



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
SCUOLA DI DOTTORATO DI GIURISPRUDENZA

DOTTORATO DI RICERCA IN DIRITTO ED ECONOMIA DELL'IMPRESA –
DISCIPLINE INTERNE ED INTERNAZIONALI

Con il contributo della
FONDAZIONE CARIVERONA

CICLO XXVIII

RELAZIONI SINDACALI E RAPPORTI DI LAVORO
NEL CONTESTO ECONOMICO-PRODUTTIVO DEL SETTORE AGRICOLO

S.S.D. IUS/07

COORDINATORE:

CHIAR.MO PROF. LORENZO PICOTTI

TUTOR:

CHIAR.MA PROF.SSA DONATA M.A. GOTTARDI

DOTTORANDO:

DOTT. GIANLUCA URBISAGLIA

Matr. n. VR376420

CO-TUTOR:

CHIAR.MA PROF.SSA FRANCA BORGOGELLI

«Come vivono i braccianti d'oggi è un mistero, solo di rado scalfito dalle inchieste della magistratura, da un articolo di giornale, dai rapporti di Medici senza frontiere o dalle testimonianze di un prete che è entrato in contatto con questa realtà.

Ma ciò che accade oggi non viene dal nulla, viene da lontano. Dalle ferite non sanate del Sud contadino. Da una violenza irrisolta che ritorna a esplodere in episodi che sovente finiscono sulle pagine di cronaca nera, pur essendo sedimenti di storia e non fatti sporadici, irrazionali.

È un'onda lunga che riaffiora. E poiché, in un modo o nell'altro, dalle campagne veniamo tutti, poiché non c'è famiglia italiana, gruppo, classe, partito che possa dichiararsi estraneo a quella che è stata l'evoluzione del lavoro agricolo, in quella rivoluzione lenta siamo tutti coinvolti.

Ci sono fili invisibili che portano alle matasse aggrovigliate del passato. Nessuno può tirarsi fuori, conviene dipanarle»

Leogrande A. (2016), Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud, Milano, Feltrinelli, pp. 27-28

INDICE

INTRODUZIONE	11
--------------------	----

PARTE I

L'AZIONE DELLA NUOVA POLITICA AGRICOLA COMUNITARIA (PAC) SUL CONTESTO ECONOMICO-PRODUTTIVO DEL SETTORE AGRICOLO	19
---	----

CAPITOLO 1

UN BREVE <i>EXCURSUS</i> STORICO DELLA PAC E DELLA SUA INFLUENZA SUL CONTESTO ECONOMICO-PRODUTTIVO EUROPEO, CON PARTICOLARE <i>FOCUS</i> SULL'ITALIA	22
--	----

CAPITOLO 2

FORMULAZIONE, STRUTTURA E CENNI SUI CONTENUTI DELLA PAC 2014-2020 CON PARTICOLARE <i>FOCUS</i> SUL FATTORE LAVORO.....	36
--	----

2.1 La formulazione della nuova PAC 2014-2020 e la sua struttura giuridica.....	39
---	----

2.2 Cenni sulle novità apportate dalla nuova PAC ai suoi capisaldi: i c.d. “Pagamenti diretti”, le c.d. “Misure di mercato” (parziale rinvio) e la c.d. “Politica di sviluppo rurale”	41
---	----

2.2.1 I c.d. “Pagamenti diretti”	41
--	----

2.2.2 Le c.d. “Misure di mercato”	44
---	----

2.2.3 La c.d. “Politica di sviluppo rurale”	47
---	----

CAPITOLO 3

LA PAC E I DIRITTI SOCIALI: IL LAVORO COME MERO FATTORE ECONOMICO	50
---	----

CAPITOLO 4

GLI ATTORI PRINCIPALI DELLA NUOVA PAC (SEGUE)	55
---	----

4.1 Le c.d. “Organizzazioni dei produttori” e le loro associazioni	58
--	----

4.1.1 Le c.d. “Associazioni di Organizzazioni dei produttori” (AOP).....	65
--	----

4.2 Le c.d. “Organizzazioni interprofessionali”.....	66
--	----

4.3 I c.d. “Distretti agroalimentari”, “rurali” e “produttivi”	68
--	----

CAPITOLO 5

LE RELAZIONI TRA I SOGGETTI DELLA PRODUZIONE: CENNI SUI C.D. “CONTRATTI AGRO-INDUSTRIALI” E SULLA “CONTRATTAZIONE ‘COLLETTIVA’ INTERPROFESSIONALE” AGRARIA

.....	74
5.1 I c.d. “Contratti agro-industriali” nel processo di integrazione verticale delle aziende agricole	76
5.2 I c.d. “Contratti Agro-industriali” e la c.d. “Contrattazione ‘collettiva’ interprofessionale” agraria in Italia	84

PARTE II

L’ODIERNO SISTEMA ECONOMICO-PRODUTTIVO DEL SETTORE PRIMARIO

.....	91
-------	----

CAPITOLO 1

ALCUNE CARATTERISTICHE STRUTTURALI DELLE IMPRESE AGRICOLE

1.1 La “Dimensione aziendale” e il relativo processo di “polarizzazione” del tessuto produttivo	100
1.2 Il c.d. “Orientamento tecnico economico” aziendale.....	103
1.3 La forma giuridica delle imprese e le loro modalità di conduzione	106

CAPITOLO 2

I FATTORI DELLA PRODUZIONE AGRICOLA

2.1 Il fattore “lavoro”	110
2.1.1 Gli occupati in agricoltura	110
2.2 La gestione del fattore “terra”: tra proprietà, affitto ed uso gratuito	113
2.2.1 Focus sui soggetti proprietari o conduttori dei terreni agricoli	115
2.3 I servizi in agricoltura: il c.d. “Contoterzismo”	117

CAPITOLO 3

IL “CALEIDOSCOPIO” DELLA PRODUZIONE AGRICOLA	120
3.1 La produzione agricola e le sue catene del valore	121
3.2 Il sub-settore dell'olio di oliva	126
3.3 Il sub-settore vitivinicolo	131
3.4 Il sub-settore del florovivaismo	136
3.5 Il sub-settore dell'acquacoltura	139

