Capitolo II

LA CONTRATTAZIONE PROVINCIALE (OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI)

Sommario: 1. Oggetto d'indagine e contesto. – 2. Relazioni industriali e bilateralità. – 2.1. Ruolo e funzioni degli organismi bilaterali. – 2.2. Procedure di informazione, consultazione e partecipazione. – 2.3. Organizzazione delle deroghe al secondo livello. – 3. Disciplina dei rapporti di lavoro e orario. – 3.1. Rapporti di lavoro e soluzioni per la continuità occupazionale. – 3.2. Orario normale di lavoro e flessibilità. – 4. Salute e sicurezza sul lavoro. – 4.1. Malattia e infortunio. – 4.2. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. – 4.3. Lavori pesanti o nocivi. – 5. Retribuzione e classificazione dei lavoratori. – 5.1. Aumenti del salario contrattuale e maggiorazioni o indennità. – 5.2. Integrazioni o modifiche al sistema di inquadramento. – 5.3. Premi variabili e per obiettivi. – 6. Welfare, conciliazione e tutela delle diversità. – 6.1. Somme, beni e servizi di welfare. – 6.2. Misure per la conciliazione tra vita privata e professionale. – 6.3. Tutele contro le violenze e discriminazioni di genere e a favore della manodopera straniera. – 7. Appalti ed esternalizzazioni.

1. *Oggetto d'indagine e contesto.* Dalla fine del 2020 e per tutto il 2021, in corrispondenza della metà del periodo di vigenza dell'ultimo rinnovo del CCNL di settore, sono stati rinnovati diversi contratti collettivi provinciali (CPL) per gli operai agricoli e florovivaisti. L'analisi che segue si concentra su 47 accordi, presenti nel database *www.farecontrattazione.it*, e raccolti grazie alla collaborazione della Fai-Cisl, una delle principali organizzazioni sindacali dell'industria agro-alimentare. I rinnovi sono sottoscritti dalle strutture territoriali di tutte le federazioni sindacali e associazioni datoriali firmatarie il contratto collettivo nazionale di settore. La loro durata, come previsto dal CCNL, è generalmente di quattro anni per la parte normativa e due per la parte economica. Fanno eccezione i contratti provinciali di Matera e Potenza, di durata triennale.

Il contesto entro cui si collocano i rinnovi analizzati è talvolta descritto nelle premesse agli accordi. Generalmente il riferimento è alle difficoltà dovute alla pandemia da Covid-19 soprattutto per le attività agrituristiche e di produzione di vino e prodotti destinati alla ristorazione. Non mancano tuttavia richiami ad alcune inefficienze strutturali che continuano ad ostacolare lo sviluppo di interi settori e filiere soprattutto nelle aree dell'Umbria colpite dal terremoto del 2016, cui si aggiungono anche le nuove modalità di sostegno economico previste dalla nuova Politica agricola comune (PAC), che potrebbero danneggiare alcuni comparti.

Accanto alle criticità economiche, il settore agricolo è interessato da sfide importanti anche dal punto di vista della sostenibilità sociale, data la persistenza di aree di irregolarità ed elusione diffuse su tutto il territorio nazionale, con gravi implicazioni per la qualità del lavoro e la dignità delle persone. È in questo scenario che la contrattazione provinciale interviene, proponendo di consolidare un approccio pluralistico e dialogico alla gestione delle attuali problematiche e di puntare alla valorizzazione del lavoro agricolo, come leva per la tutela e lo sviluppo del territorio, la salute dei consumatori, il mantenimento dei livelli occupazionali e l'equilibrio del tessuto sociale. A questo scopo, le relazioni industriali dispiegano strumenti e azioni che intercettano soprattutto i temi della salute e sicurezza sul lavoro, della legalità dei mercati del lavoro con particolare attenzione ai processi di esternalizzazione, della tutela del potere d'acquisto dei lavoratori e del sostegno sanitario e sociale anche con il potenziamento della bilateralità territoriale, come vedremo meglio nei prossimi paragrafi.

2. *Relazioni industriali e bilateralità*

2.1. *Ruolo e funzioni degli organismi bilaterali.* Coerentemente con la direzione tracciata dalle parti sociali nazionali nelle Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra legem* del 2012, allegate al CCNL attualmente in vigore, la

contrattazione provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti dedica ampio spazio alla bilateralità, razionalizzando gli organismi esistenti e ampliandone le competenze. In particolare, ci sono diversi contratti provinciali (es. CPL di Matera, Benevento, Caserta e Parma) che sanciscono il processo di evoluzione delle Casse *extra legem* in Enti bilaterali agricoli territoriali, attribuendo a questi ultimi una gamma considerevole di compiti e funzioni, che un tempo spettavano ad altri organismi, fondi od osservatori provinciali.

Tra le competenze in capo agli enti bilaterali territoriali, si possono elencare la promozione della sicurezza sul lavoro, lo sviluppo della formazione professionale e delle politiche attive (talvolta, soprattutto a sostegno della manodopera straniera e femminile), il monitoraggio delle dinamiche del mercato del lavoro e l'erogazione di prestazioni sociali e assistenziali. Con riferimento al mercato del lavoro, i CPL di Cremona e Catanzaro prevedono la creazione, presso l'ente bilaterale territoriale, di vere e proprie banche dati per l'incontro domanda-offerta di lavoro. Il CPL di Trento, invece, affida all'ente bilaterale territoriale il compito di studiare le eventuali ripercussioni occupazionali dei processi di meccanizzazione produttiva e di formulare proposte per il reinserimento lavorativo degli operai a tempo indeterminato che avessero perso il lavoro proprio in virtù delle dinamiche citate. Diversamente, alcuni CPL (es. CPL di Ravenna, Crotone e Vibo Valentia) valorizzano il ruolo dell'Osservatorio provinciale quale sede per il monitoraggio, il confronto e l'analisi sull'andamento economico e occupazionale del settore agricolo locale, nonché per la corretta interpretazione e applicazione della contrattazione collettiva provinciale, mentre vengono lasciate all'operatività dei fondi o enti bilaterali le funzioni in tema di welfare e salute e sicurezza sul lavoro. Oltre alle attribuzioni tradizionali, l'Osservatorio paritetico di Lecce si occuperà anche di studiare eventuali pratiche aziendali concernenti l'orario di lavoro e la flessibilità per promuoverle e diffonderle sul territorio.

