malattia, infortunio, cassa integrazione, maternità sono validi ai fini della maturazione delle ferie; e che l'insorgere di una malattia durante il periodo delle ferie comporta l'interruzione delle stesse. Accanto ad essi, il CPL di Lodi prevede che ai lavoratori con meno di sedici anni spettino 30 giorni di ferie.

Un caso particolare è costituito dalla disciplina delle ferie riconosciute agli immigrati: molti CPL contemplano il diritto di tali lavoratori cumulare, totalmente o parzialmente, le ferie maturate nell'anno precedente con quelle maturate o da maturarsi nell'anno di competenza, al fine del ricongiungimento con i familiari nel paese di origine: in tal senso, si vedano, per tutti, i CPL delle province di Sondrio, Napoli, Cosenza, Taranto, Brindisi e Trapani.

### 2.1.6. Festività

Alcuni CPL non mancano di individuare le festività che danno luogo alla sospensione dell'attività lavorativa, peraltro disciplinate dettagliatamente agli articoli 40 e 41 del CCNL. In effetti, i CPL delle province di Salerno, Napoli, Arezzo e Catania si limitano a riprodurre il dettato dei suddetti articoli. Altri CPL, tuttavia, contemplano nell'elenco dei giorni festivi anche i festeggiamenti dedicati al santo patrono<sup>(38)</sup>, previsione che comporta modifiche nella gestione complessiva dell'attività lavorativa classica: in tal senso, il CPL della provincia di Livorno prevede che quando la festa del santo patrono cade di domenica o in un altro giorno festivo infrasettimanale (eccettuati il 25 aprile e il 1° maggio), si considera festivo il giorno feriale seguente. Di converso, si registra la presenza di CPL che regolano le ricadute derivanti dalla soppressione delle quattro festività di San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo e dalla loro conversione in attività lavorative: il CPL della provincia di Novara, ad esempio, prevede che, come ristoro a tali soppressioni, sarà corrisposta all'OTI, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una

---

<sup>(38)</sup> Il contratto interprovinciale Milano-Monza Brianza, al contrario, prevede la soppressione della festività del santo patrono prevista nel precedente contratto.

giornata di paga ordinaria; il CPL della provincia di Lodi, invece, riconosce un periodo di quattro giorni di riposo compensativo pari a 26 ore, «da godersi possibilmente nei mesi di gennaio e/o dicembre, e comunque entro il 30 giugno dell'anno successivo»<sup>(39)</sup>.

### 2.1.7. Lavoro notturno, straordinario e festivo

Il 38,8% dei CPL di cui al campione agricolo provinciale contengono disposizioni in merito al lavoro notturno, straordinario o festivo<sup>(40)</sup>, nonché ai limiti posti al loro uso dalle parti e alla corrispondente maggiorazione che comportano sulla retribuzione ordinaria.

Alto il numero dei CPL che chiariscono, conformemente al dettato degli articoli 42 e 43 del CCNL, cosa debba intendersi per lavoro straordinario, festivo e notturno: così il CPL della provincia di Bologna – che in tale sede, per praticità, si cita a discapito di altri, sostanzialmente identici<sup>(41)</sup> – definisce il lavoro straordinario come quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dalle norme provinciali sull'orario di lavoro; il lavoro festivo, come quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato; il lavoro notturno<sup>(42)</sup>, come quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo (lavoro notturno che, nel CPL della provincia di Caserta, con una locuzione alquanto suggestiva, diviene il lavoro eseguito da «un'ora dopo l'Ave Maria all'alba»: rivelando quella dimensione “ancestrale”, che solo ad un lavoro ancora saldamente ancorato al ciclo delle stagioni e alle usanze locali, com'è quello agricolo, può ascriversi).

A lato di quei CPL che danno esclusivamente esecuzione alla delega di cui all'articolo 42 del CCNL, secondo cui «i limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali» (cfr. CPL

---

<sup>(39)</sup> In mancanza di tale godimento è previsto che, entro tale data, vengano retribuiti nella mensilità di luglio, in ragione di 1/26 per ogni festività ovvero per le rimanenti ore residue.

<sup>(40)</sup> Ad eccezione del CPL della provincia di Parma, che si occupa solamente del lavoro notturno e di quello “domenicale”.

<sup>(41)</sup> Nello stesso modo, ad esempio, i CPL delle province di Napoli, di Arezzo, di Grosseto, di Livorno.

<sup>(42)</sup> Singolare il caso del CPL della provincia di Bolzano che contempla un lavoro notturno *una tantum*, intendendosi con esso il lavoro di assistenza prestato durante la nascita dei vitelli, nonché un orario notturno specifico per la raccolta delle fragole, laddove per la detta attività viene considerato tale tra le 21 e le 5 del mattino.

L'Aquila), e che distinguono il lavoro notturno a seconda del tipo di mansione o di attività produttiva (cfr. CPL Parma), si evidenziano quelli in cui le parti fissano le varie percentuali di maggiorazione sul salario contrattuale (cfr. CPL Salerno), sulla paga base, su eventuali generi in natura (cfr. CPL Caserta) per il lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e festivo notturno: differenziandole tra operai agricoli ed operai florovivaisti (cfr. Chieti, Pescara e Napoli) o, al contrario, prevedendo maggiorazioni comuni ai due tipi di operai <sup>(43)</sup>.

Nei casi in cui, poi, la retribuzione è composta anche dal terzo elemento (dunque nel caso degli OTD) questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie <sup>(44)</sup>.

## 2.2. Classificazione

L'83,4% dei CPL analizzati prevede disposizioni relative alla classificazione degli operai agricoli e florovivaisti <sup>(45)</sup>, dando attuazione alla delega di cui agli articoli 90-91 del CCNL, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'articolo 31 del CCNL <sup>(46)</sup>.

---

<sup>(43)</sup> Si pensi ai CPL delle province di Avellino, Catanzaro, Benevento e Rovigo.

<sup>(44)</sup> Cfr. i CPL delle province di Terni, Perugia, Bologna, Ferrara.

<sup>(45)</sup> È evidente come, in ciascuna provincia, si possano enucleare una serie di figure professionali strettamente connesse al tipo di produzione autoctona o alla tradizione agricola del territorio: si pensi alla professione di "malgaro" presente nel CPL della provincia di Trento, o all'operaio impiegato nell'allevamento bufalino, proprio del territorio campano. A tali figure professionali vengono destinate anche disposizioni contrattuali particolari: è il caso del CPL della provincia di Roma, che prevede una disposizione espressa per gli addetti alle greggi. In alcuni CPL, per giunta, a piè di classificazione, si individuano formule d'intenti con cui le parti si impegnano vicendevolmente a rincontrarsi per implementare la classificazione vigente: è il caso del CPL della provincia di Ravenna, in cui l'impegno si lega all'evoluzione che si prospetta nel settore agricolo della provincia per la coltivazione dei terreni e per la produzione aziendale di agro energie; nonché di quello della provincia di Benevento (cfr. "Classificazione del personale").

<sup>(46)</sup> L'art. 31 del CCNL sancisce che gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto. Gli operai florovivaisti sono anche essi inquadrati in "aree professionali", comprendenti ciascuna diversi profili professionali: per ognuna delle aree, tuttavia, il CCNL definisce

Alcuni CPL si preoccupano di classificare esclusivamente gli operai agricoli, integrando il dettato sul punto dell'articolo 31 del CCNL, sulla base di aree professionali, all'interno delle quali gli operai sono suddivisi in livelli. E' il caso dei CPL delle province di Chieti, Pescara, Caserta, Napoli, Ravenna, Bologna, Pordenone, Sondrio, Agrigento, Grosseto, Arezzo <sup>(47)</sup> e Perugia.

Altri CPL, invece, forniscono una classificazione di entrambi i tipi di operai, differenziata a seconda dell'appartenenza al tipo <sup>(48)</sup>: è il caso dei CPL delle province di Matera, Cosenza, Catanzaro, Salerno, Latina, Varese, Trapani, Reggio Emilia, Catania, Livorno, Terni e Udine.

Il CPL della provincia di Pavia, invece, contempla un'unica disposizione in tema di classificazione, relativa agli operai florovivaisti, per il resto facendo salva la classificazione proposta nel precedente CPL. Quello di Sassari si segnala per la previsione di una clausola di adeguamento dinamica dello schema classificatorio dei lavoratori, atta a vincolare le parti firmatarie reciprocamente (sulla base della richiesta dell'una o dell'altra) ad un aggiornamento delle professionalità o qualifiche di nuovo conio, individuate nell'ambito delle attività produttive di singole aziende o a gruppi di esse.

I CPL delle province di Udine, Potenza, Messina, L'Aquila e Napoli, in controtendenza rispetto agli altri contratti provinciali, prevedono un'unica classificazione, valevole sia per gli operai agricoli che per gli operai florovivaisti. Tendenzialmente, il modello di riferimento classificatorio comune a tutti e quattro i CPL si delinea secondo lo schema: sud-

---

le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali: contestualmente delegando alla contrattazione provinciale l'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali e l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili.

<sup>(47)</sup> Gli operai agricoli del CPL della provincia di Arezzo sono classificati in due macro-aree professionali, e non in tre, come avviene, di norma, per il resto dei CPL di cui al campione.

<sup>(48)</sup> A titolo esemplificativo, il CPL della provincia di Trapani (prima di passare alla classificazione formale) prevede che «in applicazione della nuova classificazione del personale introdotta dal CCNL 1998, gli operai agricoli sono classificati sulla base di aree professionali per ognuna delle quali lo stesso CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale». Per gli operai florovivaisti, invece, si prevedono «aree professionali» (di cui il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali), «comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali».

divisione dell'area di appartenenza del lavoratore (prima, seconda o terza); declaratoria generale sulle competenze e capacità professionali dell'operaio appartenente all'area; individuazione dei livelli di inquadramento degli operai; declaratoria generale sulle competenze professionali e tipi di mansioni che l'operaio appartenente a quel livello è in grado di svolgere.

Il CPL di Napoli, parallelamente alla riproduzione dello schema classificatorio classico, all'articolo 44, sancisce che la classificazione e retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale, in relazione all'età <sup>(49)</sup>.

Nel novero dei CPL analizzati non mancano, poi, quelli che in ottica di semplificazione dei livelli retributivi, prevedono l'abolizione dei parametri numerici identificativi delle figure professionali. È il caso del CPL di Udine che, dopo aver chiarito che l'inquadramento dei lavoratori avviene, come da CCNL, su tre macro aree, individua cinque livelli (specializzato super, specializzato, qualificato super, qualificato, comune) nominalmente identici per i vari settori corrispondenti al tipo di attività produttiva diffusa nel territorio, ma differenziati in base alle diverse qualifiche professionali proprie di quel settore (allevamenti suinicoli; settore frigo; allevamenti ittici; settore forestale; avicunicoli; settore florovivaisti; settore fungaie; settore agrituristico; alpeggio).

Così come non mancano quei CPL che, parallelamente all'indicazione del modello classificatorio (riportato per intero o per sezioni) provvedono ad accorpamenti di profili professionali (per tutti, cfr. il CPL Avellino), alla loro ridefinizione (cfr. CPL Belluno), ad inserire nel sistema classificatorio nuove figure professionali (cfr. CPL Cremona), ad abolirne di altre (cfr. CPL Parma, rispetto al profilo professionale del "manzolaro"), o semplicemente a chiarire in quale categoria debba classificarsi una data operazione e a precisare le mansioni riferibili ad un profilo professionale <sup>(50)</sup>. Si tratta dei CPL delle province di Rimini-Forlì, Piacenza, Parma, Modena, Milano-Monza Brianza, Cremona, Brescia, Bergamo, Novara, Cuneo, Viterbo, Pistoia, Venezia, Treviso, Rovigo, Belluno.

---

<sup>(49)</sup> Oltre i 16 anni: nella misura del 100%; dai 14 ai 16 anni compiuti: nella misura del 90%.

<sup>(50)</sup> È il caso dei bovai e dei cavallanti previsti dal CPL della provincia di Pordenone.

## 2.3. Formazione

### *Permessi per formazione continua e recupero scolastico*

Elevato il numero di CPL che dispongono in materia di permessi, pari al 47,7% del campione agricolo, così denotando la vocazione delle parti sociali al soddisfacimento di alcune esigenze proprie della sfera più intima del lavoratore, nello specifico, e dell'individuo, più in generale.

Nell'ambito dei permessi contemplati, debbono annoverarsi le tipologie disciplinate di cui agli articoli 37, 38 e 39 del CCNL: per formazione continua (37), straordinari (38) <sup>(51)</sup> e per recupero scolastico (39), le cui modalità pratiche per il godimento, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, vengono demandate alla contrattazione provinciale <sup>(52)</sup>.

Il 34,4% dei permessi retribuiti previsti dai CPL coincide con quelli «per formazione continua», dove per formazione si intende quella professionale, favorita tramite la partecipazione a specifici corsi di addestramento. Anche rispetto a tale tipologia, i CPL caratterizzano diversamente la disciplina a seconda che si tratti di OTI ovvero di OTD: esemplificativi sono i casi delle province di L'Aquila e Salerno in cui le parti firmatarie, per quanto concerne gli OTI, si rimettono a quanto stabilito dal CCNL, mentre per gli OTD stabiliscono le modalità di godimento <sup>(53)</sup>. Ipotesi particolari di normativa omologa, invece, sono costituite dai CPL delle province di Chieti e Pescara <sup>(54)</sup>. Assai dettagliato è il sistema di formazione predisposto dal CPL della provincia di Napoli, che prevede: la concessione di un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio,

---

<sup>(51)</sup> Questa tipologia di permessi è analizzata nel § dedicato al welfare.

<sup>(52)</sup> Come sancito dagli artt. 37, comma 5, e 38, comma 4, del CCNL. Per quanto concerne i permessi straordinari, invece, sebbene numerosi contratti provinciali dispongano in merito, non si rinviene alcun espresso rimando da parte del contratto nazionale.

<sup>(53)</sup> Il numero di OTD che può beneficiarne non potrà essere superiore ad 1 per quelle aziende che abbiano occupato nell'anno precedente da 1.350 a 3.000 giornate e al 10% per quelle che abbiano occupato nell'anno precedente un numero superiore a 3.000 giornate.

<sup>(54)</sup> Che riconoscono agli OTI e agli OTD un ulteriore e identico giorno di permesso retribuito per ogni mese di lavoro effettuato presso la stessa azienda, cumulabili nel periodo del corso per le giornate già maturate, «compatibilmente con le esigenze aziendali».

con facoltà di cumulo in un solo anno; la soglia massima di OTI che possono beneficiarne; l'estensione, ad ogni effetto, del diritto di godimento dei permessi per la frequenza dei corsi di formazione professionale di interesse agrario anche agli operai a tempo determinato; parametri orari di permessi retribuiti diversi a seconda delle ore lavorate dall'operaio.

I permessi per il recupero scolastico rappresentano il 31,2% dei permessi totali riconosciuti a OTI e OTD. Se alcuni CPL dimostrano particolare interesse per la formazione e l'istruzione di particolari categorie protette contrattualmente <sup>(55)</sup>, altri limitano la fruizione dei permessi retribuiti ad un numero predeterminato di lavoratori, rapportato alla dimensione aziendale, o stabiliscono i confini temporali del permesso (CPL delle province di Chieti e Pescara); altri ancora prevedono un obbligo di preavviso della volontà di fruirne, in forma scritta <sup>(56)</sup>, nonché un corrispondente orario di maturazione del permesso in rapporto all'orario di lavoro giornaliero e un numero minimo di ore lavorate ai fini della maturazione del diritto stesso <sup>(57)</sup>.

#### *Formazione e bilateralità*

Competenti in materia di formazione professionale e continua sono gli organismi bilaterali previsti dall'articolo 10 del CCNL. In particolare, il Fondo interprofessionale per la formazione continua (FOR.AGRI), finanzia piani formativi aziendali, territoriale o settoriali ed è il fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricoli che applicano o recepiscono il CCNL. Agriform è invece l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi ma le cui funzioni, in base a quanto stabilito dal recente rinnovo del CCNL, saranno assorbite dall'ente bilaterale agricolo.