PARTE III

I RAPPORTI DI LAVORO IN AGRICOLTURA.....	143
--	-----

CAPITOLO 1

IL LAVORO IN AGRICOLTURA TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	148
1.1 Contratto a tempo determinato <i>versus</i> il contratto a tempo indeterminato....	150
1.2 I contratti di lavoro flessibile: “ <i>Part-time</i> ”, “Apprendistato” e “Lavoro somministrato”	158
1.2.1 Il “Contratto di lavoro a tempo parziale”	159
1.2.2 Il “Contratto di apprendistato”	168
1.2.3 Il “Contratto di lavoro somministrato”	173

CAPITOLO 2

GLI INTERVENTI NORMATIVI SUL LAVORO IN AGRICOLTURA	178
2.1 L’antico istituto del c.d. “Scambio di mano d’opera e servizi”	179
2.2 La nuova disciplina dei c.d. “ <i>Voucher</i> ”: il c.d. “Contratto di prestazione occasionale”.....	181
2.3 La c.d. “Assunzione congiunta”	191
2.4 Il lavoro familiare nell’impresa agricola	197

PARTE IV

LE RELAZIONI SINDACALI NEL SETTORE PRIMARIO.....	199
--	-----

CAPITOLO 1

BREVE EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO IN AGRICOLTURA, DAL SECONDO DOPOGUERRA AL 1977 (RINVIO)	205
---	-----

CAPITOLO 2

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO E IL SISTEMA DELLA BILATERALITÀ IN AGRICOLTURA DAL 1977 AD OGGI (SEGUE).....	211
--	-----

CAPITOLO 3

GLI ATTORI DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	221
3.1 Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e la difficile rappresentanza sindacale all'interno dei luoghi di lavoro (rinvio).....	224
3.2 Il sistema di rappresentanza padronale e la complessa sintetizzazione degli interessi delle aziende associate	225
3.2.1 Particolare genesi della rappresentanza datoriale	225
3.2.2 Un tentativo di riqualificazione teorica del sistema di rappresentanza datoriale agricolo	232
3.2.3 L'(in)adeguata rappresentatività degli interessi padronali	237
3.2.4 La PAC creatrice di potenziali nuovi attori negoziali	240

CAPITOLO 4

LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO.....	243
4.1 I livelli del sistema contrattuale e il difficile rapporto tra di essi.....	248
4.2 Il sistema contrattuale al limite dell'inefficienza.....	256

CAPITOLO 5

I PRINCIPALI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE	263
5.1 L'istituto dell'“Orario di lavoro” e gli altri istituti ad esso collegati.....	264
5.2 L'istituto della “Retribuzione” e la c.d. “Classificazione del personale”	273

5.3	L'istituto del "Cottimo"	278
5.4	Le Agibilità sindacali (segue)	283
5.4.1	Il "Delegato d'azienda"	283
5.4.2	L'istituto delle "Riunioni in azienda" (l'assemblea)	289
5.4.3	Cenni sul rappresentante per la sicurezza dei lavoratori territoriale (RLST) 291	
	CONCLUSIONI	294
	APPENDICE	313
	ABBREVIAZIONI.....	333
	BIBLIOGRAFIA	335

INTRODUZIONE

L'obiettivo principale di questo lavoro di ricerca è quello di fornire il quadro e la qualità delle tutele offerte per il lavoro subordinato¹ dalla specifica normativa giuslavoristica e dalla contrattazione collettiva di lavoro, alla luce dell'evoluzione economico-produttiva del settore agricolo. La definizione progettuale della presente ricerca e la conseguente stesura, tuttavia, sono state ostacolate dallo scarso rilievo dato al lavoro in agricoltura da parte delle ricerche nel campo del Diritto del lavoro e delle Relazioni sindacali. Del resto, «il diritto del lavoro nasce come legislazione del lavoro salariato industriale e la sua genesi si identifica con l'emergenza della realtà industriale e del lavoro dipendente di massa entro la struttura della fabbrica; sicché, la dimensione del lavoro agricolo ne risulta subito depressa e svalutata»². Stessa sorte ha avuto lo studio delle *industrial relations* agricole, nonostante la loro peculiarità³ rispetto ai sistemi di rapporti collettivi propri di altri settori produttivi⁴. ZANGHERI asserisce, infatti, che i rapporti collettivi in l'agricoltura si differenziano per ragioni intimamente connesse ai caratteri strutturali del settore produttivo, alla morfologia del mercato del lavoro e alla storia del movimento sindacale agricolo. Questi fattori hanno inciso e tuttora incidono sulla intera struttura dell'edificio contrattuale (livelli e rapporti tra sedi negoziali), sulla strategia rivendicativa del sindacato (proiettata essenzialmente sul tema dell'occupazione), sulla più generale politica sindacale concernente i rapporti sociali di produzione (riforma agraria, riforma degli obblighi di miglioria, della cooperazione e delle affittanze collettive, non ultima la riforma previdenziale)⁵.

Per il trattamento dei temi citati, pertanto, non si è potuto prescindere da un approccio di tipo integrato, che ha portato ad indagare altre materie giuridiche come il Diritto dell'Unione Europea e, soprattutto, il Diritto agrario, nonché discipline distanti

¹ Per la verità, si è andato altresì ad analizzare particolari istituti giuslavoristici che non rientrano nell'alveo del lavoro subordinato ma la loro analisi si è resa utile per comprendere alcune dinamiche del mercato del lavoro agricolo e realizzare alcune specifiche comparazione con alcuni contratti di lavoro subordinato

² GHEZZI G., ROMAGNOLI U. (1995), *Il rapporto di lavoro*, Bologna, Zanichelli

³ VENEZIANI B. (1969), La evoluzione della contrattazione collettiva in agricoltura dal periodo corporativo ai giorni nostri, *RIDL*, I, n. 1, p. 64 e ss.

⁴ ZANGHERI R. (1960), Introduzione. In: ID, a cura di, *Lotte agrarie in Italia. La Federazione nazionale dei lavoratori della terra 1901-1926*, Milano, BIT, pp. IX-XCII

⁵ Ivi, *passim*

dal Diritto del lavoro, come l'Economia agraria e gli Studi organizzativi⁶, inoltre in linea con il Corso dottorale – la cui tesi si pone come traguardo – costruito per essere multidisciplinare e di ampio respiro europeo.