Nello svolgimento dei loro compiti, osservatori ed enti bilaterali sono talvolta incoraggiati ad avviare confronti e convenzioni con le autorità pubbliche locali, in particolare sui temi del mercato del lavoro e dei trasporti, che sono suscettibili di una gestione illecita o ad opera dei caporali. Non a caso, il CPL di Siracusa sancisce l'impegno dell'ente bilaterale agricolo territoriale alla realizzazione di una piattaforma informatica quale banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in ottemperanza al protocollo per la prevenzione delle attività illecite in agricoltura e degli insediamenti abitativi spontanei, firmato il 27 maggio 2021 presso la Prefettura di Siracusa. Più spesso, nei contratti provinciali si afferma l'impegno delle parti firmatarie alla costituzione di sezioni territoriali presso l'Inps della Rete del lavoro agricolo di qualità, attraverso il dialogo con le istituzioni o attività preliminari di mappatura delle realtà produttive (es. CPL di Milano e Monza-Brianza, Cremona e Vicenza). Il CPL di Mantova si propone invece di rafforzare la Rete esistente, richiedendo alle associazioni datoriali di promuoverne l'adesione presso le aziende associate. Allo stesso scopo, il CPL di Avellino attribuisce all'Osservatorio provinciale il compito di aiutare le realtà già iscritte alla Rete, proponendo, a titolo di premialità, la stipulazione di accordi aziendali che includano soluzioni di maggiore flessibilità o per una riduzione del costo del lavoro. Infine, nel CPL di Foggia, le parti danno pieno sostegno al progetto Campo Libero, realizzato dall'ente bilaterale territoriale e col quale è stato implementato, negli anni, un sistema per il trasporto dei lavoratori agricoli gratuito, sicuro e libero da intermediari.

Per quanto riguarda la contribuzione alla bilateralità, a livello territoriale viene solitamente assegnata a carico del datore di lavoro e del lavoratore, secondo percentuali equamente distribuite o leggermente superiori per il datore di lavoro. In generale, la contribuzione agli enti bilaterali spazia dallo 0,20% (es. CPL di Brescia) al 3,4% (es. CPL di Catanzaro), a seconda delle funzioni ad essi attribuite, attestandosi più spesso su valori intorno all'1% o 2% della retribuzione. In caso di mancato versamento della

contribuzione alla bilateralità, alcuni CPL confermano l'obbligo per le aziende di erogare direttamente le relative prestazioni ai lavoratori, oltre al versamento di una quota aggiuntiva della retribuzione (es. CPL di Benevento, Parma e Pesaro Urbino).

2.2. *Procedure di informazione, consultazione e partecipazione.* Scendendo al livello aziendale, solo due CPL prevedono procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. In particolare, il CPL di Milano e Monza-Brianza stabilisce che nelle aziende con più di 15 dipendenti debba svolgersi almeno un incontro sindacale entro il terzo quadrimestre di ogni anno sull'andamento economico e occupazionale, anche al fine di verificare possibili stabilizzazioni. Diversamente, il CPL di Ancona istituisce almeno un incontro a semestre con le rappresentanze sindacali nelle realtà con più di 200 dipendenti.

2.3. *Organizzazione delle deroghe al secondo livello.* Come previsto dall'articolo 5 del CCNL, è possibile, a livello decentrato, sottoscrivere intese atte ad affrontare eventuali situazioni problematiche e a favorire lo sviluppo economico e occupazionale. Queste opportunità sono meglio dettagliate dalla contrattazione provinciale. Generalmente, le parti fanno riferimento ad accordi aziendali o interaziendali di carattere temporaneo, che prevedono misure economiche e normative per affrontare determinate criticità di mercato e salvaguardare i livelli occupazionali.

I contratti territoriali definiscono altresì procedure per il controllo a monte e in itinere delle intese modificative sottoscritte. Così, il CPL di Milano e Monza-Brianza dispone che si debba presentare richiesta alle parti sindacali e datoriali di livello territoriale prima di procedere alla negoziazione dell'accordo, mentre il CPL di Catanzaro prevede la costituzione di un tavolo permanente tra le parti provinciali per il monitoraggio di questo tipo di intese. Diverso ancora è il caso del CPL di Ravenna per cui le parti negoziali

di livello aziendale devono incontrarsi presso il Servizio Provinciale Agricoltura e Alimentazione per concordare eventuali interventi normativi per il contrasto a situazioni congiunturali.

3. *Disciplina dei rapporti di lavoro e orario*

3.1. *Rapporti di lavoro e soluzioni per la continuità occupazionale.* Secondo l'articolo 13 del CCNL, l'individuazione delle fasi lavorative per lo svolgimento delle quali è possibile l'assunzione di manodopera agricola a tempo determinato, è demandata alla contrattazione provinciale. E sono moltissimi i rinnovi analizzati che forniscono un elenco delle fasi lavorative, riferendosi ad esempio alla coltura di ortaggi e altri prodotti, alla semina, all'aratura e alla potatura del verde. Come previsto dal CCNL, l'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della fase lavorativa, facendo salve determinate circostanze, che secondo la contrattazione provinciale, sono generalmente rappresentate da avversità atmosferiche o calamità naturali, particolari condizioni di mercato (es. CPL di Bari e BAT e Treviso) e obiettive esigenze tecniche e organizzative (es. CPL di Torino e Trento).