---

<sup>(55)</sup> È il caso del CPL della provincia di Cosenza in riferimento agli OTI immigrati.

<sup>(56)</sup> Cfr. il secondo comma dell'art. 17 del CPL della provincia di Latina.

<sup>(57)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Bari.

## 2.4. Attrezzi ed utensili

In attuazione della delega tacita ed elastica <sup>(58)</sup> di cui all'articolo 46 del CCNL, l'11,9% dei CPL di cui al campione agricolo prevedono disposizioni espresse in tema di attrezzi ed utensili da lavoro.

Nella maggior parte dei casi i CPL, in verità, si limitano a prevedere l'obbligo per il datore di fornirli in dotazione agli operai, cui corrisponde l'obbligo per gli stessi di esserne responsabili <sup>(59)</sup>, altri ne contengono una disciplina assai dettagliata – inevitabilmente connessa alla necessità di normare un aspetto pratico che, per quanto apparentemente ininfluenza, ove elusa, non è escluso possa avere notevoli ricadute sul piano delle relazioni sindacali, soprattutto nelle piccole realtà produttive. Il CPL della provincia di Arezzo, così, prevede che il datore di lavoro consegna all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli nonché, per ogni anno, una tuta da lavoro ed una seconda per il ricambio. Parallelamente, si impone all'operaio di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Qualora, per consuetudine locale, tuttavia, gli attrezzi di lavoro dovessero essere forniti dall'operaio, si prevede che allo stesso venga corrisposto, a titolo di contributo per il deterioramento, un congruo compenso per ogni giornata di effettivo impiego degli attrezzi medesimi.

## 2.5. Trasferimenti e trasferta

Tre CPL (Napoli, Salerno e Arezzo) prevedono disposizioni specifiche in tema di trasferimenti degli operai, per quanto la contrattazione nazionale non contempli nessuna delega in merito. Sebbene tutti e tre i contratti provinciali non si spingano oltre la riproduzione pedissequa del dettato normativo di cui all'articolo 48 del CCNL – dunque, sostanzialmente, non incidendo affatto sul riparto di competenze tra livelli – quello di Napoli, nell'intestazione dell'articolato destinato a regolare gli stessi, annovera, tra gli operai ai quali è applicabile la disciplina, anche gli agri-

---

<sup>(58)</sup> Il CCNL, in materia di attrezzi ed utensili, chiarisce che questi sono forniti ai lavoratori dalle aziende, «salvo diverse consuetudini locali», così implicitamente rimettendo alla contrattazione provinciale scelte che vadano nel senso opposto di quanto previsto nazionalmente.

<sup>(59)</sup> Per tutti, il CPL della provincia di L'Aquila e quello della provincia di Napoli.

coli: finendo per ampliare impropriamente i confini del campo di applicazione soggettivo sanciti dalla contrattazione nazionale, regolante l'istituto solo rispetto agli operai florovivaisti.

Alle organizzazioni provinciali è delegata, *ex* articolo 55, 2° comma del CCNL, la forfettizzazione del rimborso (del viaggio, del vitto e dell'alloggio) che deve essere concesso ai lavoratori i quali, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, siano costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro. Sul punto, si rinviengono: 1) CPL che rimandano espressamente all'articolo 55 del CCNL <sup>(60)</sup>; 2) CPL che riproducono il dettato dell'articolo 55, fissando l'obbligo di fornire giustificativo al datore (salva la previsione, per il pasto, di un'indennità forfettaria nell'impossibilità di presentazione <sup>(61)</sup> a piè di lista) <sup>(62)</sup>; 3) CPL che forfettizzano in euro l'entità del rimborso, a prescindere dalla presentazione dei giustificativi <sup>(63)</sup>; 4) CPL che distinguono l'entità del rimborso a seconda del tipo di lavoratore, agricolo o florovivaistico e per tipo di prestazione (occasionale o abituale) <sup>(64)</sup>; 5) CPL che obbligano il datore ad un preavviso circa la necessità di impiegare il lavoratore fuori azienda, salvo l'imprevedibilità dell'esigenza <sup>(65)</sup>; 6) CPL che precisano che il tempo impiegato per il viaggio viene considerato lavorativo a tutti gli effetti <sup>(66)</sup>.

## 2.6. Vendita di prodotti sulla pianta

Sette CPL <sup>(67)</sup> si occupano di dare attuazione alla delega di cui all'articolo 90 del CCNL, in riferimento alla vendita di prodotti sulla pianta <sup>(68)</sup> (articolo 29 CCNL). Accanto ai CPL che prevedono che

---

<sup>(60)</sup> È il caso del CPL della provincia di Bologna.

<sup>(61)</sup> «Ove il servizio avvenga fuori dai centri abitati o comunque privi di servizi logistici per cui si renda impossibile produrre i giustificativi»: così il CPL della provincia di Oristano.

<sup>(62)</sup> Così i CPL delle province di Perugia, Lodi.

<sup>(63)</sup> Cfr. per tutti, il CPL della provincia di Taranto.

<sup>(64)</sup> Così il contratto interprovinciale Milano-Monza Brianza.

<sup>(65)</sup> Così il CPL della provincia di Novara.

<sup>(66)</sup> Così il CPL della provincia di Napoli.

<sup>(67)</sup> Sono i CPL delle province di Catania, Trapani, Messina, Arezzo, Salerno, Caserta e Brindisi.

<sup>(68)</sup> Attraverso tale contratto il proprietario cede all'acquirente la totalità del prodotto presente sulle piante; l'acquirente, dal canto suo, provvede alla raccolta a sue spe-

l'azienda che vende i prodotti sulla pianta debba in ogni caso garantire ai lavoratori già dipendenti, salvi i casi di forza maggiore, il completamento delle giornate lavorative impegnate all'atto di assunzione (cfr. CPL Caserta e Salerno), si pongono quelli che impongono la comunicazione di tale operazione all'EBAT (Catania e Messina) o all'Inps (Trapani).

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale. I CPL delle province di Arezzo e di Trapani, in particolare, prevedono disposizioni riguardanti l'inquadramento professionale dei lavoratori assunti dall'azienda acquirente dei prodotti, nonché la disciplina del contratto di raccolta.

## 2.7. Salute, sicurezza, ambiente, igiene

Ventinove CPL, pari al 43,3% del campione agricolo, si occupano di regolare la materia della salute e della sicurezza dei e suoi luoghi di lavoro, come da delega *ex* articoli 90-91 CCNL. Obiettivo principale delle parti in tale settore è la riduzione e l'eliminazione dei rischi per la salute, al fine di poter garantire la salvaguardia dell'ambiente (come specificato dal CPL L'Aquila), passando: per la formazione e l'informazione in materia, gestita dagli enti bilaterali territoriali; per un sistema di visite mediche retribuite <sup>(69)</sup>, garantite ai lavoratori che svolgano attività nocive <sup>(70)</sup>; per la stipulazione di convenzioni con le ASL finalizzate all'attuazione delle norme di prevenzione e all'implementazione del sistema di informazione «sui rischi e sui danni del lavoro» <sup>(71)</sup>; per la messa a disposizione aziendale di locali riservati, muniti di tutte le garanzie igieniche (quali mense e spogliatoi) <sup>(72)</sup>; per la costituzione di Commissioni tecniche per lo studio dell'ambiente <sup>(73)</sup>; per l'adozione di un libretto sanitario <sup>(74)</sup>.

---

se e con propri mezzi dello stesso, che diviene di sua proprietà, assumendosi interamente ogni onere, rischio e spesa inerente la raccolta. Il prezzo deve essere corrisposto dall'acquirente al venditore al termine della raccolta.

<sup>(69)</sup> Il CPL della provincia di Ferrara parla di “medicina preventiva”.

<sup>(70)</sup> Cfr., ad esempio, i CPL delle province di Pescara, Chieti e Catanzaro.

<sup>(71)</sup> Così il CPL della provincia di L'Aquila.

<sup>(72)</sup> *Ibidem*.

<sup>(73)</sup> Cfr. CPL della provincia di Ferrara.

<sup>(74)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Salerno e della provincia di Catania.

Ai CPL che impongono alle aziende di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, in attuazione dell'articolo 64 del CCNL – favorendo la formazione e l'informazione e fornendo loro la possibilità di istituire la figura del RLST con il compito di monitorare l'applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 su tutto il territorio provinciale (cfr. CPL Terni) – si affiancano: 1) CPL che recepiscono integralmente la disciplina in materia allegata al CCNL (CPL Catanzaro) o rimandano ad esso (CPL Bologna) e ai precedenti contratti provinciali (CPL Ferrara); 2) CPL che in cui le parti convengono di dare piena attuazione al T.U. n. 81 (CPL Latina e Arezzo), a quanto previsto dagli ambiti di intervento dell'Osservatorio provinciale e di riscontrarsi in caso di modifiche legislative concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro per facilitarne la corretta applicazione (CPL Salerno); 3) CPL che vietano di adibire gli operai, con continuità ed esclusività, a lavori pesanti e disagiati ed obbligano a rotazioni, e che vietano, in ogni caso, di eseguire la prestazione lavorativa in ambienti potenzialmente dannosi alla salute (si veda il CPL Ravenna); 4) CPL che prevedono la possibilità di far intervenire Centri di medicina preventiva ed enti tecnici e sanitari pubblici, a richiesta del delegato d'azienda o su segnalazione del sindacato, «in situazione di reale precarietà in ordine alla salute dei lavoratori» (CPL Udine); 5) CPL che obbligano le aziende ad informare i lavoratori addetti a lavori nocivi dei principi tossici e delle classi di appartenenza del prodotto da usare, nonché sulle sue corrette modalità di impiego (CPL Pordenone); 6) CPL che escludono determinate categorie di lavoratori dai lavori nocivi, ad esse consentendo il mutamento di mansione (CPL Pavia); 7) CPL che approntano un sistema di riduzioni e di interruzioni di orario lavorativo, differenti a seconda che si tratti di operai agricoli ovvero florovivaisti <sup>(75)</sup>.

#### *Lavori pesanti o nocivi*

Il 37,3% dei CPL analizzati prevede espresse disposizioni dirette a specificare quali tipi di lavorazioni debbano intendersi disagiate ed usuranti, in attuazione dell'articolo 66 del CCNL.

Accanto a quei CPL che si limitano a rimandare al CCNL <sup>(76)</sup> o alle disposizioni legislative <sup>(77)</sup>, nazionali ed europee <sup>(78)</sup> (decreto legislativo n.

---

<sup>(75)</sup> In tal senso il CPL della provincia di Catania.

<sup>(76)</sup> È il caso del CPL della provincia di Napoli in cui, allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano “fattori di nocività”, le parti firmatarie

81/2008) e ai contratti provinciali <sup>(79)</sup>, se ne rinvencono di altri in cui si destina ai lavoratori addetti a lavori pesanti e nocivi una più attenta disciplina, in ogni caso riconducibile alla diminuzione dell'orario di lavoro per i primi e ad un aumento della retribuzione per i secondi <sup>(80)</sup> (salvo il caso del CPL di Salerno, che agli operai addetti ai lavori nocivi concede otto permessi giornalieri annui retribuiti dietro esibizione del certificato per visite mediche, di cui una preventiva, da tenersi presso il Centro di Medicina Preventiva o altri centri tecnici e sanitari esistenti in provincia).

Ogni CPL contiene un'elencazione delle mansioni ritenute pesanti e nocive (CPL Cosenza), per via dell'uso di mezzi di lavoro (CPL Grosseto), per via della rischiosità della lavorazione stessa (CPL Siena) – o per l'impatto che essa provoca sul fisico del lavoratore <sup>(81)</sup> – comune <sup>(82)</sup> o propria di attività agricole specifiche ad una data provincia <sup>(83)</sup>. Alcuni CPL precisano infine che le maggiorazioni sulla retribuzioni e le riduzioni d'orario non si applicano allorché nell'azienda si utilizzino attrezzature o sistemi tecnologicamente avanzati <sup>(84)</sup>.

#### *Integrazione del trattamento di malattia e infortuni sul posto di lavoro*

Quarantuno CPL, pari al 61,2% del campione agricolo, si occupano di disciplinare l'integrazione di malattia e infortunio sul lavoro, che il CCNL, all'articolo 90, rimette alla contrattazione provinciale ed erogata dalle Casse *extra legem* provinciali <sup>(85)</sup>. Esclusi quei CPL che istituiscono una Cassa *extra legem* con il contratto provinciale <sup>(86)</sup>, quelli che nulla ag-

---

recepiscono integralmente quanto previsto dall'allegato 5 del CCNL Operai agricoli e florovivaisti del 1998.

<sup>(77)</sup> Taluni CPL con riferimento specifico "ai prodotti velenosi": così il CPL della provincia di Sassari.

<sup>(78)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Brindisi.

<sup>(79)</sup> Cfr. CPL della provincia di Salerno.

<sup>(80)</sup> Così, ad esempio, i CPL delle province di Taranto, Brindisi, Grosseto, Caserta, Arezzo.

<sup>(81)</sup> È il caso dell'abbattimento delle piante nel CPL della provincia di Pescara.

<sup>(82)</sup> Come lo spandimento di concimi polverulenti e i trattamenti anticrittogamici ed antiparassitari e, più in generale, tutte le attività interessanti l'uso di agenti chimici.

<sup>(83)</sup> È quella dei c.d. "calafossi" contemplati dal CPL della provincia di Caserta.

<sup>(84)</sup> Così il CPL della provincia di Terni.

<sup>(85)</sup> Peraltro rispetto esclusivamente agli operai agricoli.

<sup>(86)</sup> Per tutti, si veda il CPL della provincia di Pordenone.

giungono al dettato del CCNL in tema <sup>(87)</sup> se non la misura della contribuzione alla Cassa <sup>(88)</sup>, si rinvencono: 1) CPL che enucleano le caratteristiche dell'integrazione salariale in capo agli agricoli OTI e OTD (cfr. CPL L'Aquila), attraverso una disciplina più che puntuale (su tutti, il CPL Bologna) dei diritti e degli obblighi di versamento incombenti su datori e lavoratori <sup>(89)</sup>; 2) CPL che riportano gli obblighi discendenti e le sanzioni per il mancato versamento della contribuzione alla Cassa, in quanto considerata parte integrante del trattamento retributivo del lavoratore <sup>(90)</sup>; 3) CPL che si occupano esclusivamente di stabilire una nuova contribuzione per la Cassa gravante su datore e lavoratori, nell'ambito della ridefinizione degli assetti della bilateralità provinciale <sup>(91)</sup>; 4) CPL che prevedono formule di adeguamento del contributo alla Cassa per datori e lavoratori, in relazione al suo andamento, all'andamento prestazionale ed in relazione alle dinamiche economiche di derivazione contrattuale sia nazionale che provinciale <sup>(92)</sup>; 5) CPL che sanciscono, con formula di principio, che le prestazioni della Cassa provinciale rappresentano «un diritto contrattuale di ogni lavoratore» in mancanza del quale esso matura il diritto a prestazioni equivalenti <sup>(93)</sup>; 6) CPL che legano la misura delle integrazioni salariali alla sostenibilità finanziaria della Cassa <sup>(94)</sup>; 7) CPL che prevedono clausole di adeguamento contrattuali alle eventuali evoluzioni normative in tema di ammortizzatori sociali <sup>(95)</sup>; 8) CPL che prevedono disposizioni specifiche per determinate tipologie di operai <sup>(96)</sup>; 9) CPL che vincolano la contribuzione alla Cassa provinciale altresì alla funzione di assistenza contrattuale ai lavoratori <sup>(97)</sup>.

---

<sup>(87)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Salerno.

<sup>(88)</sup> Per tutti, in tal senso, si vedano i CPL delle province di Napoli e Pescara.

<sup>(89)</sup> È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Udine.

<sup>(90)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Potenza.

<sup>(91)</sup> Per tutti, in tal senso, si vedano i CPL delle province di Matera e di Piacenza.

<sup>(92)</sup> È il caso del CPL della provincia di Ravenna.