Tuttavia, anche per queste materie si sono incontrate varie difficoltà. In modo particolare per il Diritto agrario poiché si è notata la scarsa rilevanza di questa materia per il lavoro agronomo di natura subordinata. Come afferma anche GERMANÒ, infatti, «l'agrarietà è una qualità accidentale del rapporto di lavoro subordinato, perché scarse sono le particolarità della disciplina del lavoro in agricoltura e, comunque, inidonee a colorarla di specialità⁷ rispetto a quella del rapporto di lavoro negli altri settori economici»⁸. Il lavoro subordinato rientra, al massimo, «tra gli aspetti propri dell'attività di ogni (corsivo dell'Autore) operatore economico»⁹, ossia tra gli aspetti di natura fiscale, previdenziale e creditizia. Del resto gli stessi manuali della materia concentrano la loro attenzione sul lavoro agronomo fondamentalmente imprenditoriale, autonomo e – raramente – relativo ai familiari dell'agricoltore, in linea con la regolamentazione del Codice civile¹⁰.

Da questo breve quadro è chiaro come il lavoro in agricoltura risulti una vera “Cenerentola” di molte discipline appartenenti sia alle Scienze giuridiche sia alle Scienze sociali – ad esclusione dell'Economia agraria, ma in quest'ultima materia il lavoro viene studiato come mero fattore che concorre alla produzione – nonostante l'intero settore primario sia da qualche anno sotto i riflettori per via sia agli episodi di grave sfruttamento del lavoro sia all'attenzione politico-mediatica dovuta all'“Expo 2015”¹¹.

Pertanto, con questa tesi di dottorato si vuole dare un personale contributo alla

⁶ Sebbene allo stesso tempo non siano del tutto estranei agli studi universitari dello scrivente

⁷ Nel Diritto agrario e nel Diritto del lavoro si è dibattuto per molto tempo sulla qualificazione di specialità o di specificità della regolamentazione dei rapporti di lavoro in agricoltura. Per dettagli relativi a questo dibattito, si rinvia a: NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo: vecchi e nuovi profili di specificità. In: MASSART A., VIGNOLI G., a cura di, *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario. Atti del Convegno di studio tenutosi a Rapallo-S. Margherita Ligure il 10-11 giugno 1988 nel quadro della ricerca promossa dalla Scuola superiore di studi universitari e di perfezionamento S. Anna di Pisa*, Roma, s.e., pp. 19-33

⁸ Così GERMANÒ – in ID (1996), Agricoltura e diritto del lavoro. In: CASADEI E., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., a cura di, *Gli attuali confini del diritto agrario. Atti del convegno “Enrico Bassanelli”, Firenze 28-30 aprile 1994*, Milano, Giuffrè, p. 261, riprendendo il pensiero di MAGNO P. (1984), *Diritto agrario del lavoro*, Milano, Franco Angeli, pp. 167 e ss.

⁹ GERMANÒ A. (2001), *Manuale di diritto agrario*, Torino, Giappichelli, IV ed., p. 3

¹⁰ Il Codice civile destina l'intero Capo II del Titolo I del Libro V del Lavoro all'impresa agricola regolando tuttavia ambiti che esulano dal rapporto di lavoro subordinato

¹¹ Ed all'onda lunga che ha avuto tale manifestazione

ricerca giuslavoristica e giussindacale sul tema, sebbene consapevoli della sua vastità e, quindi, dell'impossibilità di affrontarne tutti gli ambiti.

È bene, infatti, precisare fin da subito che *questa ricerca non ha studiato il lavoro subordinato per l'intero settore agricolo*. Come a breve si apprezzerà, esso è infatti un caleidoscopio di attività che non si riduce solamente alla coltivazione del terra ma si espande, comprendendo l'allevamento degli animali, la pesca, le attività di agriturismo, etc., per giungere persino alla produzione di *public goods*. In questa tesi si considererà soltanto una parte di tale universo agronomo che coincide i sub-settori ricompresi nell'art. 1 "Oggetto del contratto" del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti 2014-2017: «ortofrutticolo, oleicolo, zootecnico e di allevamento di animali di qualsiasi specie, allevamento di pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura), vitivinicolo, fungicolo, caseario, tabacchicolo, faunistico-venatorio, agriturismo, di servizi e di ricerca in agricoltura¹²». Si valuterà, pertanto, la porzione di mondo agricolo i cui operai sono tutelati dalla contrattazione collettiva sopracitata.

Allo stesso tempo, tuttavia, i medesimi sub-comparti¹³ non rappresentano solamente una parte del mondo agronomo ma altresì una singola fase del processo di produzione agroindustriale. Infatti, l'agricoltura moderna è ormai da considerare un settore manifatturiero¹⁴ grazie al miglioramento delle relazioni delle filiere agricole, per cui il momento di coltivazione e allevamento risultano le fasi iniziali di un lungo processo produttivo che passa per le industrie alimentari e di trasformazione, giungendo fino alla GDO. Pertanto, il lavoro subordinato di cui ci si occuperà sarà altresì quello impiegato nel "primo momento" del lungo ciclo produttivo dell'agroindustria.

Si affronterà l'agricoltura come un *unicum* soltanto per spiegare il grande tema dell'influenza della Politica agricola comunitaria – da ora in poi, PAC – sul tessuto produttivo del comparto e per descrivere alcuni dati economici dell'agricoltura italiana, dal momento che risulta impraticabile poter scindere le informazioni¹⁵ per ogni sub-

¹² Tuttavia non avendo a disposizione i dati economici delle aziende "fungicole", "faunistico-venatorie" e di "servizi e di ricerca in agricoltura" non troveranno specifica attenzione nell'analisi delle filiere nell'*Appendice* a questa tesi

¹³ Non tutti i sub-settori fanno parte dell'*Agribusiness*. Si escluderanno, infatti, quelli "faunistico-venatorie" e di "servizi e di ricerca in agricoltura"

¹⁴ In questo senso, si veda: JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici del sistema agro-alimentare e agro-industriale. Soggetti e concorrenza*, Bari, Cacucci editore, p. 15

¹⁵ Per esempio, ciò non è stato possibile riguardo i macro dati sull'occupazione agricola. Di converso era disponibili dati specifici per ogni filiera di prodotto

comparto analizzato.

La *Thesis* che si vuole dimostrare è che nel settore primario le tutele scaturenti dalla normativa legale e pattizia dei rapporti di lavoro subordinato e il sistema di relazioni sindacali non sono appropriati al sistema economico-produttivo né corrispondono alle esigenze di tutela dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle strutture collettive del sistema padronale. Sostanzialmente, esisterebbe uno scollamento tra realtà economico-produttiva e realtà dei protagonisti individuali e collettivi del mondo del lavoro agricolo che si sostanzia in una impalcatura contrattuale inefficiente, una rappresentanza datoriale non pienamente adeguata al contesto produttivo, in un sistema di tutele giuslavoristiche poco efficace.