Alcuni contratti provinciali includono tra le eccezioni anche i casi di rientro di unità attive o scambi di manodopera ai sensi dell'articolo 2139 del codice civile (es. CPL di Terni e Catanzaro), nonché eventuali assenze degli stessi operai assunti a tempo determinato (es. CPL di Siena e Bari e BAT). Il CPL di Bari e BAT prevede che per qualsiasi delle eccezioni elencate, sia necessaria una verifica preliminare e un accordo tra le rappresentanze dei lavoratori, ove presenti, e l'azienda.

Come sancito dall'articolo 20 del CCNL, le modalità di esercizio del diritto di precedenza spettante ai lavoratori già assunti a tempo determinato, nelle nuove assunzioni presso la stessa azienda e per lo svolgimento delle stesse lavorazioni, sono specificate nei contratti collettivi provinciali. In questo senso, è possibile disporre

che l'operaio a tempo determinato presenti richiesta di riassunzione all'azienda e/o al Centro per l'impiego entro 20 o addirittura 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (es. CPL di Terni e Vibo Valentia). Tra i criteri da considerare nella valutazione della riassunzione, la contrattazione provinciale elenca la professionalità, la durata del precedente rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio e gli eventuali carichi famigliari (es. CPL di Catanzaro). Il CPL di Torino prevede, inoltre, che una volta decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale senza che sia avvenuta l'assunzione per indisponibilità del lavoratore, decada anche il diritto di riassunzione di quest'ultimo, fatta eccezione per i casi di maternità, malattia, infortunio, servizio militare comprovati. Particolare attenzione è rivolta dalla contrattazione provinciale alla stabilizzazione occupazionale della manodopera agricola, principalmente attraverso l'istituto delle convenzioni (*ex* articolo 28 del CCNL) anche di durata pluriennale e di carattere interaziendale, oggetto di verifica e monitoraggio da parte delle associazioni sindacali e datoriali del territorio, nonché attraverso l'assunzione congiunta del personale da parte di più aziende agricole, anche cooperative e anche all'interno di contratti di rete (es. CPL di Ferrara, Ravenna e Crotone).

Come ammesso dall'articolo 17 del CCNL, la contrattazione provinciale può individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili e annuali di durata inferiore rispetto a quelle indicate dal contratto collettivo di settore. A tal proposito, il CPL di Potenza dispone che per le attività lavorative presso aziende di allevamento e florovivaismo nonché agriturismi e fattorie didattiche, la durata minima delle prestazioni settimanali per i contratti a tempo parziale inferiori al mese sia di 14 ore (e non 24 come da CCNL). Infine, il CPL di Ferrara, oltre a contemplare l'opportunità di utilizzo del contratto di apprendistato a tempo determinato ai sensi dell'accordo nazionale sull'apprendistato professionalizzante del 23 febbraio 2017, regolamenta la particolare disciplina del contratto di inserimento professionalizzante, attivabile per lo

svolgimento di lavorazioni quali la potatura degli alberi da frutto, le operazioni di innesto e vivaio, la conduzione di mezzi meccanici e le attività di istruttore e accompagnatore in aziende agrituristiche. All'Osservatorio provinciale devono essere trasmesse le comunicazioni dei contratti di inserimento avviati.

3.2. *Orario normale di lavoro e flessibilità.* La gran parte dei rinnovi provinciali analizzati conferma la durata dell'orario normale di lavoro, stabilita dal CCNL, pari a 39 ore settimanali. Queste corrispondono a 6,3 ore al giorno per sei giorni alla settimana, ma è prevista la possibilità di una distribuzione dell'orario settimanale anche su cinque giorni o una riduzione dell'orario nella giornata del sabato, in caso di esigenze organizzative o produttive. Talvolta, questa opportunità è subordinata alla stipulazione di una intesa con le rappresentanze sindacali in azienda (es. CPL di Caserta e Terni).

La contrattazione collettiva provinciale conferma la variabilità dell'orario ordinario settimanale, spesso però modificando in eccesso (fino a 100 ore come nel CPL di Benevento) o in difetto (fino a 80 ore come nel CPL di Trento) il limite di 85 ore annue stabilito dal CCNL. Anche l'orario massimo di 44 ore in una settimana può essere esteso fino a 46 e 48 ore, come nei CPL di Crotone e Reggio Calabria. A livello aziendale, è inoltre sempre possibile introdurre diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro, purché attraverso la sottoscrizione di un accordo con le rappresentanze sindacali (es. CPL di Perugia e Matera). Il CPL di Terni, in particolare, prevede che la contrattazione aziendale possa regolare forme di flessibilità in ingresso e in uscita dal lavoro.

Beneficiando dell'apertura del CCNL, alcuni contratti collettivi provinciali prevedono l'introduzione della banca delle ore dove, su scelta individuale, poter accantonare i riposi compensativi delle prestazioni svolte in regime di straordinario (es. CPL di Ravenna,

Terni e Vibo Valentia). È altresì prevista la possibilità di lavorare in regime di reperibilità, da definirsi, nelle modalità e tempi per gli interventi nonché nell'ammontare delle indennità, all'interno di un accordo individuale ad hoc con facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale (es. CPL di Brescia e Cremona). Infine, il CPL di Siena prevede la possibilità di sottoscrizione, tramite accordo individuale e con l'assistenza delle associazioni sindacali e datoriali territoriali, di un regime orario specifico per le figure del cuoco unico e del capo cuoco, le cui attività sono intrinsecamente connesse alla presenza della clientela e all'organizzazione della cucina.