<sup>(93)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Reggio Emilia.

<sup>(94)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Frosinone.

<sup>(95)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Roma.

<sup>(96)</sup> È il caso del CPL della provincia di Oristano.

<sup>(97)</sup> Per tutti, si veda il CPL della provincia di Catania.

### 3. Flessibilità del rapporto di lavoro

#### *I punti chiave dell'analisi*

- In materia di flessibilità in entrata, emerge l'importanza della differenziazione tra operai e impiegati agricoli che, più che in altri settori, incide sulla disciplina normativa applicabile.
- Soprattutto in materia di contratti a termine e part-time per gli operai, le disposizioni normative lavoristiche generalmente applicabili, vengono derogate da regole speciali dotate di un maggior grado di flessibilità.
- Numerosi contratti collettivi provinciali riservano apposite disposizioni a figure di lavoratori tipiche del settore agricolo (lavoratori migranti ed immigrati), a lavoratori che si trovano in condizioni psicofisiche "anomale" e bisognevoli di una tutela rafforzata (è il caso dei lavoratori tossicodipendenti), nonché mirate a regolare i confini giuridici dell'ammissione al lavoro agricolo dei minori e delle donne che si trovano in determinate condizioni.
- In tema di flessibilità in uscita, la maggior parte degli accordi provinciali si limita a integrare e specificare i codici disciplinari regolati dai CCNL, oppure a definire il campo di applicazione della disciplina sui licenziamenti.
- Rispetto alla totale assenza di regolazione delle conseguenze del licenziamento illegittimo nella contrattazione collettiva di ogni livello, si segnala la particolarità del contratto territoriale di Bolzano in forza del quale, nel caso di licenziamento privo di giustificato motivo soggettivo, prevede la reintegra del lavoratore.

### 3.1. Flessibilità in entrata

#### 3.1.1. Mercato del lavoro

##### *Assunzione*

Il 41,8% dei CPL di cui al campione regolano espressamente l'assunzione della manodopera agricola. L'assunzione <sup>(98)</sup>, nel settore agricolo, come sancito in apertura dell'articolo 13 del CCNL 2010, può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato. Al netto della rituale previsione di cui sopra, tuttavia, la forma di gran lunga prediletta dalle imprese agricole resta quella a tempo determinato, dato il carattere stagionale delle attività agricole <sup>(99)</sup>; attività che si esplicano a loro volta sotto forma di "fasi lavorative" <sup>(100)</sup> predefinite, dovendosi intendere con tale locuzione «il periodo di tempo limitato all'esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia» <sup>(101)</sup>. Non è un caso che pressoché la totalità dei CPL che regolano il momento dell'assunzione degli operai agricoli e florovivaisti sancisca che l'assunzione a tempo determinato debba avvenire per fasi lavorative <sup>(102)</sup> e definisca con estrema puntualità in quali fasi lavorative debba considerarsi suddiviso il ciclo produttivo in una data provincia <sup>(103)</sup>.

---

<sup>(98)</sup> Regolata dalle norme di legge vigenti e dalle norme contrattuali: come ricordato in apertura dell'art. 7 dal CPL della provincia di Napoli.

<sup>(99)</sup> Come specifica il CPL della provincia di Napoli, che riproduce pedissequamente il contenuto dell'art. 21 del CCNL 2010.

<sup>(100)</sup> Il CPL della provincia di Oristano parla, invece, di «grandi campagne di raccolta», precisando che rientrano in esse tutte le fasi di lavoro inerenti la preparazione e la raccolta di produzioni stagionali.

<sup>(101)</sup> Art. 13, comma 3, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010.

<sup>(102)</sup> Per tutti il CPL della provincia di Napoli che, peraltro, accanto all'assunzione per fase lavorativa conferma due tipi di rapporti a tempo determinato: quello "intermittente" con garanzia occupazionale annua di almeno 101 giornate, e quello "continuativo" con durata superiore a 180 giornate all'atto dell'assunzione nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

<sup>(103)</sup> Nella provincia di Salerno, ad esempio, si distinguono le seguenti fasi lavorative: 1) fragola: preparazione terreno, trapianto, montatura serre, copertura, eliminazione fiore, pulizia e raccolta. 2) frutta: preparazione terreno, potatura secca, diradamento, raccolta e potatura verde; 3) ortaggi estivi e invernali: preparazione terreno, trapianto e raccolta; 4) castagne, nocciole, olive: potatura, pulizia e raccolta.

Tra i contratti che prevedono la disciplina dell'assunzione a tempo determinato, debbono menzionarsi: quelli che si limitano a richiamare quanto previsto dall'articolo 13 del CCNL <sup>(104)</sup> o dalla disciplina del precedente CPL <sup>(105)</sup>; quelli che dopo aver affermato che «in linea di principio l'assunzione è effettuata per fase lavorativa», assicurano agli assunti per una o più fasi lavorative l'occupazione per tutta la durata della fase, per l'orario contrattualmente previsto (eccetto che nelle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche o altre ragioni non imputabili al datore di lavoro e comunque in tutti quei casi nei quali sussistano esigenze di mercato e tecnico-agronomiche tali da non consentire l'esaurimento della fase programmata <sup>(106)</sup>; quelli che, dopo aver precisato che l'assunzione può avvenire solo o in base alla legge n. 56/1987, all'articolo 11 della legge n. 83/1970, alla legge n. 608/1996 e successive modifiche, ovvero per fase lavorativa, contengono un elenco delle fasi lavorative specifiche per quella provincia; i CPL, infine, che indicano puntualmente le fasi lavorative provinciali, in rapporto al tipo di coltura locale <sup>(107)</sup> e quelli che, al contrario – contemplando solo “periodi lavorativi” coincidenti con le quattro stagioni – non precisano le tipologie delle fasi lavorative da riferirsi ad essi ma vi fanno rientrare, con formula ampia, tutte le attività agricole proprie di un dato periodo dell'anno <sup>(108)</sup>.

### *Contratto individuale*

Il 13,4% dei CPL provinciali riporta espresse disposizioni contrattuali in tema di contratto individuale. Alcuni, tra di essi, prevedono che il contratto individuale (da far valere a tutti gli effetti di legge) debba essere redatto, firmato e scambiato solo tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato <sup>(109)</sup>, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato. Altri, invece, estendono l'obbligo di redazione, firma e scam-

---

<sup>(104)</sup> È il caso del CPL della provincia di Potenza.

<sup>(105)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Taranto.

<sup>(106)</sup> Cfr. CPL della provincia di Pescara e Matera.

<sup>(107)</sup> Tra i tanti, si vedano i CPL delle province di Latina, Chieti, Pescara, Arezzo, Messina.

<sup>(108)</sup> È il caso specifico del CPL della provincia di Bolzano, secondo cui ciascuna fase lavorativa risulterà composta dalle attività lavorative che rientrano nella corrispondente stagione dell'anno.

<sup>(109)</sup> Cfr. art. 8 CPL delle province di Salerno, Napoli e Catania.

bio del contratto individuale anche all'operaio assunto a tempo determinato <sup>(110)</sup>. Tutti i contratti che normano l'istituto precisano che nel contratto individuale dovranno essere indicati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal CPL.

### *Periodo di prova*

Il 13,4% dei CPL disciplina espressamente la possibilità che l'operaio possa essere inserito definitivamente nell'azienda al superamento di un periodo di prova <sup>(111)</sup>. L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, del quale tutti i contratti fissano il limite cronologico massimo <sup>(112)</sup>, oltre il quale la sottoposizione al giudizio dell'imprenditore diviene potenzialmente passibile di contestazione.

In alcuni contratti che prevedono l'istituto <sup>(113)</sup> (CPL Napoli, Caserta e Salerno, pedissequamente riproductivi dell'articolo 15 del CCNL) si specifica che nel periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato. Superato il periodo di prova, l'assunzione diventa definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Si segnala, infine, la presenza di contratti (com'è quello di Latina, all'articolo 7) che dispensano i lavoratori stagionali riassunti nella stessa azienda e per lo svolgimento delle stesse mansioni da un ulteriore sottoposizione al periodo di prova, a seguito della riassunzione.

---

<sup>(110)</sup> È il caso dei CPL delle province di Arezzo e Livorno.

<sup>(111)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Catania, secondo cui superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

<sup>(112)</sup> Il CPL della provincia di Salerno e quello della provincia di Napoli (art. 9) prevedono che la prova, per gli operai a tempo indeterminato, non possa essere superiore ai 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1 e 2 e ai 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3. Per gli operai a tempo determinato, invece, con contratto a termine superiore a trenta giorni, il periodo di prova non può superare i due giorni lavorativi. Il CPL della provincia di Cuneo, invece, per gli operai assunti con rapporto a tempo determinato superiore a 100 giorni, prevede un periodo di prova massimo pari a 7 giorni di lavoro effettivo.

<sup>(113)</sup> Sono i CPL delle province di Bolzano, Caserta, Napoli, Salerno, Catania, Latina, Arezzo, Livorno, Cuneo.

### Riassunzione

L'istituto contrattuale della riassunzione <sup>(114)</sup> è previsto in 26 contratti provinciali tra i 67 oggetto di comparazione, pari al 38,8% del campione. La riassunzione presso la medesima azienda, di cui all'articolo 20 del CCNL 2010, viene regolata dalle organizzazioni firmatarie in quanto ritenuta necessaria al fine di perseguire l'obiettivo di tendere alla stabilizzazione del rapporto, alla massima occupazione <sup>(115)</sup>, o al fine di favorire l'individuazione preventiva del fabbisogno occupazionale <sup>(116)</sup>, per ciò stesso considerata come diritto, le cui modalità di esercizio sono disciplinate in sede di rinnovo o semplicemente rimandando al dettato della precedente contrattazione provinciale <sup>(117)</sup>.

Il diritto alla riassunzione <sup>(118)</sup> (e quindi il diritto di precedenza sugli altri operai agricoli) spetta agli operai che siano stati assunti a tempo determinato <sup>(119)</sup>, nell'ambito delle attività agricole a carattere stagionale (comprese le fasi lavorative provinciali) <sup>(120)</sup>, per l'esecuzione delle stesse lavorazioni <sup>(121)</sup>, per un tempo minimo di attività lavorativa prestata <sup>(122)</sup>.

Nella maggioranza dei contratti provinciali che prevedono l'istituto, si subordina il godimento del diritto ad una dichiarazione espressa di voler usufruire del diritto (come nel CPL di Latina), in mancanza della quale si decade dalla possibilità di fruirne <sup>(123)</sup>, effettuata dal lavoratore entro un certo termine dalla cessazione del rapporto di lavoro e da trasmettere all'azienda (per mezzo fax, raccomandata a/r, e-mail o *brevi manu*) – e della quale alcune aziende forniscono apposito modello formale <sup>(124)</sup>.

<sup>(114)</sup> La cui disciplina è delegata ai contratti provinciali dall'art. 20, comma 2, del CCNL: «I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto».

<sup>(115)</sup> Come recita il CPL della provincia di Taranto.

<sup>(116)</sup> CPL della provincia di Rovigo.

<sup>(117)</sup> Vedi la formula espressa dal CPL della provincia di Salerno.

<sup>(118)</sup> Alcuni CPL precisano: «con la stessa qualifica». È il caso del CPL della provincia di Udine.

<sup>(119)</sup> Cfr. CPL della provincia di Terni (art. 20).

<sup>(120)</sup> Cfr. CPL della provincia di Pescara.

<sup>(121)</sup> Tra tutti, il CPL della provincia di Terni, all'art. 20, comma 1.

<sup>(122)</sup> Cfr. ad esempio il CPL della provincia di Pescara, che richiede un minimo di giornate lavorative prestate nel precedente rapporto pari a 51.

<sup>(123)</sup> Cfr. CPL della provincia di Bari.

<sup>(124)</sup> CPL della provincia di Rovigo.

In alcuni casi, poi, si esclude l'esistenza del diritto in capo ai lavoratori nei confronti dei quali siano stati intrapresi provvedimenti disciplinari nei precedenti rapporti di lavoro <sup>(125)</sup>.

### *Convenzioni*

Al fianco delle convenzioni per il trasporto dei lavoratori stipulate con gli enti pubblici territoriali <sup>(126)</sup> (sebbene gli articoli 90-91 del CCNL non contemplino nominalmente la materia), si pongono quei CPL che contemplano lo strumento delle "convenzioni" <sup>(127)</sup>, finalizzato a favorire i programmi di riassunzione degli OTD, predisposti dalle aziende in concomitanza con le campagne stagionali di raccolta, ai fini dello svolgimento delle medesime mansioni.

L'articolo 28 del CCNL prevede che tali piani di assunzione vengano esaminati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti centri per l'impiego, ai fini della loro stipula. Il CPL di Udine, ad esempio, muovendosi nell'ambito delle competenze assegnate alle organizzazioni collettive territoriali in tema di convenzioni, prevede incontri regionali tra le parti finalizzati a predisporre criteri di valutazione dei programmi di assunzione di lavoratori a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, funzionalmente alla manifestazione del parere di conformità previsto dall'articolo 28 del CCNL.

Altri CPL, al contrario – esclusi quelli che si limitano ad agevolare lo strumento, esprimendo la volontà contrattuale di valorizzare l'istituto della convenzione, convenendo sulle potenzialità di tali pattuizioni rispetto al consolidamento e l'estensione dell'occupazione agricola, e infine impegnandosi a incontrarsi per il loro esame e le valutazioni sulla loro ef-

---

<sup>(125)</sup> È il caso del CPL della provincia di Livorno.

<sup>(126)</sup> È il caso dell'art. 13 del CPL della provincia di Potenza, secondo cui «le aziende, per poter beneficiare del concorso per il finanziamento per il trasporto dei lavoratori agricoli, in base a quanto previsto dalla legge 608/96 e dalla delibera del CRI di Basilicata del 05.06.97 n. 34, potranno attivare su tutto il territorio provinciale convenzioni con la Regione Basilicata per programmare flussi rilevanti di manodopera stagionale agricola».

<sup>(127)</sup> Non rilevando ai fini dell'analisi quei CPL che riproducono pedissequamente l'art. 28 del CCNL, ossia: Catania, Arezzo, Napoli, Salerno.

ficacia prima della scadenza <sup>(128)</sup> – si spingono a normare puntualmente l’istituto, dando un contenuto specifico agli ambiti di competenza riservati dalla contrattazione nazionale a quella provinciale sul tema.

I CPL di Ferrara e di Bologna sono esemplificativi di tale tendenza. Il CPL di Ferrara, nello specifico, prevede che: 1) le convenzioni possano avere valenza pluriennale aziendale, interaziendale, intersettoriale, di rete e di filiera; 2) oltre ad individuare il personale in possesso dei profili professionali richiesti, possano essere integrate da programmi formativi, con particolare riguardo all’occupazione giovanile, femminile e straniera; 3) le parti son obbligate a far sì che i tempi di assunzione, i calendari di lavoro, l’utilizzo della manodopera ed i requisiti professionali dei lavoratori, siano corrispondenti all’elaborazione ed attività presenti all’interno delle singole realtà produttive.

Quello di Bologna, parallelamente – dopo aver individuato nello strumento delle convenzioni un mezzo per stabilizzare l’occupazione e riconoscere le professionalità dei lavoratori, tale da favorire la competitività delle aziende agricole – predisporre, a livello provinciale, uno strumento contrattuale “avente valenza generale”. Tale strumento contrattuale contempla: 1) la realizzazione di programmi d’assunzione riguardanti gli OTD – predisposti per tutte le attività stagionali presenti in azienda; 2) calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali; 3) le dinamiche organizzative in tema di orario di lavoro, forme di flessibilità, assetto categoriale e retribuzione; 4) le norme per il governo delle crisi produttive aziendali.

### *Mobilità territoriale della manodopera*

In relazione al tema dello spostamento fisico dei lavoratori nel territorio di più province in concomitanza con le campagne di raccolta agricola, si pongono quelle disposizioni dei CPL (in applicazione dell’articolo 24 del CCNL <sup>(129)</sup>), con cui le parti definiscono obblighi reciproci di informazione e consultazione <sup>(130)</sup> al fine di regolare il fenomeno migrato-

---

<sup>(128)</sup> Come sancito dal CPL della provincia di Ravenna, all’art. 9.