Dal momento che il settore primario risulta un comparto c.d. “assistito”, *si necessita in prima battuta verificare come la PAC abbia influito sull’economia agricola e se la sua azione abbia inciso altresì sul mondo del lavoro*. Pertanto, nel *Capitolo 1* della *Parte prima* verrà realizzato un breve *excursus* storico sulla PAC dove si descriverà la sua evoluzione normativa e, ove possibile¹⁶, si esporranno alcuni effetti della medesima Politica sul lavoro. Nel *Capitolo 2*, l’analisi verterà sui contenuti della PAC vigente e su alcuni suoi strumenti che potrebbero incidere direttamente sul lavoro del comparto. Nel *Capitolo 3*, invece, si esaminerà il peso che i c.d. “Diritti sociali” posseggono all’interno della Politica agricola comune e, dunque, i possibili effetti di tale ruolo all’interno delle strategie di attuazione della PAC.

Una volta verificata l’influenza della PAC sull’economia del comparto, *nel Capitolo 4 si indagherà il ruolo assunto dalla Politica agricola nella formazione dell’associazionismo economico di settore*, ossia nell’istituzione *ex lege* delle c.d. “Organizzazioni dei produttori” (d’ora in poi OP) e delle c.d. “Organizzazioni interprofessionali” (d’ora in poi OI), le quali non si pongono *a latere* delle aziende agricole ma le rappresentano nelle sedi economiche. Si analizzeranno, quindi, brevemente i dettagli della normativa europea che li ha istituiti e la loro consistenza numerica in Italia. Sempre all’interno del *Capitolo 4*, si indagheranno altri attori del sistema di produzione agricolo che non rappresentano singole imprese ma interi territori rurali o prodotti

¹⁶ In funzione della disponibilità dei dati

agricoli, ossia i c.d. “Distretti agroalimentari”, “rurali” e “produttivi” che sono assurti a protagonisti del II Pilastro della PAC.

L’approfondimento di questi attori non potrà prescindere dai legami che si vanno a tessere tra loro, per cui, nel *Capitolo 5*, si andrà a descrivere la particolare contrattazione che questi soggetti vanno a realizzare.

Nella *Parte Seconda* si esaminerà l’intero settore agricolo da un punto di visto strettamente economico, *con l’intento di valutare con profondità le caratteristiche strutturali delle imprese e la tipologia di produzioni agronome adottate, nonché gli altri fattori della produzione agricola, come il lavoro e la terra*. Nel *Capitolo 1*, quindi, si approfondirà il secolare problema che affligge il settore, riguardante la parcellizzazione aziendale e il collegato nanismo dimensionale, cercando di verificare le reali dimensioni del fenomeno e ciò che questo ultimo implica per il lavoro subordinato. Per realizzare quanto appena descritto, apprezzeranno le dimensioni aziendali, le produzioni agronome – *rectius* i c.d. “Orientamenti tecnici economici” – e la forma giuridica delle imprese agricole. Nel *Capitolo 2*, inoltre, si darà conto dell’occupazione in agricoltura in termini quantitativi, cercando di dare altresì la misura del lavoro irregolare nel settore. Inoltre, sempre all’interno di questo capitolo, ci si occuperà della terra e dei diritti di proprietà che ne qualificano la modalità di sfruttamento. Chiuderà il *Capitolo 2* il c.d. “Contoterzismo”, il principale servizio utilizzato dalle imprese agricole che necessitano di macchinari specializzati che un’azienda, per dimensioni o per costi, non può permettersi economicamente.

Nel *Capitolo 3*, infine, ci si concentrerà su alcune¹⁷ selezionate filiere di prodotti agronomi per compiere determinate e importanti verifiche. Si vuole appurare, infatti, *se l’andamento economico di ogni bene agricolo sia diverso e se la creazione e successiva distribuzione del valore di un prodotto agronomo sia equo tra gli operatori che intervengono nel processo produttivo (per esempio, dalla fase di coltivazione alla vendita attraverso la GDO)*.

Nelle *Parti Terza e Quarta* di questo lavoro saranno esaminate le tematiche prettamente inerenti al Diritto del lavoro e alle Relazioni sindacali. Tuttavia, prima di entrare nel dettaglio di queste *Parti*, si avverte la necessità di mostrare i dettagli

¹⁷ Per economicità di spazio molte filiere verranno descritte brevemente all’interno dell’*Appendice* a questa tesi

dell'importante lavoro di raccolta della base di dati che ha permesso l'analisi della contrattazione collettiva degli operai agricoli e florovivaisti sia nazionale che territoriale. In particolare, il lavoro di ricerca si è maggiormente concentrato sul CCNL 2014-2017 vigente¹⁸ – si veda *infra* –, sulle contrattazioni provinciale, interprovinciale e regionale delle ultime due tornate contrattuali 2012-2015 e 2016-2019¹⁹, nonché sugli Accordi, Protocolli d'intesa, Regolamenti, Linee guida e altra documentazione che si sono ritenuti utili ai fini di questa ricerca.

Si sono così raccolti ed esaminati **221** documenti, tra i quali: **11** CCNL delle precedenti tornate contrattuali²⁰ e quello vigente per il quadriennio 2014-2017, **30** Contratti collettivi provinciali di lavoro (d'ora in poi, CPL) delle tornate contrattuali precedenti ai due quadrienni 2012-2015 e 2016-2019, **3** Contratti collettivi interprovinciali di lavoro (d'ora in poi CIPL) delle tornate contrattuali precedenti ai due quadrienni 2012-2015 e 2016-2019, **80** CPL della tornata contrattuale 2012-2015, **8** CIPL della tornata contrattuale 2012-2015, **1** CRL della tornata contrattuale 2012-2015, **57**²¹ CPL della tornata contrattuale 2016-2019, **6** CIPL della tornata contrattuale 2016-2019, **2** CRL della tornata contrattuale 2016-2019 ed, infine, **15** altri documenti – si veda *supra* –.