4. *Salute e sicurezza sul lavoro*

4.1. *Malattia e infortunio.* Diversi rinnovi tra quelli analizzati intervengono sulle tutele in caso di malattia o infortunio. Oltre a confermare il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a 180 giorni di assenza, le parti possono prevedere proroghe in caso di ricaduta (es. CPL di Pistoia) o gravi patologie: se per i pazienti oncologici, il CCNL prevede un'ulteriore aspettativa non retribuita fino a sei mesi, il CPL di Trento concede un'estensione del periodo di comporto fino a 365 giorni di assenza nell'arco di due anni, mentre il CPL di Benevento garantisce ai lavoratori affetti da particolari patologie, che abbiano esaurito il loro periodo di comporto, un trattamento pari al 70% della retribuzione per due mensilità. In base al CPL di Bergamo, è stabilito l'obbligo dell'azienda di comunicare al lavoratore la data di completamento del periodo di conservazione del posto di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni. Sempre in caso di malattia, alcuni CPL attribuiscono al datore di lavoro l'onere di erogare la normale retribuzione per i primi tre giorni di assenza del lavoratore in tutti i casi di malattia o infortunio (es. CPL di Benevento e Sondrio), o eventualmente solo per le malattie che si protraggono oltre gli otto o dieci giorni (es. CPL di Pistoia e Catanzaro). I CPL di Asti, Sondrio e Ferrara stabiliscono invece che saranno gli enti bilaterali

territoriali a farsi carico della copertura economica per i giorni di carenza dal lavoro. Recependo la norma del CCNL per cui il trattamento minimo in caso di malattia o infortunio dovrà essere pari all'80% del salario giornaliero contrattuale, alcuni CPL stabiliscono che le integrazioni delle indennità di legge, erogate dall'ente bilaterale o da appositi fondi o Casse *extra legem*, possano garantire anche il 100% della retribuzione (es. CPL di Viterbo), eventualmente decrescendo proporzionalmente all'aumentare dei giorni di assenza (es. CPL di Ravenna). Qualora invece l'azienda manchi di versare regolare contribuzione all'ente bilaterale, alcuni CPL stabiliscono che sarà l'azienda stessa a corrispondere le prestazioni della bilateralità al lavoratore e ad erogare, per ogni giorno di malattia o infortunio, una somma economica che solitamente si attesta intorno ai 5/10 euro (es. CPL di Catanzaro e Vibo Valentia). I costi per visite mediche o esami clinici preventivi ai fini della salute e sicurezza sul lavoro possono essere sostenuti direttamente dalle aziende (es. CPL di Matera) o rimborsati dalla bilateralità (es. CPL di Ravenna). Il CPL di Vibo Valentia prevede invece la corresponsione della normale retribuzione nei casi di assenza degli operai a tempo indeterminato per visite mediche o screening oncologici. L'ente bilaterale di Foggia eroga altresì un contributo economico integrativo dell'indennità di malattia per lavoratori e imprenditori agricoli colpiti da Covid-19.

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, emerge una certa attenzione delle parti verso una maggiore sensibilizzazione e formazione nei confronti di lavoratori e aziende, anche attraverso il sostegno della bilateralità (es. CPL di Ravenna). Il CPL di Piacenza prevede infatti un'integrazione di due ore dei corsi obbligatori sulla sicurezza, il cui finanziamento e la cui organizzazione saranno delegati all'ente bilaterale territoriale. Sarà invece l'Osservatorio provinciale di Mantova ad occuparsi del monitoraggio dei percorsi formativi aziendali sulla sicurezza destinati a lavoratori e datori di lavoro. Di rilievo è poi l'organizzazione del c.d. premio sicurezza Agro Pontino, descritto nel CPL di Latina ed erogato annualmente dell'ente bilaterale a tre aziende e tre lavoratori del

territorio, che si siano distinti per le pratiche a tutela della sicurezza e salute sul lavoro. Laddove previsto, anche il servizio di trasporto per gli spostamenti casa-lavoro, messo a disposizione dall'azienda, deve garantire l'incolumità e la sicurezza dei lavoratori (es. CPL di Alessandria).

Con riferimento alla sostenibilità ambientale, la contrattazione provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti pare non intervenire direttamente, eccezion fatta per la costituzione, all'interno dell'ente bilaterale agricolo di Ferrara, di una commissione tecnica di studio che si riunirà almeno due volte all'anno, al fine di verificare l'impatto ambientale delle scelte produttive, anche in relazione all'impiego di nuove tecnologie e tecniche colturali.

4.2. *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.* In linea con l'accordo nazionale del 19 giugno 2018, per quanto riguarda il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), la contrattazione provinciale tende ad affidare all'ente bilaterale territoriale la relativa designazione e gestione, anche con riferimento ai contenuti, tempi e modalità della sua formazione (es. CPL di Terni e Bari e BAT). Si ribadisce che la figura del RLST opererà per le aziende fino a 15 dipendenti o in quelle laddove non sia stato eletto un RLS. Secondo il CPL di Sondrio, potranno beneficiare del ruolo del RLST, previa richiesta alle parti firmatarie, solo le aziende iscritte all'ente bilaterale territoriale e in regola con i versamenti contributivi. A questo proposito, il CPL di Livorno prevede che le aziende versino una somma aggiuntiva pari a 100 euro per il 2021 e 150 euro per il 2022 a sostegno delle attività del RLST. Con riferimento ai compiti e alle funzioni del RLST, gli accordi tendono a confermare, direttamente nel testo contrattuale o in apposito allegato, quanto sancito dal decreto legislativo n. 81 del 2008.