<sup>(129)</sup> Di cui i CPL non fanno che riprodurre il testo.

<sup>(130)</sup> Almeno due mesi prima delle campagne: così i CPL delle province di Napoli e Salerno.

rio <sup>(131)</sup>, soprattutto extracomunitario: così da mettere al riparo il settore dall'intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori.

In tal senso, i CPL di Arezzo, Napoli, Salerno e Catania prevedono un sistema di collaborazione <sup>(132)</sup> basato su incontri tra parti sociali e con le strutture pubbliche di collocamento in cui, da un lato, le aziende sono obbligate ad indicare a quest'ultime il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore previsionale e non vincolante mentre, dall'altro, i lavoratori agricoli sono obbligati all'iscrizione alle liste di collocamento. Nel corso dei suddetti incontri, alle parti è dato di esaminare gli eventuali programmi di assunzione stagionali o annuali, presentati dalle aziende alle strutture di collocamento, per la stipula delle convenzioni previste dalla legge n. 56/1987 <sup>(133)</sup>.

È evidente il legame tra tali soluzioni approntate dal CCNL, all'articolo 24 (e trasposto da alcuni CPL nel proprio articolato) e la volontà di arginare nel settore agricolo il fenomeno del c.d. "caporalato". Si rileva, tuttavia, la scarsità di CPL che affrontano dettagliatamente ed organicamente il fenomeno: laddove si riscontrano riferimenti ad esso, in effetti, questi finiscono per coincidere con frammentari e sporadici richiami in premessa dei CPL, finalizzati a "fotografare" l'esistenza del fenomeno, o con il recepimento formale della "legge sul caporalato" (legge n. 148/2011).

### 3.1.2. Categorie di lavoratori

L'8,9% dei contratti di cui al campione prevedono una disposizione espressa del CPL con cui si specificano le due categorie di operai agricoli o florovivaisti, ossia quelle di operai a tempo determinato (OTD) ed indeterminato (OTI), la natura di alcuni diritti che essi competono a seconda della categoria di riferimento, nonché le norme generali che loro debbono applicarsi (ad es. diritto alla trasformazione del rapporto da tempo determinato ad indeterminato per gli OTD; diritto al mantenimento, per tutta la durata del rapporto, del trattamento già acquisito in

---

<sup>(131)</sup> Da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti.

<sup>(132)</sup> La cui disciplina e modalità di attuazione viene demandata all'Ebat, da alcuni CPL (ad es. da quello di Catania).

<sup>(133)</sup> Vedi ad es., l'art. 30 del CPL della provincia di Arezzo, ovvero l'art. 8 del CPL della provincia di Udine.

base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale per gli OTT).

Numerosi contratti collettivi provinciali riservano poi apposite disposizioni a figure di lavoratori tipiche del settore agricolo (lavoratori migranti ed immigrati), a lavoratori che si trovano in condizioni psicofisiche “anomale” e bisognevoli di una tutela rafforzata (è il caso dei lavoratori tossicodipendenti), nonché mirate a regolare i confini giuridici dell’ammissione al lavoro agricolo dei minori e delle donne che si trovano in determinate condizioni.

### *Lavoratori migranti*

In particolare, i CPL che prevedono una disciplina espressa dei lavoratori migranti <sup>(134)</sup> rappresentano il 42,2% del campione complessivo. Come specificato dal CPL della provincia di Napoli, con formula definitoria ripetitiva di quella di cui all’articolo 25 CCNL, si considerano migranti «i gruppi di lavoratori provenienti da altra Provincia o Regione per lavori stagionali» e «i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km».

Alcuni CPL assegnano alla manodopera migrante carattere “sussidiario”, nella misura in cui specificano che si deve preventivamente tenere presente «l’esigenza di dare precedenza nell’assunzione alla manodopera locale» <sup>(135)</sup> o che ad essa si può procedere solo qualora «non esista manodopera disponibile della qualifica richiesta nell’ambito della provincia» <sup>(136)</sup>.

In un’ottica di difesa dal fenomeno di *dumping* sociale, stanno quelle clausole contrattuali con cui si specifica che a tali lavoratori deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione, ossia di quelli della provincia di destinazione <sup>(137)</sup> (oltreché del contratto collettivo nazionale)<sup>(138)</sup>.

La tutela economica del lavoratore migrante (che, come da delega *ex* articolo 25 CCNL spetta ai contratti provinciali) passa poi per il ricono-

<sup>(134)</sup> Nel CPL di Matera definito «fenomeno consistente», interessante l’area della provincia di Potenza e delle regioni di Puglia e Calabria.

<sup>(135)</sup> CPL della provincia di Pescara.

<sup>(136)</sup> CPL della provincia di Latina.

<sup>(137)</sup> *Ex multis*, CPL della provincia di Pescara, di Taranto, di Livorno.

<sup>(138)</sup> Per tutti, vedi il CPL della provincia di Messina.

scimento <sup>(139)</sup>, da parte dell'azienda, di rimborsi spese di trasporto per gli spostamenti effettuati sia con mezzi pubblici (cfr. CPL Messina), sia con mezzi propri (CPL Potenza) – ove l'azienda non sia in grado di assicurare mezzi aziendali di locomozione al lavoratore (CPL Trapani); nonché per il riconoscimento del diritto al vitto (mensa) e all'alloggio <sup>(140)</sup>.

### *Lavoratori immigrati*

In considerazione del numero sempre più elevato della manodopera extracomunitaria adoperata nel settore agricolo, numerosi contratti collettivi provinciali <sup>(141)</sup> si preoccupano di assicurare tutele rafforzate <sup>(142)</sup> agli immigrati, in vista della riduzione delle potenziali forme giuridiche e pratiche attraverso le quali può manifestarsi il loro sfruttamento.

Ciò, tenendo conto che la crescita dei lavoratori migranti, soprattutto nel Sud del Paese <sup>(143)</sup>, va di pari passo con il loro utilizzo non solo limitato alla fase di raccolta dei prodotti, ma anche nelle fasi di preparazione <sup>(144)</sup>.

Un peso (CPL Ferrara) e una presenza nel mercato del lavoro che (per quanto amplifichi i problemi di sicurezza e di corretta esecuzione delle attività produttive: cfr. CPL L'Aquila) vuole essere favorita (CPL Salerno), nell'ottica di una maggiore integrazione (CPL Potenza, Matera e Foggia), attraverso soluzioni concertate con le istituzioni locali e un inserimento nel tessuto socioeconomico della provincia, che passi: per la formazione, anche professionale e l'istruzione scolastica; per la facilitazione dei problemi relativi al trasporto; per l'impegno alla concessione di strutture abitative per tutto il periodo della fase lavorativa (cfr. CPL Trapani <sup>(145)</sup>); per il diritto agevolato all'accumulazione delle ferie per il ritorno al paese d'origine (cfr. CPL Catania); per la traduzione del testo dei CPL

<sup>(139)</sup> Il CPL della provincia di Latina lo subordina alla prova dell'impossibilità di utilizzazione del mezzo pubblico.

<sup>(140)</sup> Cfr. CPL della provincia di Agrigento.

<sup>(141)</sup> Il 31, 3% dei CPL di cui al campione.

<sup>(142)</sup> Il CPL di Catania parla di «migliore tutela e rispetto delle leggi vigenti».

<sup>(143)</sup> Sono i CPL delle regioni del Sud che prevedono il più alto tasso di normazione del fenomeno: Campania: 2 CPL/5 CPL del campione provinciale; Basilicata: 2/2; Calabria: 1/3; Puglia: 4/5; Sicilia: 4/4.

<sup>(144)</sup> È quanto afferma il CPL della provincia di Potenza.

<sup>(145)</sup> Al fine di garantire il ricongiungimento familiare: così il CPL della provincia di Trapani.

(cfr. CPL Novara); nonché per misure volte ad agevolare l'incontro tra attività lavorativa e culto <sup>(146)</sup>.

### *Lavoratrici madri e minori: ammissione al lavoro*

Anche il lavoro delle lavoratrici madri e dei minori, al pari di quello degli immigrati, viene coperto da una tutela “rafforzata”, in considerazione dei maggior rischi di discriminazione cui vanno incontro tali figure in ambito lavorativo.. In particolare, si rimanda all'applicazione delle norme della legge 17 ottobre 1967 n. 977, così come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 1999 n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 262, per quanto riguarda l'ammissione al lavoro dei minori; al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151), invece, per quanto riguarda l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri <sup>(147)</sup>.

In riferimento alla tutela del minore, tuttavia, si distinguono i CPL che non ammettono la sua assunzione se questi non abbia concluso il periodo di istruzione obbligatoria (i CPL di Catania e Arezzo), da quelli che subordinano l'assunzione al superamento di un determinato anno d'età (CPL di Napoli – 14° anno – e Salerno – 15°).

Quanto ai diritti riconosciuti alle lavoratrici madri, si esplicano sostanzialmente nelle forme del riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto alla legislazione vigente, fino ad un predeterminato anno d'età del bambino e commisurati al numero delle giornate lavorate (CPL Potenza), nonché di un'indennità di integrazione di maternità <sup>(148)</sup>.

### *Lavoratori tossicodipendenti*

I CPL di Arezzo (articolo 69), Catania (articolo 60) e Salerno (articolo 62) prevedono disposizioni volte a tutelare la posizione dei lavoratori tossicodipendenti. Tali richiami, tuttavia, corrispondono a vere e proprie

---

<sup>(146)</sup> Il CPL della provincia di Trapani prevede che per il periodo di Ramadan è facoltà delle aziende utilizzare un nastro orario di lavoro che vada dalle 07.00 del mattino alle 15.00 del pomeriggio.

<sup>(147)</sup> Così i CPL delle province di Catania, Grosseto, Arezzo, Salerno, Napoli e Latina.

<sup>(148)</sup> Come previsto dal CPL della provincia di Modena.

trasposizioni del testo dell'articolo 69 del CCNL 2010 operai agricoli e florovivaisti, dedicato alla tutela di tali lavoratori, al quale si rimanda.

### *Lavoratori disabili*

Caso unico tra i CPL analizzati è rappresentato da quello di Bolzano, che dedica un'intera disposizione alle lavoratrici e ai lavoratori disabili. Con tale locuzione si identificano «le persone affette da deficit di natura fisica o mentale tali da determinare una riduzione della prestazione lavorativa e che vivono all'interno dell'azienda agricola e pertanto ricevono vitto, alloggio nonché altri servizi, quali lavatura, rammendatura e assistenza in generale».

Nell'ambito del sostegno che destinano all'integrazione delle persone svantaggiate nel mondo del lavoro, le parti contraenti demandano alla Commissione paritetica provinciale di individuare e proporre soluzioni miranti a realizzare tale integrazione, anche nell'ambito dell'apprendistato.

### **3.1.3. Tipologie contrattuali**

#### *Apprendistato professionalizzante*

Ventitré CPL su sessantasette, pari al 34,3% del totale, si occupano di disciplinare l'apprendistato professionalizzante. Molti CPL, in tema, si limitano a richiamare espressamente l'articolo 18 del CCNL, che lo regola e di cui si dispone il recepimento <sup>(149)</sup>, oppure a riprodurre pedissequamente il testo dello stesso <sup>(150)</sup>.

Tra tutti, spiccano quei contratti collettivi provinciali che danno dell'istituto una disciplina puntuale e dettagliata, non meramente ripetitiva di quella nazionale. È il caso dell'articolo 8 del CPL della provincia di Lodi, dove l'apprendistato professionalizzante diviene oggetto di un verbale integrativo del contratto provinciale, e del contratto di Bolzano, da prendersi a modello di *best practice* in tema. Ad esso, in effetti, le parti firmatarie dedicano un intero capitolo del CPL (l'ottavo), così rendendo operativa, in maniera completa e dettagliata, la delega che l'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo n. 276/2003 assegna alle province auto-

---

<sup>(149)</sup> Cfr. CPL della provincia di Pavia.

<sup>(150)</sup> È il caso del CPL di Salerno.

nome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, ai fini della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

### *Part-time*

Il 31,3% dei CPL di cui al campione disciplinano il lavoro a tempo parziale, come da delega di cui all'articolo 90 del CCNL. Accanto ai CPL che riproducono letteralmente l'articolo 17 del CCNL dedicato a tale istituto <sup>(151)</sup>, per l'intero (cfr. CPL Arezzo) o parzialmente (cfr. CPL Salerno e Livorno), si registra la presenza di CPL che si limitano a prevedere una formula di richiamo al CCNL stesso, del quale si conferma il contenuto (cfr. CPL Chieti e Pescara). Altri CPL, al contrario, provvedono a disciplinare l'istituto <sup>(152)</sup> in rapporto ad alcune tipologie lavorative specifiche, derogando ai minimi previsti dall'articolo 17 del CCNL, conformemente alla delega contrattuale indirizzata alla contrattazione provinciale: è il caso del CPL di Venezia, in cui si individuano i minimi del part-time per i lavori di pulizie negli alloggi delle aziende agrituristiche; del CPL di Potenza in cui, oltre che rispetto alle attività agrituristiche, il lavoro a tempo parziale viene regolato in riferimento alle aziende di allevamento e del florovivaismo; e del CPL di Udine, nel quale «in deroga a quanto previsto dall'articolo 17 del CCNL», la durata della prestazione individuale delle attività riferite ai lavori di pulizie di magazzini, cantine, piazzali, uffici e di altri spazi aziendali, nonché per i lavori nell'attività agrituristica di pulizie locali e riordino camere, viene fissata in limiti minori rispetto a quelli sanciti dal CCNL (8 ore per le prestazioni settimanali, 24 per quelle mensili, 400 per quelle annuali) <sup>(153)</sup>.

### *Somministrazione*

I CPL di Arezzo e Catania sono gli unici a regolare lo strumento della somministrazione di lavoro (al di fuori del sistema di materie delegate

---

<sup>(151)</sup> Alla cui lettera, inevitabilmente, si rimanda.

<sup>(152)</sup> Si segnala il CPL della provincia di Milano e Monza-Brianza dedicato espressamente al part-time post-maternità.

<sup>(153)</sup> Il CPL di L'Aquila, invece, deroga ai minimi del CCNL riferendo la deroga non ad attività lavorative specifiche, bensì ai lavoratori assunti con uno specifico livello (segnatamente il VI).

dall'articolo 90-91 del CCNL), limitandosi tuttavia a riprodurre l'articolo 19 del CCNL, al quale si rimanda per la disamina dell'istituto.

### **3.2. Flessibilità in uscita**

#### **3.2.1. Trapasso d'azienda**

I CPL delle province di Arezzo, Livorno, Catania, Salerno, Napoli e Sondrio regolano il trasferimento d'azienda (in autonomia rispetto al regime di deleghe tra livelli contrattuali). Se i primi cinque non fanno che riproporre la formulazione di cui all'articolo 70 del CCNL <sup>(154)</sup>, il CPL di Sondrio obbliga l'impresa subentrante – a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali – da una lato a dare priorità all'assunzione dei dipendenti con passaggio diretto senza periodo di prova; dall'altro – in caso di modifica dei termini, delle modalità e delle prestazioni contrattuali – per le imprese con almeno 7 dipendenti, ad attivarsi presso la sua associazione di riferimento affinché quest'ultima, a sua volta, entro quindici giorni, convochi un tavolo con le organizzazioni sindacali volto a favorire il mantenimento dei livelli occupazionali.