La raccolta non è stata agevole perché non si è riusciti ad individuare nessuna banca dati, biblioteca e, soprattutto, associazione di rappresentanza che detenesse l'intera la contrattazione provinciale almeno della tornata contrattuale precedente^{22, 23}. In prima battuta, si sono contattate le federazioni di settore delle rappresentanze dei lavoratori (Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil). Ci si è concentrati successivamente sulla Flai-Cgil, a livello nazionale, regionale e provinciale. Si sono, quindi, contattate tutte le sedi provinciali della Flai-Cgil (110) – nonché la Fai-Cisl di Verona –, le strutture regionali e,

¹⁸ Al 31 dicembre 2017 la piattaforma di rinnovo del contratto nazionale era ancora in fase iniziale di negoziazione tra le parti

¹⁹ Poiché il Corso di dottorato è iniziato e si è concluso nel corso di vigenza di entrambi i quadrienni coinvolti nella ricerca dei contratti collettivi provinciali

²⁰ Per i dettagli si rinvia alla *Bibliografia* di questa tesi

²¹ La differenza numerica tra i CPL della precedente quadriennio rispetto a quelli vigenti è dovuta al fatto che al 31 dicembre 2017 alcuni CPL non erano ancora stati rinnovati

²² Dal momento che al 31 dicembre 2017 alcuni contratti provinciali ancora non risultavano rinnovati

²³ Si è presa visione della disponibilità di testi presso il CNEL, l'Archivio storico della CGIL e della Flai-Cgil, la Biblioteca Nazionale Centrale di Roma ma con scarsi successi. Si è verificata anche la fruibilità del progetto "digit@uil" di raccolta della contrattazione di secondo livello ma a chiusura tesi si attende ancora una risposta dall'organizzazione sindacale Uil finanziatrice e realizzatrice del progetto stesso

solo in caso di risposta negativa, si sono coinvolte le tre Confederazioni padronali, quali Confagricoltura, Coldiretti e CIA.

Tornando alla presentazione delle ultime *Parti* di questo lavoro, *al fine di verificare l'adeguatezza delle tutele derivanti dalle discipline legali e pattizie dei contratti di lavoro subordinato diffuse nel settore*, verranno esaminate nel *Capitolo 1* della *Parte Terza* dapprima le discipline normative e pattizie dei contratti di lavoro di natura subordinata storicamente più diffusi in agricoltura, come il “Contratto a tempo indeterminato” e il “Contratto a tempo determinato”, apprezzandone le particolarità e l'utilizzo soprattutto di quest'ultima tipologia contrattuale. Si analizzeranno, inoltre, le regolamentazioni di altri rapporti di lavoro quali il “Contratto *part-time*”, il “Contratto di Apprendistato” e il “Contratto di lavoro somministrato”. Nel *Capitolo 2*, con i medesimi intenti si valuteranno alcune specifiche discipline di istituti – di esclusiva fonte legale – nati o caratterizzanti il settore.

Nella *Quarta* ed ultima *Parte*, infine, *si realizzerà una valutazione complessiva del sistema di relazioni sindacali, verificando in particolare l'adeguatezza dei suoi attori principali e della sua impalcatura contrattuale, per concludere con una valutazione delle tutele scaturenti dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale*. Nei *Capitoli 1 e 2*, di descriverà brevemente la storia delle relazioni sindacali degli operai agricoli e florovivaisti dal secondo dopoguerra al vigente CCNL. Nel *Capitolo 3*, si valuteranno gli attori del sistema contrattuale descrivendo la loro particolare genesi ed, in modo particolare, alcune problematiche ancora in atto. Nel *Capitolo 4* si utilizzerà quella base di dati a cui si è già accennato *supra*, al fine di valutare la qualità dell'intera struttura contrattuale e delle tutele offerta dalla contrattazione collettiva, escludendo dall'analisi l'istituto dell'“Appalto”, perché si ritiene una tematica troppo vasta per essere affrontata all'interno di questa tesi.

In questo lavoro di ricerca, infine, si escludono alcuni grandi temi del mondo del lavoro agronomo, quali: il “Mercato del lavoro agricolo”, il “Lavoro agricolo degli immigrati”, il “Sistema previdenziale agricolo”, il fenomeno del c.d. “Caporalato” e i collegati interventi normativi nazionali e regionali a quest'ultimo collegati (come la c.d. “Rete del lavoro agricolo” e gli “Indici di congruità” della regolamentazione regionale pugliese). Infatti, sebbene strettamente correlati alla tematica, essi avrebbero un rilievo minimo considerando sia i tanti temi che si dovevano obbligatoriamente affrontare in

questa sede sia l'impossibilità di approfondirli in modo scientificamente esauriente. Si accennerà comunque, nel corso della trattazione, alla maggior parte di esse, senza la presunzione di affrontarle in modo esaustivo.

In ultimo, si vuole evidenziare che la ricerca bibliografica e il recupero dei contratti collettivi di lavoro si sono conclusi il 31 dicembre 2017.

PARTE I

L'AZIONE DELLA NUOVA POLITICA AGRICOLA COMUNITARIA (PAC) SUL CONTESTO ECONOMICO-PRODUTTIVO DEL SETTORE AGRICOLO

Premessa

La Politica agricola comune – d’ora in poi, PAC – nasce nel 1957 con il Trattato di Roma istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE); essa viene generalmente considerata la prima vera politica euronitaria poiché con essa ha avuto inizio la sperimentazione del processo d’integrazione dei Paesi membri. Identificata, infatti, come «cemento attraverso cui smussare le posizioni di contrasto e saldare le varie anime europee, l’agricoltura è stata scelta come il settore attraverso cui unificare il vecchio continente, prima economicamente e poi politicamente»²⁴.

Ciononostante, a poca distanza di tempo dalla creazione della CEE, alla PAC sarebbero dovute seguire altre politiche comunitarie (come, per esempio, per l’industria, per i trasporti, etc.) per dare sempre più corso all’integrazione dei vari Paesi membri, ma le vicissitudini politiche europee²⁵ hanno reso più lento ed incerto questo percorso di avvicinamento trasformando la PAC da «obiettivo imposto dalla necessità e dalle funzioni del settore agricolo a imperativo politico fondamentale per conservare in vita il progetto comunitario»²⁶. Tuttavia, «l’aver voluto portare avanti rapidamente una politica agraria in assenza di politiche comuni dichiarate in altri settori dell’economia [...] ha fortemente inciso sulle caratteristiche della PAC [...]. L’agricoltura o, più precisamente, le decisioni riguardanti il settore, paradossalmente proprio perché avevano assunto un ruolo politico di grande importanza nello svolgimento dell’avventura europea, hanno finito per essere costrette in un gioco troppo stretto»²⁷. Come si vedrà, infatti, la PAC non si è modellata tenendo conto dei diversi sistemi agricoli nazionali, ma solamente dei rapporti di forza – dove sono prevalsi gli interessi francesi e tedeschi²⁸ – giungendo a diversi compromessi rivolti ad assicurarsi il più elevato ed immediato consenso su di essa pur di conservare il progetto europeo di integrazione.