4.3. *Lavori pesanti o nocivi.* Recependo la delega del CCNL, diversi rinnovi dei CPL analizzati individuano i lavori pesanti e nocivi e stabiliscono le relative riduzioni di orario e/o maggiorazioni della retribuzione. Tra i lavori pesanti, sono generalmente elencati le operazioni di potatura di alberi ad alto fusto, il carico e scarico di oggetti pesanti, lo spargimento manuale di concimi o antiparassitari, l'escavazione manuale di fosse. Mentre per quelli nocivi, si fa riferimento in particolar modo all'impiego dei presidi sanitari (prodotti per la concimazione o antiparassitari) di prima o seconda classe e alla vuotatura a mano o con pompe di pozzi neri o vasche di liquami. Per i lavori considerati pesanti, sono erogate maggiorazioni che spaziano dal 6% (es. CPL di Benevento) al 20% della retribuzione (es. CPL di Catanzaro e Vibo Valentia) e riduzioni del tempo di lavoro di 1,5 o 2 ore; in alternativa, è fissato un massimo di ore (4 o 5) al giorno da dedicare ad operazioni pesanti (es. CPL di Siena e Bari e BAT). Per lo svolgimento di lavori nocivi, le maggiorazioni sono più elevate variando dal 22% (es. CPL di Catanzaro) al 30% (es. CPL di Reggio Calabria). Anche le riduzioni di orario sono maggiori, ammontando ad almeno 2,2 ore di lavoro (es. CPL di Crotone e Catanzaro). Diversamente, i CPL di Benevento e Catanzaro fissano una sosta di 15 minuti ogni ora di lavoro per gli addetti ad attività nocive o pesanti. Alcuni CPL sanciscono altresì il diritto ad essere sottoposti a visita medica, con recepimento della normale retribuzione nel periodo di assenza, per gli operai adibiti a lavori nocivi e l'obbligo in capo alle aziende di fornire dispositivi di protezione adeguati contro possibili intossicazioni o inalazioni. Il CPL di Torino stabilisce una rotazione delle mansioni per gli addetti a lavori continuativi in celle frigorifere o all'irrorazione con fitofarmaci o, in alternativa, l'erogazione di un'indennità pari 0,516 euro al giorno. Generalmente, si esentano le lavoratrici in gravidanza o puerperio dallo svolgimento di lavori pesanti e nocivi, garantendo loro il diritto di cambiare temporaneamente mansione (es. CPL di Matera e Reggio Calabria).

5. *Retribuzione e classificazione dei lavoratori*

5.1. *Aumenti del salario contrattuale e maggiorazioni o indennità.* Tutti i contratti provinciali in esame disciplinano la retribuzione e gli aumenti salariali, come previsto dal CCNL. I rinnovi presi in analisi per quanto riguarda l'aumento retributivo si configurano tutti tra l'1,4% e il 2,5%; in maniera preponderante si registra un aumento dell'1,7% e dell'1,8%, da erogarsi in una o due tranche (es. CPL di Avellino, Grosseto, Lecce e Cuneo). Il CPL di Brescia prevede due importi di aumento distinti per i lavoratori inquadrati fino al settimo livello (1,8%) e per quelli dell'ottavo livello (2%). Solo alcuni contratti prevedono l'istituto della carenza contrattuale, consistente in una sola somma una tantum per gli operai a tempo indeterminato (es. CPL di Alessandria, Avellino, Benevento) o anche in una cifra minore per i lavoratori a tempo determinato, talvolta riproporzionata in base al numero effettivo di giornate di lavoro (es. CPL di Belluno, Treviso e Ancona).

Benché le maggiorazioni classiche, segnatamente del lavoro straordinario, notturno, straordinario festivo e festivo notturno, siano disciplinate agli articoli 42 e 43 del CCNL, alcuni contratti provinciali contengono previsioni migliorative (es. CPL di Siena, Caserta e Ferrara). Sono inoltre previste tariffe specifiche per chi svolge determinate lavorazioni (es. all'interno di stalle, allevamenti e caseifici) nelle ore notturne o nei giorni festivi (es. CPL di Milano e Monza-Brianza, Cremona e Cosenza), per chi opera in regime di reperibilità (es. CPL di Trento) e per chi esercita le funzioni di capo (es. CPL di Ferrara e Trento). Il CPL di Cremona riconosce al trattorista un'indennità pari al 20% del salario per ogni ora di lavoro prestata sul trattore.

5.2. *Integrazioni e modifiche al sistema di inquadramento.* Il CCNL presenta una diversa classificazione per gli operai agricoli e per quelli florovivaisti. In entrambi i casi, è comunque la

contrattazione nazionale ad occuparsi di definire le declaratorie delle tre aree professionali delineate sia per gli operai agricoli che per i florovivaisti, mentre la contrattazione provinciale ha il compito di individuare le mansioni, i profili professionali e i relativi inquadramenti. Conseguentemente, numerosi rinnovi provinciali hanno introdotto nuove figure professionali, spesso eterogenee tra loro ma talvolta riconducibili ad attività agrituristiche, e le hanno ricondotte all'interno del sistema classificatorio nazionale (es. CPL di Bergamo, Ravenna, Asti e Avellino). In alcuni casi, le modifiche al sistema di inquadramento sono state dettate dalla necessità di razionalizzare i profili, aggiornarli nonché avvicinarli alla classificazione proposta dai contratti collettivi applicati in territori limitrofi (es. CPL di Perugia e Terni).