#### **3.2.2. Licenziamenti individuali**

Nove CPL disciplinano i licenziamenti individuali degli OTI, superando il regime delle materie delegate alla contrattazione provinciale dalla contrattazione nazionale, di cui agli articoli 90 e 91. Sebbene, nella sostanza e nella forma, in molte delle ipotesi, non si tratti d'altro se non di trasposizioni letterali delle disposizioni nazionali all'interno degli articolati provinciali, si segnalano i casi: del CPL della provincia di Livorno il quale, oltre a determinare un ampliamento del campo d'applicazione delle disposizioni sul punto (ricomprendendo oltreché gli OTI anche gli OTD), prevede una disciplina specifica per i licenziamenti nelle imprese con meno di 6 OTI; del CPL della provincia di Latina, che elenca, “a titolo esemplificativo” una serie di motivi ulteriori <sup>(155)</sup> giustificativi del li-

---

<sup>(154)</sup> Secondo cui il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

<sup>(155)</sup> Come la rissa o il passaggio “alle vie di fatto” all'interno dell'azienda.

enziamento rispetto al CCNL («ad integrazione di quanto previsto e contenuto nell'articolo 71 del CCNL»); del CPL della provincia di Bolzano, che tra i motivi ulteriori di licenziamento per giusta causa rispetto al CCNL contempla «episodi gravi e ripetuti di ubriachezza sul lavoro»; del CPL della provincia di Caserta, infine, che tra gli ulteriori motivi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo riporta «il notevole sviluppo della meccanizzazione e quant'altro comporti la riduzione d'impiego della manodopera».

Si segnala, infine, la particolarità del contratto territoriale per lavoratori/lavoratrici agricoli, florovivaisti e guardacaccia della provincia di Bolzano in forza del quale, nel caso di licenziamento privo di giustificato motivo soggettivo, «si provvederà alla riassunzione del lavoratore/della lavoratrice secondo le modalità previste dagli artt. 18 e 35, L. 300/1970 e dall'art. 8 L. 604/1966».

### 3.2.3. Norme disciplinari

L'articolo 75 del CCNL prevede che i contratti provinciali di lavoro stabiliscano le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura delle stesse. Laddove alcuni CPL rimettono la definizione delle infrazioni ad un momento successivo alla redazione del contratto <sup>(156)</sup> o si limitano a preordinare la sua irrogazione e comunicazione alla conclusione di un iter procedurale, entro un certo termine dalla stessa <sup>(157)</sup>, altri, «nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza», determinano una serie di criteri generali che fungono da parametro di liceità o meno del comportamento posto in essere dai lavoratori e delle correttezza della sanzione <sup>(158)</sup>, ovvero l'esatta

---

<sup>(156)</sup> È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Catania, nel quale le parti si impegnano soltanto a prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

<sup>(157)</sup> Cfr. CPL interprovinciale di Milano e Monza-Brianza.

<sup>(158)</sup> È quanto previsto dal CPL della provincia di Belluno, che tra i criteri generali contempla: 1) l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento; 2) la responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente; 3) la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del datore, degli altri dipendenti, nonché dei precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente; 4) la rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda o a terzi e del disservizio determinatosi; 5) il concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

articolazione delle infrazioni, coincidente con le tipologie comportamentali che contravvengono al dovere di diligenza e all'obbligo di fedeltà incombente sul dipendente nei confronti del datore. In buona sostanza, le sanzioni previste dai vari CPL che normano i provvedimenti disciplinari (diciannove, pari al 28,3% del campione) oscillano tra il richiamo scritto, senza alcuna trattenuta (o rimprovero a verbale) <sup>(159)</sup>, la multa <sup>(160)</sup> (o trattenuta) fino a due ore del salario, la multa fino a una (mezza <sup>161</sup>, due e fino a cinque) <sup>(162)</sup> giornata(e) di salario e la sospensione <sup>(163)</sup>, a seconda del tipo di comportamento posto in essere dal lavoratore <sup>(164)</sup>.

Nei casi in cui dovessero sorgere controversie in merito all'applicazione o meno delle sanzioni, tutti i CPL che ne facciano eventualità precisano che dovrà essere previamente espletato il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 87 del CCNL <sup>(165)</sup>.

#### 4. Situazioni di crisi specifiche

Nell'articolato di alcuni CPL si rinvencono disposizioni dirette a disciplinare le fasi di crisi delle imprese, nelle aziende colpite da eventi calamitosi (o non meglio specificati «situazioni di crisi degli organi preposti») <sup>(166)</sup> che compromettano significative quantità del raccolto, e tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi. In tali ipotesi le parti firmatarie, per lo più, si impegnano a valutare l'opportunità di convenire specifiche condizioni che consentano la raccolta del prodotto (entro 3 giorni dall'evento calamitoso) <sup>(167)</sup>, rimettendo la conformazione formale delle volontà ad accordi aziendali, interazien-

---

<sup>(159)</sup> Nella terminologia adoperata dal CPL della provincia di Livorno.

<sup>(160)</sup> In ogni caso da versare alla Cassa *extra legem* dell'EBAT (cfr. CPL Chieti) o alla sede provinciale dell'Inps (cfr. CPL Salerno).

<sup>(161)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Salerno e Caserta.

<sup>(162)</sup> Cfr. il CPL della provincia di L'Aquila.

<sup>(163)</sup> Cfr. CPL della provincia di Belluno.

<sup>(164)</sup> Ad esempio, nei casi in cui, senza giustificato motivo, il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, ne anticipi la cessazione; nel caso in cui per negligenza, il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine; nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza (cfr. sul punto il CPL della provincia di Arezzo).

<sup>(165)</sup> Per tutti, si veda la formula utilizzata dal CPL della provincia di Perugia.

<sup>(166)</sup> Cfr. CPL della provincia di Bologna.

<sup>(167)</sup> *Ibidem*.

dali o territoriali, ovvero destinando all'attività bilaterale (o, meglio, agli Osservatori provinciali) la valutazione «di possibili casistiche inerenti eventi calamitosi» e di ogni evento calamitoso verificatosi, allo scopo di individuare nel territorio colpito i nominativi dei lavoratori interessati, al fine di promuovere le più opportune iniziative <sup>(168)</sup>.

In altri casi <sup>(169)</sup>, in presenza di situazioni di crisi che possano determinare processi di ristrutturazioni e/o riconversioni aziendali con effetti negativi sui livelli occupazionali, alle parti è consentito di adottare, a livello aziendale, «per un periodo temporale predefinito», strumenti e misure specifiche regolanti l'organizzazione del lavoro.

## 5. Appalti

Tredici CPL si occupano di regolare la disciplina degli appalti e dell'affidamento a terzi delle fasi di lavorazione (sebbene non rimessa dal CCNL alla contrattazione provinciale). Ciononostante – sul presupposto che il contratto d'appalto di opere o servizi possa «dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera» e allo scopo «di contrastare la possibile diffusione di un fenomeno pregiudizievole per la concorrenza tra le imprese agricole, oltre che lesivo degli interessi dei lavoratori» <sup>(170)</sup> – si rilevano CPL: che al tema addirittura riservano la redazione di apposito protocollo in calce al contratto (CPL Grosseto); che impongono l'inserimento di clausole specifiche nel contratto di appalto finalizzate a garantire la liceità del sinallagma ed obblighi di comunicazione e informazione alle rappresentanze sindacali in azienda e all'Osservatorio provinciale (cfr. CPL Arezzo); che si impegnano affinché le aziende agricole ricorrano alle procedure di certificazione presso gli organi abilitati per legge, monitorino i contratti di appalto <sup>(171)</sup> e promuovano la stabilizzazione dei lavoratori a fronte di incentivi e opportunità fornite dal legislatore <sup>(172)</sup>.

---

<sup>(168)</sup> Così il CPL della provincia di Ferrara.

<sup>(169)</sup> È il caso del CPL della provincia di Brindisi.

<sup>(170)</sup> In tal senso il CPL della provincia di Bologna.

<sup>(171)</sup> Così il CPL della provincia di Bologna.

<sup>(172)</sup> In questi termini il CPL della provincia di Lodi.

## 6. Welfare contrattuale

### *I punti chiave dell'analisi*

- Al pari di quanto rilevato nei CCNL e nella contrattazione aziendale, le misure di welfare contrattate negli accordi provinciali agricoli si sostanziano prevalentemente nella previsione di permessi per la conciliazione vita-lavoro.
- Sono presenti alcune previsioni di carattere programmatico in materia di agevolazioni per trasporti e asili nido.
- È consuetudine agricola che l'operaio a tempo indeterminato fruisca, per sé e per la sua famiglia, di un'abitazione e degli annessi, allorché sia adibito a mansioni per cui è richiesta la presenza costante sul luogo di lavoro.
- Alcune misure di welfare sono inoltre erogate tramite il sistema della bilateralità territoriale.

### 6.1. Permessi per la conciliazione vita-lavoro

Il 71,8% dei CPL che contemplano permessi dedicano una disciplina espressa a quelli straordinari. Essi, concessi in ore – in maniera difforme a seconda che si tratti di OTI ovvero di OTD <sup>(173)</sup> – vengono riconosciuti: in presenza di malattie per le quali sono necessarie cure periodiche (personali, del coniuge, del convivente, dei figli o dei parenti sino al terzo grado), certificate da strutture pubbliche o private convenzionate con il sistema sanitario nazionale (cfr. CPL Messina e Catanzaro); in presenza della nascita dei figli (è il c.d. congedo parentale) <sup>(174)</sup>; per ragioni di ac-

---

<sup>(173)</sup> Esemplificativo di tale differenziazione è il CPL della provincia di Sondrio, all'art. 14, alla cui lettura si rimanda, non potendosi in tale sede darne puntualmente conto, vista l'ampiezza dei riferimenti normativi.

<sup>(174)</sup> Così, ad esempio, i CPL delle province di Ferrara, Caserta, Catanzaro, Matera, Bergamo, Agrigento, Pavia (permessi da calcolarsi «in funzione dell'organizzazione aziendale») e Venezia (che lega il permesso all'OTD al numero delle giornate lavorate). In quello della provincia di Cosenza le parti si impegnano, al fine di assicurare una estensione delle tutele sociali a tutti i lavoratori agricoli e florovivaisti, a verificare la

rudimento della prole (i cui limiti in alcuni casi sono definiti dettagliatamente) <sup>(175)</sup>; di matrimonio <sup>(176)</sup>; in caso di decesso di parenti <sup>(177)</sup>; nei confronti di “soggetti deboli”, da valutare caso per caso (lavoratori e familiari dei lavoratori) <sup>(178)</sup>.

## 6.2. Trasporti e asili nido

Nei CPL delle province di Catania, Arezzo, Napoli e Salerno, in tema di trasporti e asili nido, le parti firmatarie convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative, nulla aggiungendo a quanto disposto dall'articolo 26 del CCNL, e al di fuori delle materie espressamente delegate dagli articoli 90-91 del CCNL alla contrattazione provinciale.

## 6.3. Alloggi e annessi

Dodici CPL <sup>(179)</sup> riportano un'espressa disciplina della materia degli alloggi in favore degli operai a tempo indeterminato, che oscilla tra le previsioni di quei CPL che prevedono un indennizzo forfettario <sup>(180)</sup> per gli OTI che per contratto individuale, per consuetudine e comunque di fatto beneficiano di alloggio o annessi privati, ovvero una propedeuticità tra dichiarazione di necessità di presenza costante sul luogo di lavoro nel contratto individuale e concessione dell'alloggio – il cui relativo valore

---

possibilità di riconoscere, attraverso la Cassa *extra legem* (FIMI), un giorno di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio nonché una eventuale integrazione della indennità di legge riguardo i permessi retribuiti nei primi 3 anni di vita del bambino.

<sup>(175)</sup> È il caso del CPL della provincia di Potenza, che stabilisce permessi retribuiti fino al terzo anno del bambino, differenti a seconda della durata del rapporto di lavoro.

<sup>(176)</sup> Così i CPL delle province di Ferrara, Salerno, Napoli e Caserta.

<sup>(177)</sup> Cfr. i CPL della provincia di Ferrara, Salerno, Napoli e Caserta.

<sup>(178)</sup> Così il CPL della provincia di Bologna, nel quale le parti valutano la possibilità di concedere permessi giornalieri per un periodo massimo di novanta giorni nell'anno per gli OTI e ai familiari di soggetti deboli

<sup>(179)</sup> L'Aquila, Bolzano, Pordenone, Udine, Catanzaro, Napoli, Latina, Bari, Catania, Messina, Trapani, Arezzo.

<sup>(180)</sup> Che nel CPL della provincia di Messina è pari a 300 euro annui.

viene registrato come *fringe benefits* sulla busta paga <sup>(181)</sup> – e quei CPL che determinano un obbligo di stipulazione di un contratto di comodato tra datore e OTI <sup>(182)</sup> ovvero la conformità della casa a «sani criteri igienici» e la presenza di un orto nelle vicinanze <sup>(183)</sup>, al fine di allevarvi e custodirvi animali di bassa corte e suini da destinare alla mattazione per uso familiare <sup>(184)</sup>; nonché, per ultimo, l'obbligo per il lavoratore di abbandonarla «per la sera del giorno in cui il rapporto stesso è risolto», comprese «cose anche interposte» <sup>(185)</sup>.

#### 6.4. Welfare e bilateralità

Diverse misure di welfare sono offerte dal sistema della bilateralità territoriale. Ad esempio, tramite il Fondo integrativo malattia e infortuni per i lavoratori agricoli della provincia di Perugia, tutti gli operai agricoli e florovivaisti della provincia possono beneficiare di un'indennità giornaliera integrativa di quella a loro corrisposta dall'Inps e/o dall'Inail in relazione alle seguenti materie: malattia; infortunio; maternità obbligatoria e facoltativa; cassa integrazione salariale ordinaria; cassa integrazione salariale per crisi economica. Vengono inoltre istituite le seguenti indennità: assegno agli eredi; borse di studio. Ancora, l'articolo 6 dell'accordo provinciale di Caserta affida all'ente bilaterale del settore agricolo territoriale la competenza sui temi rilevanti per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, quali la formazione, la disponibilità abitativa e i trasporti.

### 7. Politica salariale

#### *I punti chiave dell'analisi*

- La salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, in genere affidata unicamente al contratto nazionale, in agricoltura è per un

---

<sup>(181)</sup> Così il CPL della provincia di Bolzano.

<sup>(182)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Udine.

<sup>(183)</sup> CPL della provincia di Pordenone.

<sup>(184)</sup> CPL della provincia di Latina.

<sup>(185)</sup> Sempre CPL della provincia di Pordenone.

biennio di validità contrattuale delegata anche alla contrattazione territoriale.

- Il CCNL ha durata normativa di quattro anni e stabilisce, oltre che i minimi retributivi, anche gli adeguamenti retributivi che valgono però solo nei primi due anni di vigenza del Contratto. Per il secondo biennio è previsto un adeguamento da parte territoriali (provinciali per gli operai agricoli e regionali per gli impiegati agricoli).
- Accanto agli aggiustamenti dei minimi retributivi, la contrattazione provinciale interviene anche nella regolazione del premio di produttività provinciale, della retribuzione a cottimo e delle maggiorazioni connesse a specifiche prestazioni lavorative.

### 7.1. Retribuzione ed aumenti salariali

La totalità dei CPL in esame contiene disposizioni in merito alla retribuzione e agli aumenti salariali della retribuzione degli operai che dalla contrattazione nazionale sono rimessi a quella provinciale *ex* articoli 90 e 91 del CCNL, nelle modalità definite dall'articolo 49 dello stesso <sup>(186)</sup>.

Sul presupposto che i contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area fissati nelle tabelle allegate al CCNL (salvo quanto è previsto dagli articoli 18 e 31 del CCNL), i CPL dedicano apposite disposizioni

---

<sup>(186)</sup> Gli elementi che costituiscono la retribuzione degli operai del settore agricolo sono: 1) il salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 del CCNL e fissato per singole figure o per gruppi di figure lavorative; 2) i generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine; 3) il terzo elemento, per gli operai a tempo determinato, quale corrispettivo in percentuale degli istituti delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie, della 13° e della 14° riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi (la sua misura, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale). I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari, a seconda dei tipi di rapporto. I contratti provinciali fissano, altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

agli incrementi salariali individuati dalle parti sul salario contrattuale provinciale <sup>(187)</sup>.