Utilizzando una metafora, in questi decenni il sarto (la CEE) ha realizzato un vestito (la PAC) non cucito perfettamente sulla realtà economico-produttiva del settore

²⁴ SACCOMANDI V. (1978), *Politica agraria comune e integrazione europea*, Bologna, Edagricole

²⁵ SOTTE F. (2017b), *Sessant’anni di Europa e Pac: il nuovo che c’è e il vecchio che è rimasto*, *Agriregionieuropa*, n. 50

²⁶ Ivi: *passim*

²⁷ GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario comunitario*, Torino, Giappichelli, III ed., p. 273

²⁸ SOTTE F. (2017b), *Sessant’anni di Europa...*, *loc. cit.*, *passim*

agricolo dei diversi Paesi membri e, in modo particolare, sul contesto italiano, determinando paradossi e problemi economici riverberatisi inevitabilmente anche sul mondo del lavoro.

CAPITOLO 1

UN BREVE *EXCURSUS* STORICO DELLA PAC E DELLA SUA INFLUENZA SUL CONTESTO ECONOMICO-PRODUTTIVO EUROPEO, CON PARTICOLARE *FOCUS* SULL'ITALIA

Ab origine, la determinazione di una politica comune in tema di agricoltura discese dalla necessità reale ed impellente di assicurare il fabbisogno alimentare ai milioni di cittadini europei stremati ed affamati dalla Seconda guerra mondiale; pertanto, la PAC venne inizialmente impostata per ottenere risultati quantitativamente rilevanti e, allo stesso tempo, raggiungibili in pochi anni. Con l'art. 39 TFUE (ex-art. 33 TCE), infatti, i Paesi membri si posero gli obiettivi di: (i) incrementare la produttività delle aziende agricole; (ii) assicurare un tenore di vita equo alla popolazione rurale; (iii) stabilizzare i mercati dei singoli prodotti agricoli; (iv) garantire la sicurezza degli approvvigionamenti alimentari; (v) assicurare, infine, prezzi ragionevoli ai consumatori.

Per raggiungere tali scopi, nel 1962 la CEE realizzò per ogni prodotto agricolo un sistema articolato di c.d. “prezzi istituzionali” – al quale si rimanda *infra* – inserito nelle c.d. “Organizzazioni comuni di mercato” (OCM), ossia un «complesso di provvidenze e strumenti giuridici di cui gli organi competenti si servivano per controllare e normalizzare il mercato del prodotto agricolo di cui si trattava»²⁹. In altri termini, il legislatore europeo iniziò a disciplinare il mercato di ogni singolo prodotto della terra regolandone la produzione, lo scambio e, soprattutto, il relativo prezzo, e sottrae agli Stati membri la competenza ad intervenire nella concessione di sostegni economici³⁰ alle diverse produzioni. In tal modo, gradualmente si determinò un quadro giuridico – l'OCM, per l'appunto – per ciascun comparto agronomico che sorpassò ed elimina le precedenti regolamentazioni nazionali, fino a ricomprendere in sostanza tutti i prodotti agricoli. Questi ultimi, pertanto, furono oggetto di una minuziosa regolamentazione di fonte

²⁹ Le OCM sono state così definite dalla Corte di giustizia europea nella sentenza 13 novembre 1964, C-90 e 91/63 Commissione c. Lussemburgo

³⁰ Finanziati da un fondo comunitario creato *ad hoc*: il “Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia” (FEAOG), istituito con il Reg. UE n. 25/62

europea, continuamente aggiornata o modificata, «destinata a costituire un mercato sempre più avente la forma della decisione politica, ossia un mercato “creato” dal legislatore»³¹.

In questo vero e proprio governo del mercato agricolo europeo, tuttavia, era la disciplina dei prezzi la caratteristica principale di ogni OCM, diventando talmente importante da assurgere in breve tempo a fulcro dell'intera PAC e, pertanto, a strategia fondamentale per la realizzazione e il successo della medesima politica agraria. Si parlerà, pertanto, della c.d. “strategia dei prezzi” più che della OCM e lo si farà altresì ogniqualvolta la PAC interverrà economicamente nel mercato agricolo europeo.

Entrando ora nel dettaglio della disciplina dei prezzi, questa era definita da un insieme di tre diversi prezzi istituzionali, strettamente correlati tra di loro:

- i. il “prezzo indicativo”, ovvero il prezzo teorico del prodotto agricolo cui, secondo le stime della CEE, doveva tendere il mercato per remunerare sufficientemente i produttori agricoli. In relazione al prezzo indicativo venivano fissati quelli c.d. di “intervento” e di “entrata” (o soglia);
- ii. il “prezzo di intervento”, ossia il prezzo minimo garantito ai produttori al quale le c.d. “Agenzie di intervento nazionali”³² erano tenute ad acquistare, per conto della Comunità, tutto il prodotto loro offerto se il prezzo di mercato fosse sceso sotto il livello del prezzo di intervento;
- iii. il “prezzo di entrata” (o soglia), ossia il prezzo di entrata fissato alle frontiere della Comunità per l'importazione del prodotto dai Paesi terzi.