Alcuni contratti introducono soluzioni sperimentali finalizzate all'emersione del lavoro nero e irregolare o a fronteggiare situazioni di particolare difficoltà. Il CPL di Latina prevede, infatti, la possibile applicazione, in favore di alcune tipologie di lavoratori e per un periodo limitato di tempo, di due tariffe sperimentali per l'inserimento e la stabilizzazione lavorativa, pari rispettivamente a 7,20 e 8,61 euro al giorno. La disciplina è dettagliata nell'accordo-quadro per il contrasto al caporalato, allegato al contratto provinciale, e include una garanzia minima di giornate lavorative all'anno, da raggiungersi anche mediante l'assunzione congiunta da parte di più aziende degli stessi lavoratori o attraverso un contratto di rete. Il monitoraggio dell'applicazione delle tariffe sperimentali è demandato all'ente bilaterale territoriale, che si occupa anche di verificare l'effettività dello strumento, sulla base del raggiungimento di obiettivi quali l'aumento del numero di giornate annue certificate dall'Inps, l'incremento delle giornate lavorate nell'anno nella singola azienda, la crescita dei lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici provinciali e la diminuzione degli operai a termine contrattualizzati con meno di 50 giornate, rispetto all'anno precedente. Il CPL di Foggia, invece, contempla la possibilità, per le sole aziende in regola con i versamenti contributivi alla bilateralità, che abbiano avuto perdite economiche o subito

danni considerevoli o che abbiano aumentato le giornate lavorative rispetto all'anno precedente, di classificare gli addetti a mansioni generiche al secondo livello di inquadramento, all'interno della terza area professionale. Anche in questo caso, sarà compito dell'Osservatorio provinciale presso l'ente bilaterale territoriale, monitorare il ricorso a questo livello sperimentale di inquadramento e controllare il possesso dei requisiti da parte delle aziende che ne faranno richiesta.

Infine, sono previsti casi di adibizione dei lavoratori a mansioni superiori, per i quali può essere corrisposta una indennità di multifunzionalità giornaliera, variabile in base alle aree professionali di appartenenza dei singoli lavoratori (CPL di Caserta), o è direttamente versato il trattamento retributivo del livello superiore per tutta la durata della prestazione, purché questa non abbia una durata superiore a 20 giorni lavorativi o sia svolta per almeno due volte in un periodo non inferiore a 40 giorni: in questi casi, al lavoratore verrà attribuito il profilo professionale superiore (CPL di Trento). Diversamente, il CPL di Cosenza concede alle aziende che superano le 2000 giornate lavorative annue, iscritte all'ente bilaterale territoriale e in regola con la relativa contribuzione, di attribuire un inquadramento speciale ai lavoratori destinatari di continuità lavorativa da gennaio a dicembre, utilizzati per più fasi colturali ed eventualmente adibiti a mansioni polivalenti comprese tra il primo e il quarto livello. Questi lavoratori dovranno, in ogni caso, svolgere almeno il 40% delle mansioni attribuite al primo e al secondo livello di classificazione.

5.3. *Premi variabili e per obiettivi.* La disciplina del premio di risultato è rimessa alla contrattazione provinciale dall'articolo 2 del CCNL; ciononostante, all'interno dell'ultimo rinnovo nazionale, sono contenute alcune Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività.

Coerentemente con quanto prospettato nelle suddette Linee guida, alcuni contratti collettivi provinciali attribuiscono all'ente bilaterale territoriale o a commissioni tecniche ad hoc il compito di valutare la definizione di un sistema premiale applicabile al territorio, individuando gli indicatori di produttività e competitività rilevabili oggettivamente e le procedure per la raccolta dei dati e la corresponsione del premio (es. CPL di Terni, Perugia e Rovigo). Solo pochi contratti provinciali fanno riferimento a un premio di produttività territoriale già esistente, di cui si definiscono gli importi a seconda del diverso valore dell'indice di performance registrato a livello aziendale (CPL di Verona), ammettendo anche una possibile conversione di una parte del premio in buoni acquisto (CPL di Milano e Monza-Brianza). Diversamente, il CPL di Pavia fissa gli importi massimi di un premio da erogare ai lavoratori direttamente in welfare, sulla base di indicatori di performance da decidere in sede di commissione bilaterale.

Più spesso la contrattazione provinciale stabilisce erogazioni economiche proporzionali al livello di inquadramento, che le aziende devono corrispondere ai lavoratori al raggiungimento di un certo numero di giornate lavorate nell'anno (es. CPL di Torino e Siena). In altri casi, è invece promosso un maggior ruolo della contrattazione aziendale nella regolazione di schemi premiali applicabili ai singoli contesti produttivi, anche con l'eventuale assistenza degli enti bilaterali territoriali o di almeno un'organizzazione sindacale e datoriale (es. CPL di Viterbo, Potenza e Vibo Valentia). Il CPL di Caserta scende nel dettaglio specificando l'ammontare del premio, come percentuale della retribuzione lorda annua, spettante ai lavoratori diretti e indiretti, nel caso di conseguimento degli obiettivi di produttività da individuare in sede aziendale. Qualora invece le aziende non definissero un premio per obiettivi entro tre mesi dalla firma del contratto provinciale, ai lavoratori spetterà comunque un riconoscimento economico di 30 euro mensili. Inoltre, nelle aziende che assumono solo operai a termine, è prevista la possibilità di corrispondere un premio pari al 2% della retribuzione contrattuale giornaliera, a fronte di una flessibilità nelle

operazioni colturali che permetta effettivi risparmi economici. Diversamente, il CPL di Catanzaro interviene specificando i possibili indicatori cui correlare l'erogazione del premio a livello aziendale, come la produzione lorda vendibile, il numero di lavoratori e il monte giornate di occupazione per annualità.

6. *Welfare, conciliazione e tutela delle diversità*

6.1. *Somme, beni e servizi di welfare.* Nonostante nel CCNL sia previsto, in mancanza di copertura dei contratti provinciali o degli enti o casse territoriali, il riconoscimento di prestazioni di welfare integrativo attraverso l'ente bilaterale agricolo nazionale (EBAN), la gran parte delle misure e delle soluzioni di welfare è erogata ai lavoratori agricoli proprio grazie alla bilateralità territoriale. Quest'ultima, stando a quanto disposto dai contratti provinciali analizzati, offre principalmente: somme premiali a sostegno della genitorialità (es. CPL di Avellino, Ravenna e Ferrara) e integrazioni della retribuzione durante i periodi di maternità obbligatoria e/o astensione facoltativa (es. CPL di Siena e Viterbo); assegni in caso di decesso dei lavoratori (es. CPL di Siena, Ancona e Ferrara); il rimborso delle spese sostenute per esami o visite mediche (es. CPL di Siena e Sondrio) nonché per il pagamento delle rette scolastiche dei figli (es. CPL di Cuneo e Sondrio); indennità economiche per gli operai a tempo indeterminato licenziati per motivi non disciplinari (es. CPL di Viterbo, Trento e Ferrara); e contributi per gli operai a tempo indeterminato con famigliari disabili (CPL di Parma). Diversi sono inoltre i contratti provinciali che assegnano al datore di lavoro o all'ente bilaterale il compito di fornire note informative ai lavoratori sul fondo nazionale di previdenza complementare, Agrifondo, per promuoverne l'adesione.