Tutti i CPL analizzati individuano un adeguamento (nell'articolato o nelle tabelle allegate) <sup>(188)</sup> al precedente salario minimo provinciale in cifra fissa, attestantesi tra il 5% <sup>(189)</sup> e il 6% <sup>(190)</sup> da erogare in un'unica <sup>(191)</sup>, due <sup>(192)</sup> o tre <sup>(193)</sup> *tranches* mensili, contestualmente prevedendosi delle *una tantum* (di cifra differente a seconda che si tratti di OTI ovvero di OTD e corrisposte in mensilità differenti)<sup>(194)</sup> proporzionate alla percentuale di lavoro prestato, anche in caso di part-time a tempo indeterminato) <sup>(195)</sup>, a copertura di quei lavoratori già attivi al momento della decorrenza dell'aumento <sup>(196)</sup>.

Accanto ai CPL che, all'interno dell'articolato relativo alla retribuzione, definiscono quali siano gli elementi che ne entrano a far parte prima di individuare l'entità degli aumenti salariali (sulla falsariga dello schema di cui all'articolo 49 del CCNL), si rinvergono CPL che: 1) si limitano a prevedere tali aumenti con formula scarna <sup>(197)</sup> ed essenziale <sup>(198)</sup>, riman-

<sup>(187)</sup> Come nella dicitura del CPL della provincia di Ancona, che a differenza degli altri CPL fissa un aumento in euro, anziché in percentuale, calcolato sull'operaio del livello 4, e quindi riparametrato.

<sup>(188)</sup> È il caso, ad esempio, dei CPL delle province di Frosinone e Roma.

<sup>(189)</sup> Caso a sé è rappresentato dal CPL della provincia di Nuoro, che prevede un aumento salariale del 2,8%.

<sup>(190)</sup> Del 5% nel CPL della provincia di Pescara, del 5,1% nella provincia di Viterbo, del 5,2% in quello di Matera, del 5,3% in quello di Rovigo, Venezia, Vicenza e Treviso; del 5,5% nel CPL della provincia di Catanzaro.

<sup>(191)</sup> Cfr. sul punto il CPL della provincia di Treviso.

<sup>(192)</sup> Il CPL della provincia di Rimini-Forlì, ad esempio, lo divide in due *tranches*: una dell'80% dal 1° marzo 2013 ed una del 20% dal 1° ottobre 2013; quello della provincia di Potenza in due *tranches* pari al 3% per la prima (con decorrenza dal 1° gennaio 2013) e del 2,2% la seconda (con decorrenza dal 1° gennaio 2014).

<sup>(193)</sup> È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Catanzaro, Pesaro-Urbino, Taranto e Viterbo.

<sup>(194)</sup> Cfr., per tutti, il CPL delle province di Belluno e di Padova.

<sup>(195)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Vicenza.

<sup>(196)</sup> Per tutti, cfr. il CPL della provincia di Arezzo, Venezia, Caserta e Salerno (in cui le parti concordano la corresponsione *una tantum* – a titolo di vacanza contrattuale – di euro 60,00 per i centocinquantenni e di euro 40,00 per tutti gli altri, purché in servizio alla data del 1° settembre 2012).

<sup>(197)</sup> È il caso, ad esempio, dei CPL delle province di Avellino e Lecce, che prevedono solo gli aumenti percentuali.

<sup>(198)</sup> È il caso delle province, ad esempio, di Matera, Belluno, Treviso e Benevento che, oltre a prevedere gli aumenti, fissano anche le entità delle *una tantum* per gli operai

dando alle tabelle allegate <sup>(199)</sup>; 2) dopo la loro previsione, rimettono alle tabelle allegate al contratto l'esatta misura degli stessi <sup>(200)</sup>; 3) specificano gli elementi che fanno parte della retribuzione, prevedono gli aumenti salariali e, infine, rimettono alle tabelle allegate al contratto (e differenziate a seconda che si tratti di OTI e OTD florovivaisti ovvero OTI e OTD agricoli) l'esatta misura del nuovo salario contrattuale <sup>(201)</sup>; 4) prevedono disposizioni specifiche alla fornitura di vitto e alloggio da parte del datore agli operai a tempo indeterminato <sup>(202)</sup>; all'esclusione dal salario degli scatti di anzianità, dei superminimi *ad personam* e di eventuali premi aziendali <sup>(203)</sup>; indennità che si sommano al salario <sup>(204)</sup>, anche specifiche per alcune qualifiche <sup>(205)</sup>; 5) contengono clausole di adeguamento provinciale agli eventuali aumenti salariali definiti dal contratto nazionale <sup>(206)</sup>, nonché clausole dichiarative dell'automatico adeguamento economico e normativo per gli operai il cui rapporto di lavoro a tempo determinato si converte in indeterminato <sup>(207)</sup>.

## 7.2. Premio di produttività

Numerosi CPL dedicano un'apposita sezione, nell'ambito di quella disciplinante la retribuzione, al premio di risultato <sup>(208)</sup>, la cui previsione contrattuale è rimessa alle organizzazioni provinciali dall'articolo 2 del

---

non coperti dagli aumenti.

<sup>(199)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Ragusa.

<sup>(200)</sup> È il caso dei CPL delle province di Roma, Frosinone e Bolzano, ad esempio.

<sup>(201)</sup> Per tutti, valga lo schema adottato dal CPL della provincia di Cosenza, il quale precisa anche l'entità dell'indennità maggiorata da ascrivere all'operaio Capo (10%).

<sup>(202)</sup> Vedi, ad esempio, il CPL della provincia di Caserta.

<sup>(203)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Pordenone.

<sup>(204)</sup> È il caso del CPL della provincia di Udine, che prevede un'indennità in caso di nascita di puledro o vitello nato vivo o vitale.

<sup>(205)</sup> È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Piacenza, che prevede un aumento delle indennità annua per gli addetti al bestiame da latte. Nella stessa direzione anche il CPL di Parma.

<sup>(206)</sup> Il CPL della provincia di Arezzo prevede che gli eventuali incrementi delle retribuzioni che venissero definiti dal Contratto Nazionale in sede di rinnovo quadriennale, si applicheranno, contemporaneamente e proporzionalmente, anche a tutti i livelli professionali definiti dal contratto provinciale per ciascuna area.

<sup>(207)</sup> Si veda, ad esempio, il CPL della provincia di Catania.

<sup>(208)</sup> Pari al 47,7% del campione agricolo.

CCNL. Sebbene le stesse <sup>(209)</sup>, in molti dei CPL, si limitino a disporre in senso atecnico rispetto all'istituto, e più in particolare nelle forme: 1) della verifica e della discussione in merito allo stesso <sup>(210)</sup>, esibendo la necessità di incontrarsi <sup>(211)</sup> a tal fine preventivando la necessità di convertirlo in indennità fissa qualora non si stabilisca un meccanismo di erogazione (cfr. CPL Salerno); 2) del recepimento del contenuto dell'articolo 2 del CCNL <sup>(212)</sup>, con istituzione dell'elemento di produttività territoriale (EPT) ai fini dell'assegnazione del premio di produttività, anche demandando all'ente bilaterale territoriale o ad una Commissione tecnica <sup>(213)</sup> la definizione delle modalità di erogazione, dei parametri e degli importi dello stesso <sup>(214)</sup>, nella formula dell'impegno a verbale <sup>(215)</sup>; 3) della presa d'atto <sup>(216)</sup> che nelle aziende ove sussistono le condizioni, favoriranno accordi aziendali mirati a definire erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi e obiettivi, insieme concordati, ed aventi come finalità incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività <sup>(217)</sup>; 4) della delega al livello aziendale dell'eventuale istituzione del premio di produttività per obiettivi, tenendo conto dei diversi risultati che si raggiungono <sup>(218)</sup>; in molti altri casi, si prodigano nel dare una regolamentazione rigorosa e particolareggiata del fenomeno.

Il CPL di Cuneo, ad esempio, riconosce, in via sperimentale per la durata dell'accordo, un premio variabile fissato nella misura massima dello 0,3% sul totale mensile tabellare, da erogare a favore dei lavoratori in servizio nel mese di dicembre OTI ovvero OTD con almeno 180 giornate di lavoro annuo effettivo, determinato in relazione all'andamento del

---

<sup>(209)</sup> Escluse quelle che ritengono difficile individuare obiettivi condivisi per corrispondere un salario per obiettivi in agricoltura, per ciò limitandosi ad adeguare economicamente la retribuzione, ricomprendendolo al suo interno: è il caso del Contratto interprovinciale di Como-Lecco.

<sup>(210)</sup> È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Benevento.

<sup>(211)</sup> Così il CPL della provincia di Pesaro-Urbino.

<sup>(212)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Ferrara.

<sup>(213)</sup> Cfr. i CPL delle province di Viterbo, Roma e Frosinone.

<sup>(214)</sup> Così il CPL della provincia di L'Aquila.

<sup>(215)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Pescara.

<sup>(216)</sup> Presa d'atto che nel CPL della provincia di Bologna avviene rispetto al conglobamento del salario variabile nel salario tabellare.

<sup>(217)</sup> Così i CPL delle province di Potenza e Matera, secondo cui le erogazioni «dovranno avere la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori».

<sup>(218)</sup> Così il CPL della provincia di Cosenza.

valore della produzione agricola <sup>(219)</sup> nel biennio precedente, tenuto conto dell'incidenza dei settori produttivi della zootecnia-latte (per il 56%), dell'ortofrutta (per il 25%) e della viticoltura (per il 19%) e decurtato dall'indice dei prezzi dei prodotti acquistati dagli agricoltori, come sancito annualmente dall'ISTAT. Al CPL di Bergamo le parti, invece, si premurano di allegare un apposito Regolamento per il salario variabile, con il quale si istituisce un Premio integrativo provinciale variabile – pari al 1,20% dei minimi tabellari, riferiti all'ammontare lordo annuale del salario provinciale in vigore), determinato da una serie di grandezze; la cui erogazione – in modalità distinte per OTI e OTD – si lega al raggiungimento di determinati standard qualitativi del settore agricolo nella provincia e a un certo livello di produttività e competitività delle sue aziende, calcolato sulla base di una serie di indicatori <sup>(220)</sup>, e la cui “escursione” è rimessa ad un sistema di verifica dei risultati a cura dell'Osservatorio provinciale.

Il CPL della provincia di Lodi, dopo aver lasciato alle tabelle allegate allo stesso l'indicazione dei valori annui del premio di produttività per i singoli settori merceologici (riferiti al raggiungimento degli obiettivi nella percentuale del 100%), prevede, nel caso in cui i risultati a consuntivo siano inferiori agli obiettivi indicati, la diminuzione automatica del premio <sup>(221)</sup> di una percentuale uguale alla differenza negativa tra obiettivi e risultati raggiunti. Per i risultati conseguiti superiori agli obiettivi annuali, al contrario, la quota del premio viene aumentata in misura percentuale uguale alla differenza positiva tra risultati raggiunti e obiettivi richiesti. Il CPL della provincia di Siena, invece, distingue due tipi di erogazioni, un'erogazione premiale “disponibilità” e un'erogazione premiale “presenza”: la prima, rimessa al preventivo obbligo di comunicazione della volontà di aumentare il registro temporale della prestazione degli operai,

---

<sup>(219)</sup> Determinato in base ai prezzi di mercato definiti dai mercuriali CCIAA (camera di commercio industria artigianato e agricoltura).

<sup>(220)</sup> 1) Dati risultanti dall'unità provinciale dell'Inps, riguardanti il numero di aziende agricole, mediamente iscritte nei 4 trimestri dell'anno solare; 2) dati risultanti dall'unità provinciale dell'Inps, riguardanti il numero di operai agricoli a tempo indeterminato OTI, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare; 3) dati risultanti dall'unità provinciale dell'Inps, riguardanti il numero di operai agricoli a tempo determinato OTD, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare; 4) dati risultanti dalla provincia, riguardanti la produzione lorda vendibile su base annua (fatturato).

<sup>(221)</sup> Da erogarsi in due rate.

15 giorni prima dell'evento, e all'accettazione scritta del lavoratore (entro 5 giorni); la seconda, erogata per le ore effettivamente lavorate, con esclusione delle ferie, malattie, infortuni, maternità e permessi.

Sulla stessa linea, il CPL della provincia di Bolzano, nel quale le parti istituiscono un "premio di fedeltà" per quei lavoratori/lavoratrici che abbiano prestato la loro opera presso lo stesso datore di lavoro per un periodo non inferiore a 15 anni, pari a 60 ore salariali (lo stesso premio viene corrisposto ai braccianti che abbiano raggiunto 2.400 giornate lavorative nell'arco di almeno 15 anni).

In ultimo, si rileva che tra i CPL che dispongono in tema di premio di risultato, sostanzialmente tutti prevedono disposizioni specifiche sulla detassazione della parte di retribuzione ad esso riferibile, contemplando tra le voci detassabili (in base a quanto previsto dalla legge n. 220/2010, articolo 1, comma 47) la parte retributiva riferita al lavoro straordinario, al lavoro festivo, al lavoro in turni, al lavoro notturno, al lavoro eccedente quello previsto dal contratto part-time <sup>(222)</sup>.

### 7.3. Tredicesima, quattordicesima e scatti di anzianità

I CPL delle province di Oristano, Napoli, Salerno, Udine, Catania, Arezzo e Livorno contengono disposizioni specifiche in tema di tredicesima e quattordicesima mensilità. Non molto vale la pena sottolineare in merito, dacché non si tratta d'altro se non di riproduzioni dello schema dispositivo e del contenuto delle norme previste dal CCNL agli articoli 51 e 52, secondo cui agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno (cfr. CPL Livorno), la tredicesima mensilità (pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre) e alla data del 30 aprile <sup>(223)</sup>, la quattordicesima (pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data). La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Per gli operai a tempo determinato la tredicesima e la quattordicesima sono comprese nella percentuale relativa al terzo elemento della retribuzione

---

<sup>(222)</sup> Per tutti, si veda il CPL della provincia di Potenza e quello della provincia di Cuneo.

<sup>(223)</sup> Nel CPL della provincia di Udine è fissata al 31 marzo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Identiche considerazioni possono essere fatte per la previsione degli scatti di anzianità, di cui all'articolo 53 del CCNL <sup>(224)</sup>. Si segnala il CPL della provincia di Oristano che prevede che per ogni biennio d'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, gli OTI abbiano diritto ad uno scatto d'importo pari al 3% del valore del salario lordo alla fine dell'anno, da mantenere per tutta la durata del CPL.

#### 7.4. Obblighi particolari tra le parti

In attuazione della delega di cui agli articoli 90-91, in tema di obblighi particolari tra le parti (articolo 54 CCNL), si rinvencono CPL: 1) che riproducono pedissequamente il testo del CCNL <sup>(225)</sup>; 2) che sanciscono le modalità di corresponsione della retribuzione (cfr., per tutti, i CPL Salerno e Caserta, assai esaustivi sul punto); 3) che determinano l'obbligo per il datore, in sede di retribuzione, di rilasciare la documentazione prevista per legge <sup>(226)</sup>, con l'obbligo di consegnare la busta paga e la previsione della possibilità di un'aspettativa non retribuita agli OTI fino a 30 giorni annui <sup>(227)</sup>; 4) che fanno salvi gli accordi previsti a livello aziendale <sup>(228)</sup>; 5) che impegnano le parti alla divulgazione delle norme contrattuali vigenti <sup>(229)</sup>.

#### 7.5. Cottimo

Dodici CPL riportano precise disposizioni in tema di cottimo <sup>(230)</sup>, come da delega *ex* articoli 56 <sup>(231)</sup> e 90-91 CCNL. Mentre alcuni CPL –

---

<sup>(224)</sup> Cfr. i CPL delle province di Catania, Napoli e Salerno.

<sup>(225)</sup> CPL della provincia di Arezzo e di Napoli.

<sup>(226)</sup> CPL della provincia di Agrigento.

<sup>(227)</sup> CPL della provincia di Chieti.

<sup>(228)</sup> CPL della provincia di Messina.

<sup>(229)</sup> CPL della provincia di L'Aquila.