Inoltre, al fine di indurre gli agricoltori comunitari a immettere sul mercato mondiale i propri prodotti ai prezzi mondiali – che solitamente sono più bassi dei costi di produzione europei – la CEE poteva concedere le c.d. “restituzioni alle esportazioni” (una sorta di finanziamento a fondo perduto), calcolate come differenza tra i costi comunitari e i minori prezzi mondiali. La disciplina dei prezzi era fondata su quattro misure principali: due sul versante del mercato interno, due sul versante di quello

³¹ In questo senso, si veda: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario... op. cit.*, p. 201

³² Esse avevano natura pubblica e svolgevano le funzioni di organismo di intervento dello Stato italiano in materia agricolo-alimentare, ossia avevano il compito di curare le operazioni di provvista e di acquisto di prodotti agricolo-alimentari, oltre che compiti di erogazione di aiuti e provvidenze finanziarie, disposte dai regolamenti dell'allora CEE. Oggi tali compiti sono divisi tra le Organizzazioni dei produttori e l'AGEA.

extracomunitario: laddove i prezzi salivano per la diminuzione dell'offerta dei prodotti agricoli, la vendita da parte degli organismi nazionali d'intervento e/o l'assenso a maggiori importazioni garantivano che il prezzo non superasse quello indicativo, con protezione dei consumatori; specularmente, quando la quantità prodotta faceva scendere il prezzo sul libero mercato al punto di non garantire agli agricoltori un reddito equo, l'offerta di acquisto da parte degli organismi nazionale al prezzo di intervento assicurava il sostegno dei prezzi con protezione degli interessi dei produttori. Sul mercato mondiale, invece, le misure economiche erano dirette alla riscossione di un dazio mobile (c.d. "prelievo sulle importazioni") pari al prezzo di entrata fissato dalla CEE, al fine di impedire che sul mercato europeo si riversassero prodotti agricoli extracomunitari ad un costo inferiore a quello di produzione interna, con protezione degli interessi dei produttori comunitari. Complementare a questa misura era prevista la citata restituzione alle esportazioni, volta anch'essa a proteggere i produttori³³. In sostanza, gli interventi sul mercato agricolo – che trovano la loro origine nella fluttuazione dei prezzi dei prodotti influenzata dal volume della produzione mondiale – miravano a proteggere, da un lato, gli interessi dei consumatori europei e, dall'altro, quelli dei produttori comunitari. Invero, i primi risultavano protetti qualora i prezzi fossero aumentati per la scarsità dell'offerta; i secondi, venivano protetti nel momento in cui i prezzi fossero scesi per l'abbondanza dell'offerta.

Con queste infrastrutture giuridiche, tuttavia, la Comunità rese il mercato agricolo europeo, da un punto di vista strettamente commerciale, un sistema protezionistico e, allo stesso tempo, un settore produttivo c.d. "assistito", grazie all'intervento pubblico nell'economia agricola. Un connubio che, come si vedrà a breve, inizierà a generare i suoi effetti negativi sul settore primario europeo e, in modo particolare, su quello italiano nel giro di un decennio e si protrarranno fino alla PAC oggi vigente.

I risultati di una gestione così accentrata delle regole sulla produzione e sulle vendite dei prodotti della terra non si sono fatti attendere: l'autosufficienza alimentare venne raggiunta in pochi anni, i mercati agricoli diventano più stabili, i redditi degli agricoltori vengono difesi, nelle zone rurali migliorano la qualità della vita e

³³ Per dettagli, si veda: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, *op. cit.*, pp. 208 e 209

l'occupazione ³⁴. Anche il tessuto produttivo cambiò e – apparentemente – in meglio: grazie al sostegno economico della PAC aumentò la produttività delle aziende che permette l'introduzione diffusa delle prime e basilari tecnologie (come il trattore), per giungere a macchine sempre più sofisticate e all'avvento della scienza applicata all'agricoltura (concimi minerali, trattamenti fitosanitari, etc.). Il sistema del sostegno ai prezzi tuttavia andava a vantaggio soprattutto delle zone più fertili d'Europa e delle aziende più grandi, creando problemi di equità tra sistemi agricoli nazionali poiché gli aiuti economici vengono indirizzati verso chi, in realtà, ne ha meno bisogno. Inoltre, tali interventi di natura economica costituirono per gli agricoltori «una sorta di garanzia operante in modo sempre più incisivo avverso al più comune rischio imprenditoriale, con l'effetto di congelare scelte gestionali su rese minime ma sostenute dall'intervento pubblico, frapponendosi a scelte di riconversione su produzioni maggiormente remunerative anche in relazione alla naturale vocazione dei suoli, ma privi di sostegni economici, sino a spingere gli operatori agricoli a vere e proprie scelte sconsiderate, come quelle di destinare a seminativi terre che, per ragioni della posizione altimetrica o delle caratteristiche del suolo, rendevano produzioni totalmente deficitarie al punto da non remunerare il costo dei fattori produttivi come il lavoro [...] se non fosse esistito l'aiuto pubblico»³⁵.

Negli anni '70 si iniziarono ad avvertire i primi problemi di sostenibilità economica della PAC. La sua «impostazione produttivistica»³⁶ incoraggiò gli agricoltori europei ad aumentare le loro produzioni perché, a prescindere dal livello di domanda-offerta dei prodotti agricoli, il prezzo non poteva scendere sotto una certa soglia predefinita. Pertanto, in un solo decennio si passò dall'insufficienza alimentare alla sovrapproduzione e ai problemi che ne comportava: la Comunità dovette sopportare non solo i costi per sostenere i prezzi dei beni agricoli – e, quindi, i redditi degli agricoltori – ma anche quelli legati all'eccesso di produzione, dovendo collocare nel mercato unico o smaltire definitivamente tutte quelle produzioni in eccedenza. In questo sistema

³⁴ In tal senso, si veda: SOTTE F. (2017b), *Sessant'anni di Europa...*, *loc. cit.*, *passim*

³⁵ GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, *op. cit.*, p. 209

³⁶ Così autorevolmente definita dagli A.ri: DE FILIPPIS F., HENKE R. (2014), *Modernizzazione e multifunzionalità nell'agricoltura del Mezzogiorno*, *QA – Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n. 3, p. 28

“drogato”³⁷ l’imprenditoria agricola europea e italiana ne approfittarono aumentando ed intensificando le produzioni cerealicole, le colture intensive come barbabietola, soia e pomodoro industriale, il tabacco e gli allevamenti zootecnici. Anche le produzioni mediterranee, come l’olio di oliva, il vino e l’ortofrutta, beneficiarono degli effetti della PAC, godendo soprattutto della garanzia illimitata del collocamento delle produzioni ad un prezzo garantito. A tal riguardo si precisa che questi ultimi, tuttavia, essendo dei beni agricoli c.d. “*specialities*”, successivamente scontarono lo scarso orientamento al mercato – caratterizzante questa tipologia di prodotti – poiché non accompagnati da un’evidente qualità e specificità territoriale sviluppate con attente ed alternative politiche d’intervento, non centrate solo sul prezzo³⁸ come le precedenti.