Al di là delle erogazioni offerte dalla bilateralità, la contrattazione provinciale può stabilire che all'operaio agricolo a tempo indeterminato siano concessi un'abitazione, un pollaio, un

appezzamento di terreno a uso orto (es. CPL di Torino), ma anche un certo quantitativo di legna e di latte al giorno (es. CPL di Trento), al fine di attrarre la manodopera da altre regioni. Nei casi di alloggio non goduto, è possibile prevedere il riconoscimento di una indennità specifica (es. CPL di Pesaro e Urbino).

Particolare attenzione è rivolta agli spostamenti casa-lavoro, per i quali è generalmente prevista una indennità chilometrica, proporzionata alla strada da percorrere, o il rimborso del costo dell'abbonamento al trasporto pubblico, qualora il datore di lavoro non metta a disposizione del dipendente un mezzo di trasporto (es. CPL di Matera, Catanzaro e Crotone). Recependo il rimando del CCNL, i rinnovi analizzati intervengono, inoltre, disciplinando l'entità del rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, eventualmente sostenute dai lavoratori comandati a prestare servizio fuori dalla sede abituale di lavoro (es. CPL di Bergamo, Novara e Reggio Calabria). Infine, si definiscono gli importi dei buoni pasto o delle indennità sostitutive di mensa (es. CPL di Catanzaro e Reggio Calabria).

6.2. *Misure per la conciliazione tra vita privata e professionale.* Numerosi rinnovi contrattuali hanno introdotto previsioni a favore della conciliazione tra vita professionale e privata, nella forma di permessi, congedi e opportunità temporanee di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Nel farlo, è stato più volte ribadito il riconoscimento dei permessi e congedi previsti ai sensi del CCNL, anche se non mancano disposizioni ancora non del tutto aggiornate con gli avanzamenti degli ultimi rinnovi nazionali in materia.

Tra i trattamenti migliorativi, si riscontrano: l'attribuzione di giorni di permesso retribuito in caso di matrimonio anche in favore dell'operaio a tempo determinato (es. CPL di Cremona); l'aumento dei giorni di permesso retribuito concessi al padre lavoratore in occasione della nascita del figlio (es. CPL di Siena, Ravenna

e Matera) o all'operaio a tempo indeterminato in caso di decesso di parenti (es. CPL di Caserta e Bari e BAT); il riconoscimento di permessi retribuiti (e non) per i lavoratori che devono sottoporsi a visite e terapie e per i cosiddetti *caregiver*, che devono assistere figli o famigliari malati (es. CPL di Ravenna e Pesaro e Urbino). In particolare, il CPL di Catanzaro introduce: permessi straordinari di 6 ore per i lavoratori affetti da malattie che necessitino di cure ambulatoriali o che debbano assistere famigliari affetti da queste stesse patologie, cui si aggiungono, per gli emodializzati, ulteriori 4 ore settimanali di permesso; una giornata di permesso retribuito per i lavoratori donatori di sangue o midollo osseo; permessi retribuiti di 8 ore all'anno per gli operai a tempo indeterminato e di 4 ore all'anno per quelli a termine, in caso di visite mediche. Diversi contratti collettivi provinciali hanno inoltre previsto e ampliato la possibilità, introdotta con il decreto legislativo n. 151 del 2015, di cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati dai lavoratori, destinandola non soltanto ai colleghi che assistano i figli minori affetti da particolari condizioni di salute ma anche a quei lavoratori che siano colpiti direttamente da patologie critiche (es. CPL di Latina e Ancona). Il CPL di Viterbo prevede invece la possibilità di avere due giornate di permesso non retribuito per la partecipazione a ricorrenze religiose. Infine, sono recepiti i permessi retribuiti, previsti dal CCNL, per partecipare a corsi di formazione professionale o per il recupero scolastico, rispettivamente di 200 e 150 ore nell'arco di un triennio. Con riferimento alla partecipazione ai corsi di recupero scolastico, il CPL di Reggio Calabria dispone il riconoscimento di ulteriori 50 ore di permesso non retribuito.

6.3. *Tutele contro le violenze e discriminazioni di genere e a favore della manodopera straniera.* Sono diversi i contratti provinciali che hanno espressamente recepito l'accordo-quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel

settore agricolo, sottoscritto nel 2018 dalle associazioni datoriali e sindacali nazionali di settore.