<sup>(230)</sup> Che è, come specificato dal CPL della provincia di Arezzo, quella forma di retribuzione corrisposta «in rapporto alla quantità di lavoro prodotta prescindendo dalla

dopo aver dichiarato il diritto del datore di lavoro di stabilire, d'intesa con i lavoratori o con le rappresentanze sindacali aziendali o provinciali <sup>(232)</sup> (con intese a livello aziendale) <sup>(233)</sup> il cottimo e le sue tariffe, e il corrispondente dovere di registrare le giornate rese sotto tale regime <sup>(234)</sup> – assicurano al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa un incremento della normale retribuzione <sup>(235)</sup> (derivante dalla qualifica di appartenenza del prestatore d'opera) <sup>(236)</sup>, nonché il diritto ad un acconto settimanale, se il cottimo si svolge per più di una settimana <sup>(237)</sup> o di una quindicina <sup>(238)</sup>; altri rimettono l'organizzazione del lavoro in tale regime ad una previa comunicazione all'ente bilaterale provinciale, all'inizio della campagna agraria <sup>(239)</sup>: per di più contemplando clausole di rigetto di tale regime nei periodi di grave disoccupazione in coincidenza delle grandi campagne di raccolta (con esclusione di alcune tipologie di aziende)<sup>(240)</sup>.

## 7.6. Contributo di assistenza contrattuale

Sedici contratti provinciali dedicano all'istituto dell'assistenza contrattuale un apposito articolo del contratto, invero la delega alla contrattazione provinciale di cui all'ultimo comma dell'articolo 49 del CCNL. Sostanzialmente <sup>(241)</sup>, nelle disposizioni dedicate ad esso, si prevede l'obbligo per i datori e per i lavoratori di versare a favore delle rispettive organizzazioni provinciali <sup>(242)</sup> un contributo per ogni giornata di lavoro,

---

durata della lavorazione e dal tempo impiegato».

<sup>(231)</sup> Le organizzazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti provinciali, disciplineranno il cottimo sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1, *Oggetto del contratto*.

<sup>(232)</sup> Così il CPL della provincia di Oristano.

<sup>(233)</sup> Così il CPL della provincia di Foggia.

<sup>(234)</sup> Cfr. CPL della provincia di Pescara.

<sup>(235)</sup> Che nel CPL della provincia di Foggia è, ad esempio, del 30%.

<sup>(236)</sup> Come precisano i CPL della provincia di Catania e della provincia di Trapani.

<sup>(237)</sup> Nella medesima forma e sostanza i CPL delle province di Salerno e Caserta.

<sup>(238)</sup> Cfr. CPL della provincia di Grosseto e della provincia di Udine.

<sup>(239)</sup> Cfr. CPL della provincia di L'Aquila.

<sup>(240)</sup> Casuarie, agrituristiche, di servizi e ricerca in agricoltura, come specificato dal CPL della provincia di Trapani.

<sup>(241)</sup> Ad esclusione di quei CPL, com'è quello di Novara, in cui si rimanda semplicemente a quanto previsto dal CPL in tema di Casse *extra legem*.

<sup>(242)</sup> Passando per l'intermediazione dell'Inps (sulla base di apposita convenzione:

le cui modalità sono rimandate ad appositi accordi (cfr. CPL Salerno) oppure sancite nell'articolo stesso (cfr. CPL Napoli), «allo scopo di far fronte agli oneri derivanti dalle prestazioni di carattere contrattuale» (per usare la formula del CPL Matera).

Numerosi CPL prevedono, per il datore di lavoro che ometta di versare la contribuzione alla Cassa *extra legem*/ente bilaterale agricolo territoriale, fermo restando quello di corrispondere prestazioni equivalenti, l'obbligo ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, esclusa dalla base di calcolo del TFR (che nei CPL che lo contemplano è pari a 13 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri, come peraltro previsto dal CCNL all'articolo 49, comma 4) <sup>(243)</sup>.

Altri CPL rammentano, infine, come l'impresa, con l'adesione al sistema della bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi, «assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori» <sup>(244)</sup>.

## 8. Partecipazione e bilateralità

### *I punti chiave dell'analisi*

- Come per i CCNL e per i contratti aziendali, il tema della partecipazione nella contrattazione provinciale dell'agricoltura è trattato solamente nella dimensione delle relazioni sindacali e della bilateralità.
- Nel settore è abbastanza scontata l'assenza di forme di partecipazione alla *governance* e finanziaria, in ragione della piccola dimensione delle imprese.
- Sono diffuse inoltre disposizioni relative alla tutela del delegato d'azienda e alla gestione delle deleghe sindacali.

---

cfr. CPL della provincia di Matera e della provincia di Bolzano) che, dopo aver riscosso il contributo per conto delle OO.SS., glielo ristorna al netto delle spese per la riscossione (e che le stesse fanno confluire nel CAC).

<sup>(243)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Cosenza e della provincia di L'Aquila.

<sup>(244)</sup> Cfr. i CPL delle province di Roma e Frosinone.

### 8.1. Il ruolo delle relazioni sindacali

L'11,9% dei contratti provinciali prevede espressi richiami al ruolo che le relazioni sindacali e la bilateralità possono svolgere nelle fasi di crisi, in funzione propulsiva, tramite azioni continue e condivise, su interessi comuni <sup>(245)</sup>. Sul presupposto di un reciproco riconoscimento dei ruoli di rappresentanza <sup>(246)</sup>, le parti sociali intravedono nelle relazioni sindacali uno strumento da consolidare <sup>(247)</sup> e rafforzare, per mezzo di interlocuzioni sistematiche su temi condivisi <sup>(248)</sup>.

Le parti sociali, nella maggior parte dei CPL, tenuto conto della necessità di attivare nuovi e moderni strumenti a supporto del mondo agricolo anche nel campo della formazione, della sicurezza, dell'assistenza <sup>(249)</sup> – e consci dello stato di buona salute delle relazioni sindacali nel settore agricolo <sup>(250)</sup> – convengono di ottimizzare le funzioni di tutti gli organismi bilaterali costituiti e di implementare gli strumenti già adottati dal contratto <sup>(251)</sup> o da singoli accordi, quali osservatori, enti bilaterali di formazione, commissioni per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro: il tutto, per far fronte alle dinamiche evolutive e al mutato contesto sociale ed economico <sup>(252)</sup>.

### 8.2. Gli enti bilaterali agricoli territoriali e le Casse *extra legem*

L'86,5% dei contratti analizzati (58 su 67) prevedono esprese clausole contrattuali relative agli organismi bilaterali di cui all'articolo 8 del CCNL 2010-2013, ossia alle Casse *extra legem*/enti bilaterali agricoli territoriali (EBAT), costituite dalle Parti a livello territoriale, al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro, nonché al fine di attendere ad ulteriori funzioni <sup>(253)</sup>, in esecuzione

---

<sup>(245)</sup> CPL della provincia di Matera.

<sup>(246)</sup> CPL della provincia di Ravenna.

<sup>(247)</sup> CPL della provincia di Ferrara.

<sup>(248)</sup> CPL della provincia di Matera.

<sup>(249)</sup> CPL della provincia di Cosenza.

<sup>(250)</sup> CPL della provincia di Taranto.

<sup>(251)</sup> Tenendo anche conto delle buone pratiche bilaterali in seno ad altri settori produttivi, come recita il CPL della provincia di Taranto.

<sup>(252)</sup> Per tutti, valga quanto sancito dall'art. 6 del CPL della provincia di Napoli.

<sup>(253)</sup> Di cui all'art. 8 del CCNL.

dell'articolo 62 del CCNL.

Così, accanto a quei contratti provinciali che si limitano ad impegnarsi ai fini della costituzione *ex novo* di tali organismi bilaterali, entro una certa data <sup>(254)</sup>, e a quelli che (nell'ottica del processo di riorganizzazione e razionalizzazione della bilateralità nei termini indicati dal CCNL), si impegnano ad incontrarsi ai fini della trasformazione delle Casse *extra legem* esistenti in ente bilaterale agricolo territoriale <sup>(255)</sup>, o a modificarne lo Statuto <sup>(256)</sup>, si rinvencono contratti con cui le parti sociali dichiarano l'assorbimento della Cassa *extra legem* e delle sue funzioni in seno all'EBAT, contemporaneamente sopprimendo le disposizioni relative al precedente assetto contrattuale in tema di bilateralità <sup>(257)</sup>.

Non mancano, in effetti, contratti con cui le parti, dopo aver provveduto a dichiarare la costituzione di un nuovo ente bilaterale territoriale e, parallelamente, l'assorbimento in seno ad esso degli organismi bilaterali preesistenti, già precisano, nell'articolato, le specifiche funzioni e competenze che dovranno ascrivere al neonato ente <sup>(258)</sup>, ovvero: lo svolgimento delle attività di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro; l'individuazione di nuove forme di intervento assistenziale a favore dei lavoratori; il monitoraggio del mercato del lavoro finalizzato alla promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la formazione professionale continua; attività sociali finalizzate all'inclusione e all'inserimento dei lavoratori immigrati; la promozione dello sviluppo delle relazioni sindacali e l'applicazione e il sostegno della contrattazione collettiva; la creazione e la gestione dei centri di formazione professionale agricola, l'organizzazione e la gestione delle attività e/o servizi di integrazione al reddito individuati dal CPL e in materia di *welfare* per i lavoratori <sup>(259)</sup> – e, con formula di rito, tutte le altre funzioni che potranno essergli assegnate previo accordo delle parti firmatarie e previa illustrazione delle coperture finanziarie delle stesse (così i CPL di Pavia, Arezzo, Latina e Viterbo).

---

<sup>(254)</sup> È il caso, per tutti, dei CPL della provincia di Udine, Brescia e Salerno.

<sup>(255)</sup> È quanto previsto dal CPL della provincia di Matera.

<sup>(256)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Pesaro-Urbino, rispetto alla CISFA.

<sup>(257)</sup> Cfr. CPL Caserta e Frosinone.

<sup>(258)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Viterbo, di cui l'elenco che seguirà è diretta trasposizione.

<sup>(259)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Roma.

### 8.3. Osservatori provinciali

Strumento privilegiato per assicurare il monitoraggio costante del settore agricolo, le tendenze del mercato e la elaborazione di soluzioni condivise tra le parti sociali (in opposizione all'arretramento della competitività delle imprese e delle tutele dei lavoratori agricoli), sono gli Osservatori provinciali sullo stato di salute del settore, di cui all'articolo 9 del CCNL 2010, contemplati nel 40,3% dei contratti. Costituiti (alcuni *ex novo*, in sede di ultimo rinnovo contrattuale) <sup>(260)</sup> allo scopo di rafforzare momenti di conoscenza del settore e per garantire una costante valutazione sull'intero comparto, agli Osservatori provinciali sono demandate le funzioni di progettazione di iniziative di analisi, ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali le problematiche connesse al mercato del lavoro e all'incontro di domanda e offerta; i fabbisogni di formazione professionale; la politica agricola comunitaria e nazionale e l'evoluzione della legislazione a sostegno del settore; le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare; i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni; l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti; la tutela della salute (anche attraverso attività di formazione e informazione <sup>(261)</sup>), dell'ambiente sul luogo di lavoro e la politica ecologica; le calamità atmosferiche; le crisi di mercato; l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali; la risoluzione dei problemi connessi alla mobilità locale; la diffusione di una cultura di prevenzione dagli infortuni di lavoro <sup>(262)</sup>.

### 8.4. Tutela del delegato d'azienda

Sebbene il CCNL, agli articoli 78 e 79, regoli in maniera puntuale la figura del delegato d'azienda, rimette alla contrattazione provinciale

---

<sup>(260)</sup> È il caso dei CPL della provincia di Taranto, Salerno e Bologna, con cui le parti procedono ad un accorpamento, presso un unico nuovo Osservatorio, dei molteplici osservatori già in essere sul territorio.

<sup>(261)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Varese.

<sup>(262)</sup> *Ibidem*.

l'eventuale previsione di norme particolari finalizzate ad agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli, siano essi a tempo indeterminato o determinato (al contrario non delegando affatto alla contrattazione provinciale l'integrazione della disciplina per i delegati florovivaisti, di cui all'articolo 79). Così, mentre alcuni CPL confermano totalmente quanto sul punto sancito a livello nazionale, rimandando al primo livello <sup>(263)</sup> oppure recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza e sulla contrattazione del 28 giugno 2011 <sup>(264)</sup>, altri, pur non riproducendo pedissequamente le disposizioni nazionali, se ne discostano solo in minima parte (CPL Napoli e Salerno), ad esempio precisando il termine (cinque giorni) entro il quale i nominativi dei delegati dovranno essere comunicati alle organizzazioni datoriali provinciali, ai delegati stessi e alle direzioni aziendali<sup>(265)</sup>, ovvero assicurando loro un numero predefinito di permessi<sup>(266)</sup> o precisando, per il delegato OTD, che esso mantiene la nomina anche per le riassunzioni successive e per le altre fasi lavorative presso la stessa azienda<sup>(267)</sup>. Altri CPL, invece, ampliano il novero delle disposizioni nazionali sul punto (il CPL della provincia di Catania, ad esempio, concede ai delegati un locale per la loro attività) oppure se ne discostano: il CPL della provincia di Agrigento, ad esempio – considerata la parcellizzazione delle aziende – per controllare l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi socio-sanitarie, individua nel territorio tre Rappresentanti Sindacali Comunali (R.S.C.) nominati dalle OO.SS. in rappresentanza delle aziende che occupino meno di cinque operai agricoli.

### 8.5. Quote sindacali per delega

La contrattazione nazionale, all'articolo 86, demanda alla contrattazione provinciale la determinazione delle modalità di percepimento e di versamento dei contributi sindacali, nonché della loro misura, data la delega scritta <sup>(268)</sup> concessa dai lavoratori alle rispettive organizzazioni. Tra i

---

<sup>(263)</sup> Così i CPL delle province di Chieti, Pescara e Messina.

<sup>(264)</sup> È il caso del CPL della provincia di Foggia.

<sup>(265)</sup> Cfr. il CPL della provincia di Caserta.

<sup>(266)</sup> Che nel CPL della provincia di Udine sono pari a nove ore mensili, cumulabili entro un periodo massimo di un quadrimestre.

<sup>(267)</sup> Così il CPL della provincia di Bari.

<sup>(268)</sup> Da redigersi su apposito modello.

contratti provinciali che contemplano apposita disciplina <sup>(269)</sup> alcuni ne riportano una molto dettagliata <sup>(270)</sup>, nella quale si fissano: misura dei diritti dei lavoratori <sup>(271)</sup> e dei sindacati e degli obblighi dei datori (cfr. CPL Napoli e Caserta) e dei lavoratori, ma non della trattenuta sul salario <sup>(272)</sup>; misura della trattenuta del salario <sup>(273)</sup> e termine del versamento <sup>(274)</sup>; misura della trattenuta e obbligo di versamento nelle modalità temporali comunicate dalle OO.SS. <sup>(275)</sup>; diritto delle associazioni sindacali di fissare la misura e di modificarla con preavviso <sup>(276)</sup>. Altri CPL, d'altro canto, riportano una disciplina più scarna: limitandosi a confermare il contenuto delle disposizioni del precedente CPL <sup>(277)</sup>; rimettendo al contenuto della delega l'individuazione delle forme e delle modalità del versamento delle quote <sup>(278)</sup>, ovvero precisando che le aziende, a prescindere dal numero di occupati, sono tenuti alle trattenute solo ove delegati espressamente dai lavoratori <sup>(279)</sup>.

I CPL delle province di Napoli, Salerno, Caserta e Grosseto, infine, prevedono che per gli OTD la ritenuta sarà limitata al periodo di occupazione presso ogni singola azienda, così obbligandoli al rilascio della delega ad ogni periodo presso ciascuna azienda.

---

<sup>(269)</sup> CPL delle province di Salerno, Napoli, Caserta, Agrigento, Catania, Trapani, Messina, Foggia, Bari, Brindisi, Grosseto, Arezzo, Livorno, Bologna, Livorno, Terni, Perugia.

<sup>(270)</sup> È il caso dei CPL delle province di Napoli, Salerno, Caserta, Grosseto, Pordenone e Arezzo (gli ultimi due riportano appositi regolamenti in materia).

<sup>(271)</sup> Diritto di sottoscrizione della delega e diritto di revoca della delega (che nel CPL della provincia di Grosseto, ove non revocata nei termini e nei modi contrattuali, assume validità permanente).

<sup>(272)</sup> Obbligo di dichiarazione della revoca al datore effettuata con raccomandata.

<sup>(273)</sup> Che è dell'1% in tutti i CPL: vedi, ad esempio, quelli di Perugia, Livorno, Messina, Catania, Brindisi.

<sup>(274)</sup> È il caso del CPL della provincia di Bari, che fissa un termine di versamento trimestrale.

<sup>(275)</sup> Cfr. CPL della provincia di Messina.

<sup>(276)</sup> Come sancito dal CPL della provincia di Pordenone.

<sup>(277)</sup> Cfr. CPL della provincia di Brindisi.

<sup>(278)</sup> Cfr. CPL della provincia di Latina.

<sup>(279)</sup> Cfr. CPL della provincia di Foggia.

## 9. Regole e struttura della contrattazione collettiva nel settore agricolo

### *I punti chiave dell'analisi*

- Sebbene con l'inquadramento unico introdotto dalla contrattazione collettiva negli altri settori dell'economia la distinzione in categorie abbia perso gran parte della sua rilevanza, emerge l'importanza della differenziazione tra operai e impiegati agricoli, coperti da due diversi CCNL.
- Sotto il profilo dell'articolazione degli assetti contrattuali, una peculiarità del settore agricolo è rappresentata dal fatto che il secondo livello di contrattazione non si articola a livello aziendale, ma a livello territoriale/provinciale (per gli impiegati agricoli è a livello regionale).
- Come già accennato, l'altra particolarità sta nelle funzioni che svolgono i due livelli di contrattazione: la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, in genere affidata unicamente al contratto nazionale, per un biennio di validità contrattuale è delegata anche alla contrattazione territoriale, insieme alla politica degli inquadramenti professionali.

### 9.1. Oggetto del contratto e sfera di applicazione

Il 52,2% dei contratti analizzati definisce espressamente l'oggetto e l'ambito di applicazione del contratto provinciale (35 contratti su 67). Esclusi i riferimenti ad alcune aziende operanti in settori e attività agricole tipicamente autoctone o innovative<sup>(280)</sup>, i contratti collettivi provinciali

---

<sup>(280)</sup> L'art. 1 del CPL di Caserta, ad esempio, nell'ambito della definizione dell'oggetto del contratto, contempla «i conduttori di aziende dedite all'allevamento bufalino», proprio della realtà casertana. Per il riferimento alle aziende attive nel campo della *green economy* e delle fonti rinnovabili, si veda l'art. 1 del CPL Sassari e Olbia-Tempio che contempla, tra le imprese destinatarie delle norme collettive provinciali, le aziende che «producono agro-energia da fonti rinnovabili», nonché l'art. 1 del CPL di Bologna, che contempla, accanto alle aziende della filiera agro-energetica e per la produzione di biomasse e bioenergie, le aziende di filiera e di rete, in genere, comprese le

si applicano e regolano i rapporti di lavoro fra aziende individuali, società o aziende associate che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, così come previsto dall'articolo 1 del CCNL di categoria per gli operai agricoli e florovivaisti – e gli operai agricoli e florovivaisti da esse dipendenti.

In particolare, i CPL si applicano alle imprese considerate agricole ai sensi dell'articolo 2135 c.c. e delle altre disposizioni di legge vigenti. A titolo esemplificativo, tra le più menzionate negli elenchi previsti dall'articolato dei contratti (e sostanzialmente identiche alle voci menzionate all'articolo 1 del CCNL) si annoverano: le aziende ortofrutticole; le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie; le aziende vitivinicole; gli agriturismi, le aziende casearie; le aziende faunistico-venatorie, di gestione forestale; le aziende di servizi, ricerca e sviluppo in agricoltura; le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici; le aziende dedite alle coltivazioni di tabacco e di olivi, le aziende fungicole.

## 9.2. Il doppio livello di contrattazione

La contrattazione agricola si articola su due livelli: nazionale e provinciale. Il CCNL, con durata quadriennale – accanto alle condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro – definisce «il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione»<sup>(281)</sup>. I contratti provinciali – che dunque rappresentano lo schema giuridico e pratico attraverso cui si esplica la contrattazione territoriale nel settore agricolo – si stipulano, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL, ed hanno anche essi durata quadriennale. Essi scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL.

Alla contrattazione provinciale spetta<sup>(282)</sup>, segnatamente, la defini-

---

aziende *farmer market oriented*.

<sup>(281)</sup> Così recita l'articolo 2 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 2010-2013 (contratto collettivo nazionale da prendersi riferimento ai fini dell'analisi degli istituti e delle materie contenute nei contratti provinciali oggetto del presente studio).

<sup>(282)</sup> Cfr. ancora art. 2 del CCNL 2010-2013.

zione dei salari contrattuali, nonché la disciplina delle materie specificamente rinviate dal CCNL, potendo riguardare solamente istituti e materie diversi e non ripetitivi di quelli definiti a livello nazionale <sup>(283)</sup>.

### **9.3. Le materie e gli istituti oggetto di delega alla contrattazione provinciale**

L'articolo 90 del CCNL 2010-2013 per gli operai agricoli e florovivai-sti sancisce l'ambito di applicazione della contrattazione provinciale di riferimento per gli operai agricoli. Oltre alle funzioni demandate ad essa dall'articolo 2 del CCNL, alla contrattazione provinciale agricola è concesso di disciplinare le materie elencate nello stesso articolo 90 e disciplinate a livello nazionale, purché «nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio». Tali materie sono: articolo 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi; articolo 8 – Casse *extra legem*/enti bilaterali agricoli territoriali; articolo 9 – Osservatori; articolo 13 – Assunzione; articolo 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale; articolo 18 – Apprendistato professionalizzante; articolo 20 – Riassunzione; articolo 24 – Mobilità territoriale della manodopera; articolo 25 – Lavoratori migranti; articolo 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta; articolo 31 – Classificazione; articolo 34 – Orario di lavoro; articolo 35 – Riposo settimanale; articolo 37 – Permessi per formazione continua; articolo 39 – Permessi per corsi di recupero scolastico; articolo 42 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli; articolo 44 – Interruzioni e recuperi operai agricoli; articolo 47 – Organizzazione del lavoro; articolo 49 – Retribuzione; articolo 54 – Obblighi particolari tra le parti; articolo 55 – Rimborso spese; articolo 56 – Cottimo; articolo 62 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli; articolo 66 – Lavori pesanti o nocivi; articolo 67 – Tutela della salute dei lavoratori; articolo 75 – Norme disciplinari operai agricoli articolo 78 – Delegato d'azienda operai agricoli; articolo 86 – Quote sindacali per delega.

---

<sup>(283)</sup> Di rilievo è la disposizione contrattuale del CPL della provincia di Cuneo con cui «allo scopo di consentire una maggiore certezza dei diritti e dei doveri spettanti alle parti nell'ambito del rapporto di lavoro in agricoltura, le Parti firmatarie [...] concordano sulla necessità di predisporre un testo unico che coordini il testo della contrattazione nazionale con le previsioni della contrattazione provinciale, così come sviluppatasi nel tempo».

L'articolo 91 del suindicato CCNL stabilisce, parallelamente, le materie delegate alla contrattazione provinciale riferibile agli operai florovivaisti, demandando al secondo livello di contrattazione la disciplina delle seguenti materie: articolo 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi; articolo 8 – Casse *extra legem*/enti bilaterali agricoli territoriali; articolo 18 – Apprendistato professionalizzante; articolo 20 – Riassunzione; articolo 24 – Mobilità territoriale della manodopera; articolo 25 – Lavoratori migranti; articolo 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta; articolo 31 – Classificazione; articolo 34 – Orario di lavoro; articolo 37 – Permessi per formazione continua; articolo 39 – Permessi per corsi di recupero scolastico; articolo 47 – Organizzazione del lavoro; articolo 49 – Retribuzione; articolo 54 – Obblighi particolari tra le parti; articolo 55 – Rimborso spese; articolo 56 – Cottimo; articolo 66 – Lavori pesanti o nocivi; articolo 67 – Tutela della salute dei lavoratori; articolo 86 – Quote sindacali per delega <sup>(284)</sup>.

Accanto a tale novero di materie e istituti, sempre in riferimento alla categoria degli operai florovivaisti, alla contrattazione provinciale compete il potere di disciplinare gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del contratto collettivo nazionale <sup>(285)</sup>, nonché un eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'abitazione, il vitto od altri annessi <sup>(286)</sup>.

#### 9.4. Le organizzazioni firmatarie dei CPL

I contratti provinciali agricoli esaminati danno conto del reciproco e stabile riconoscimento tra le organizzazioni sindacali storicamente operanti nel settore. Ad eccezione di alcuni casi isolati <sup>(287)</sup>, in effetti, si regi-

---

<sup>(284)</sup> Cfr. art. 91, comma 1, lett. *a*, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.

<sup>(285)</sup> Cfr. art. 91, comma 1, lett. *b*, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.

<sup>(286)</sup> Cfr. art. 91, comma 1, lett. *c*, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.

<sup>(287)</sup> È il caso del CPL di Bolzano, che meglio di qualunque altro dà conto della “reale” territorialità della contrattazione agricola, del suo essere fortemente dipendente dalle culture, dalle peculiarità, dagli usi e dai gruppi sociali locali, che in alcuni territori periferici si prestano a logiche irriducibili al contesto generale. In effetti, la partecipazione di altri soggetti collettivi al processo di contrattazione agricola, che non siano affi-

stra un quadro in cui gli unici soggetti collettivi firmatari dei CPL sono le tre confederazioni e federazioni maggiormente rappresentative del settore agricolo, nelle forme delle rispettive strutture federative territoriali regionali <sup>(288)</sup>, regional-provinciali <sup>(289)</sup>, provinciali <sup>(290)</sup>, interprovinciali <sup>(291)</sup> o ultraprovinciali <sup>(292)</sup>: per parte datoriale, Confagricoltura, Coldiretti e Confederazione Italiana Agricoltori; per parte sindacale, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil. Tra i sessantasette contatti collettivi provinciali a dispo-

---

liati alle tre maggiori confederazioni è “il” dato bolzanino. Così, se da un lato, in tale contratto, nell’ambito della compagine sindacale, alle tre sigle maggiormente rappresentative nel settore (nelle denominazioni autoctone delle federazioni: Flai/Gil-Cgil/Agb; Fai/Sgb-Cisl e Uila-Uil/Sgk) si affianca il Asgb (Confederazione sindacale autonoma altoatesina), dall’altro è nella compagine datoriale che (sempre a fianco di due delle tre “storiche” sigle datoriali: Unione agricoltori altoatesini-Südtiroler Bauernbund/Confagricoltura e Federazione provinciale Coldiretti) si registra la partecipazione di ben tre organizzazioni autoctone: l’Associazione florovivaisti (Südtiroler Gärtnervereinigung) nell’Unione agricoltori; il Gruppo settoriale frutticoltura (Fachgruppe Obstbau) e l’Associazione altoatesina cacciatori (Südtiroler Jagdverband). Come il CPL della provincia di Bolzano, e sempre nell’ottica della partecipazione di formazioni collettive ulteriori a quelle comparativamente più rappresentative, il CPL della provincia di Firenze-Prato vede la partecipazione del Sindacato provinciale dei proprietari conduttori in economia di Firenze, del sindacato provinciale degli affittuari conduttori in economia di Firenze e del Sindacato provinciale dell’impresa familiare coltivatrice di Firenze. Quello di Modena, invece, fa registrare la presenza della Confederazione Produttori Agricoli di Modena (COPAGRI), e l’assenza della Coldiretti. Caso unico, per altri motivi, nella contrattazione agricola provinciale, è rappresentato dal CPL di Rimini-Forlì nel quale, per parte datoriale, si segnala la presenza – accanto a Confagricoltura, Cia e Coldiretti – anche di Uimec/Uil (Unione italiana Mezzadri e coltivatori diretti) e di Ugc/Cisl (Unione generale coltivatori), così emergendo, in seno a Cisl e Uil, uno sdoppiamento della rappresentanza (sia dei lavoratori che degli imprenditori) che, ovviamente, trova giustificazione nella piccola dimensione della coltivazione e della produzione diretta agricola: tale, talvolta, da rendere inoperante il principio della contrapposizione contrattuale tra rappresentanze di interessi confliggenti. Nel CPL della provincia di Terni, infine, tra le parti firmatarie, accanto a Confagricoltura Terni compare anche Confagricoltura Orvieto.

<sup>(288)</sup> È il caso delle rappresentanze di Fai e Uila nel CPL di Perugia, entrambi regionali.

<sup>(289)</sup> È il caso della Flai-Cgil Roma e Lazio nel CPL Roma.

<sup>(290)</sup> Cfr. le parti firmatarie, ad esempio, del CPL di Pesaro-Urbino.

<sup>(291)</sup> Si veda il CPL Novara e Verbanco-Cusio-Ossola, dove per Confagricoltura, Cia e Coldiretti sottoscrivono il contratto le federazioni interprovinciali di Novara e VCO.

<sup>(292)</sup> Si pensi alla composizione federale “atipica” con cui la Cia, quale “Cia Alta Lombardia”, partecipa alla sottoscrizione del CPL Como-Lecco.

zione, sessanta di essi sono stati siglati dalle sole confederazioni datoriali e dalle federazioni sindacali suindicate (98,3%).

### 9.5. Condizioni di miglior favore

Ventiquattro CPL, a chiusura del testo contrattuale, prevedono un'espressa disposizione con cui le parti regolano i rapporti con i precedenti accordi provinciali, con il CCNL, con la legge e con le eventuali condizioni di miglior favore per gli operai da essi discendenti. A latere dei CPL che contemplano una formula di conferma delle disposizioni del precedente contratto non espressamente modificate (salvo gli adeguamenti a riferimenti normativi e del CCNL)<sup>(293)</sup> ovvero la validità delle disposizioni provinciali per tutto quanto non previsto dalla legge, dal CCNL<sup>(294)</sup> (al quale si rimanda)<sup>(295)</sup> o dagli Avvisi comuni nazionali e regionali<sup>(296)</sup>, si rinviengono CPL in cui le parti: 1) dichiarano genericamente che le norme contenute nel CPL non modificano le condizioni di miglior favore già esistenti<sup>(297)</sup>, senza specificare a quale fonte (contrattuale o legale) debba farsi riferimento (CPL Cuneo); 2) fanno salve le condizioni di miglior favore provenienti da qualsiasi fonte contrattuale comunque acquisita<sup>(298)</sup>; 3) precisano che le disposizioni provinciali costituiscono integrazione di quelle del CCNL, facendo tutte salve le disposizioni di miglior favore<sup>(299)</sup>; 4) assicurano validità alle norme provinciali precedenti (nonché alle leggi vigenti e al CCNL)<sup>(300)</sup>, ove più favorevoli di quelle posteriori<sup>(301)</sup>; 5) fanno salve le disposizioni di miglior favore rispetto al livello provinciale previste a livello aziendale<sup>(302)</sup>.

---

<sup>(293)</sup> È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Pistoia.

<sup>(294)</sup> Cfr. quanto precisato dal CPL della provincia di Trapani.

<sup>(295)</sup> CPL della provincia di Messina.

<sup>(296)</sup> Così nel CPL della provincia di Taranto.

<sup>(297)</sup> Così il CPL della provincia di Catania.

<sup>(298)</sup> È quanto disposto dal CPL della provincia di Bologna.

<sup>(299)</sup> È il caso del CPL della provincia di Livorno.

<sup>(300)</sup> CPL della provincia di Potenza e di Napoli.

<sup>(301)</sup> Cfr., ad esempio, i CPL delle province di Arezzo, Caserta, Benevento e Bari.

<sup>(302)</sup> Cfr. i CPL delle province di Pordenone e Cosenza.