Coerentemente con quanto disposto dall'accordo-quadro, la contrattazione provinciale, anche attraverso la bilateralità, promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione sul tema, spesso al fine di convincere sempre più aziende a sottoscrivere la Dichiarazione di recepimento dell'accordo-quadro, allegata al CCNL. Ad esempio, i CPL di Foggia e di Bari e BAT prevedono la possibilità di realizzare, a livello aziendale, assemblee sindacali per un massimo rispettivamente di 2 e 4 ore all'anno sui temi delle molestie e violenze di genere sul lavoro. In altri contesti, si fa riferimento alla promozione e alla diffusione di azioni positive per la parità di genere e in particolare, di interventi formativi retribuiti per le donne, mirati all'acquisizione di qualifiche medio-alte per una loro crescita professionale ed economica (es. CPL di Ravenna e Ferrara). Il CPL di Viterbo, invece, istituisce una commissione paritetica territoriale sul tema e uno sportello anti-molestie gestito dall'ente bilaterale. Qualora fossero già in essere episodi di violenza, oltre alla conferma dell'obbligo in capo al datore di lavoro di adottare i necessari provvedimenti disciplinari e cautelativi, alcuni CPL estendono le tutele previste dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015 in favore delle donne inserite in percorsi di protezione certificati. Il CPL di Ravenna, ad esempio, riconosce ulteriori nove mesi di garanzia di mantenimento del posto di lavoro da un anno dall'evento violento, in aggiunta al congedo retribuito di tre mesi, mente il CPL di Ferrara estende la durata del suddetto periodo di congedo a cinque mesi. Grazie alla bilateralità, sono inoltre erogati trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quelli previsti per legge, nella forma di un indennizzo pari a 26 giornate retribuite (CPL di Ravenna) o di una somma di 500 euro al mese per un massimo di tre mesi (CPL di Ferrara).

Con riferimento alla manodopera straniera, in linea con l'opportunità, espressa dal CCNL, di promuovere iniziative territoriali con i soggetti competenti per contrastare il lavoro sommerso e

meglio gestire i flussi di lavoratori immigrati, alcuni contratti provinciali esplicitano l'avvio di contatti con le autorità pubbliche per sensibilizzarle ai temi dell'integrazione e dell'accoglienza nei contesti lavorativi, sociali e abitativi. In particolare, i CPL di Crotone e Catanzaro sanciscono l'impegno delle parti ad incontrarsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto, per favorire la stipulazione di convenzioni tra l'ente bilaterale e le istituzioni locali finalizzate all'avviamento al lavoro e alla fornitura di servizi adeguati per i lavoratori immigrati. Da questo punto di vista, spicca la previsione del CPL di Siracusa relativa a un contributo economico erogato dall'ente bilaterale territoriale a sostegno della copertura dei costi sostenuti dalle aziende (iscritte all'ente bilaterale e in regola con la relativa contribuzione) per la sistemazione alloggiativa dei lavoratori extracomunitari stagionali. Ulteriori disposizioni riguardano l'elargizione di alcuni giorni di permesso retribuito in occasione delle festività religiose o civili più rilevanti nei paesi di origine (CPL di Bari e BAT) o per partecipare a corsi universitari o di alfabetizzazione alla lingua italiana (es. CPL di Ravenna e Catanzaro), nonché per svolgere le pratiche finalizzate al rilascio del permesso di soggiorno (es. CPL di Catanzaro e Latina). Per favorire invece il rientro ai paesi di origine, la contrattazione provinciale del settore agricolo può prevedere la concessione di periodi di aspettativa non retribuita o la possibilità di accumulare i giorni di ferie (es. CPL di Ravenna e Bari e BAT). Infine, i CPL di Potenza, Reggio Calabria e Ferrara dispongono la traduzione e la stampa nelle lingue più parlate dai lavoratori immigrati presenti nei territori, della normativa legale e contrattuale sulla salute e sicurezza sul lavoro.

7. *Appalti ed esternalizzazioni.* Sul tema degli appalti, i rinnovi dei contratti collettivi provinciali confermano quanto sancito all'articolo 30 del CCNL, ribadendo l'obbligo per il committente di verificare che l'impresa appaltatrice operi nel rispetto delle disposizioni legali, sia dotata di una struttura imprenditoriale

adeguata, sia in regola con i versamenti contributivi (dandone prova attraverso la fornitura del DURC) e applichi la contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Recependo le indicazioni delle parti sociali nazionali, i CPL definiscono anche le modalità con le quali è data comunicazione dell'appalto all'ente bilaterale agricolo territoriale. Solitamente l'obbligo di trasmissione di copia del contratto di appalto ed eventualmente altra modulistica (es. documento di identità del legale rappresentante dell'azienda appaltante e di quella appaltatrice, tipologia giuridica dell'impresa appaltatrice e numero e tipologia di lavoratori impiegati, DURC in corso di validità di entrambi i soggetti) è in capo all'impresa committente, anche se non mancano contesti in cui sono le aziende appaltatrici ad essere direttamente coinvolte (es. CPL di Avellino). In alcuni casi, sono altresì definite con precisione le tempistiche entro le quali inviare la documentazione all'ente bilaterale: ad esempio, entro 48 ore dall'inizio dei lavori di appalto nel CPL di Viterbo, oppure entro 15 giorni dalla stipula del contratto come nel CPL di Cosenza o solo 5 giorni come nel CPL di Belluno. Talvolta, oltre ai contratti di appalto, è confermato, come da CCNL, l'obbligo per le aziende di inviare comunicazione anche dei contratti di somministrazione avviati: in questi casi, destinatari delle comunicazioni sono solitamente gli Osservatori paritetici provinciali (es. CPL di Ferrara e Ravenna). Nei CPL di Milano e Monza-Brianza, Rovigo e Reggio Calabria si stabilisce la costituzione di tavoli di confronto periodici con le autorità pubbliche preposte (es. Inps, ITL), per il monitoraggio delle esternalizzazioni nel territorio, la diffusione delle informazioni sulle procedure da rispettare e il contrasto ai fenomeni fraudolenti o di sfruttamento. Nel CPL di Siracusa si attribuisce all'ente bilaterale territoriale il compito di realizzare un registro in cui archiviare i contratti di appalto avviati nel territorio. Da ultimo, il CPL di Terni sancisce il diritto delle rappresentanze sindacali in azienda ad essere informate sui contratti di appalto attivati nonché l'ob-

bligo per l'impresa appaltatrice che cessi il suo rapporto, di comunicare eventuali esuberi all'azienda subentrante, affinché questa possa assumere prioritariamente quei lavoratori, in caso di necessità.