In termini prettamente economici, gli anni ’70 rappresentarono comunque un successo per l’agricoltura europea: i redditi agricoli crebbero e la produttività delle imprese aumentò grazie all’introduzione sempre più diffusa della meccanizzazione. In termini occupazionali, invece, l’andamento risultò diverso: al netto della storica “diaspora” della manodopera agricola verso il settore industriale avvenuta in quel periodo³⁹, si verificò un fortissimo calo dell’occupazione agricola europea. Ciò risultò maggiormente evidente soprattutto in Italia che, in un decennio, passò ad avere “solamente” il 17% degli occupati totali impiegati nel settore, rispetto al 44% del decennio precedente⁴⁰.

³⁷ Oltre ad essere una considerazione di chi scrive, appartiene anche agli A.ri: FRASCARELLI e SOTTE, rispettivamente in FRASCARELLI A. (2017b), *L’evoluzione della Pac e le imprese agricole: sessant’anni di adattamento, Agriregionieuropa*, n. 50, *passim*, e SOTTE F. (2017b), *Sessant’anni di Europa...*, *loc. cit., passim*

³⁸ Infatti, l’olio di oliva, il vino e l’ortofrutta non sono equiparabili alle produzioni continentali in termini di valore di mercato, commerciabilità e difficoltà nella produzione. Queste ultime, infatti, sono storicamente basate sulle produzioni di cereali e tabacco, rientrando nella categoria dei prodotti c.d. “*commodity*”, ossia “ottenibili comodamente”. Infatti, sono materie prime che vengono prodotte facilmente rispetto ai prodotti di alberi/piante da frutto e sono commercializzate senza che sia necessario l’apporto di ulteriore valore aggiunto. Pertanto, risultando facilmente stoccabili e non deteriorabili dal tempo (non perdono le proprie caratteristiche organolettiche originarie), sono adatte ad un’ampia e facile commercializzazione. Inoltre, le *commodities* sono beni scarsamente differenziabili sul mercato, se non per il loro prezzo. Risultano infatti beni fungibili tra di loro e, quindi, parzialmente sostituibili sul mercato. Per quanto detto, è chiaro perché le produzioni agricole dell’olio di oliva, del vino e dell’ortofrutta scontreranno questa iperproduzione priva di un orientamento verso i gusti dei consumatori. Questi beni, infatti, non sono sostituibili tra di loro, non possono esser stoccati facilmente – perché deteriorabili – e sono pertanto alla mercé del mercato se non posseggono delle caratteristiche di qualità uniche che ne rispecchiano anche il prezzo.

³⁹ Per un dettaglio delle statistiche dell’epoca e per i relativi commenti, si veda: PUGLIESE E. (1984), *I braccianti agricoli in Italia*, Milano, Franco Angeli

⁴⁰ FRASCARELLI A. (2017b), *L’evoluzione della Pac...*, *loc. cit., passim*

Se l'economia agricola crebbe, l'ambiente e la società rurale, invece, risentirono negativamente della PAC: l'utilizzazione di fattori della produzione sempre più impattanti danneggiava il suolo e, nelle zone più svantaggiate – come quelle montane –, il sistema dei prezzi non produceva gli effetti desiderati sulla produzione agricola, realizzando, infatti, basse rese, né riuscendo a contrastare l'esodo della popolazione rurale verso gli agglomerati urbani.

Pertanto, si iniziarono a intravedere le prime crepe di una PAC incentrata in modo esclusivo praticamente sulla strategia dei prezzi e incapace da sola di sostenere l'intera agricoltura europea considerando soprattutto la grande diversità nelle strutture economiche agricole⁴¹ dei Paesi membri. L'errore di aver preso a riferimento «la piccola azienda familiare sana bavarese»^{42,43,44} e le grandi imprese agricole continentali e d'oltralpe⁴⁵ per forgiare una PAC valevole per tutta Europa, si scontrava con una realtà produttiva ben diversa, caratterizzata non tanto dall'efficienza gestionale-economica delle prime e della grandezza dimensionale delle seconde, ma soprattutto da imprese di piccole

⁴¹ Non si deve però confondere il concetto di struttura agricola con quello di impresa. Infatti, la struttura agricola è da intendersi – come asserisce GERMANÒ A. (2016), *Manuale di diritto agrario*, Giappichelli, Torino, VIII ed., p. 135 – «un insieme di elementi economici e giuridici in presenza dei quali l'imprenditore svolge la sua attività, ovverosia il sistema di relazioni sia tra i fattori interni della produzione e della commercializzazione, sia tra questi fattori interni e quelli esterni che costituiscono l'ambiente in cui l'organismo produttivo opera e dai quali è influenzato e condizionato». Il Legislatore europeo non a caso ha sempre parlato di struttura agricola e mai d'impresa. Derivante dalla cultura giuridica francese, che dagli anni '50 preferiva adoperare l'espressione *structures agricoles*, questo termine è quello che meglio si presta per comprendere i fattori giuridici ed economici che concorrono a determinare le condizioni in cui si svolge professionalmente un'attività. A ciò si lega anche il concetto di imprenditore agricole molto più complesso di quello industriale p. 141. Tuttavia, tenendo sempre bene presente la differenza esistente tra struttura agricola ed impresa agricola, si utilizzeranno questi termini alternativamente come sinonimi per sola semplicità di scrittura

⁴² SOTTE F. (2017b), *Sessant'anni di Europa...*, *loc. cit.*, *passim*

⁴³ Il SOTTE afferma – dopo un proficuo scambio epistolare per chiarire alcuni aspetti economici dei suoi scritti – che il legislatore comunitario e gli addetti ai lavori all'epoca sostenevano che i prezzi dovevano assicurare un reddito comparabile con quello degli altri settori. È nata così l'idea – poi ripresa anche nelle direttive socio-strutturali del 1972 (le nn. 159, 160 e 161) – dell'"Azienda di riferimento": quella bavarese (ossia piccola e sana ma relativamente arretrata e condizionata da limiti naturali) e quella francese (grande e con elevata produttività). Ciò, come a breve si vedrà, porterà anche a definire un generale livello dei prezzi garantiti dei prodotti agricoli molto alto. Infatti, una volta definito il prezzo dei Cereali a livello elevato per andare incontro all'agricoltore bavarese, tutti gli altri prezzi sono stati fissati altrettanto in alto o perché i cereali erano *input* (costi) per la zootecnia, o perché i cereali competevano con gli altri prodotti vegetali per l'uso del suolo

⁴⁴ Del resto, questa scelta non deve sorprendere troppo perché la Germania e la Francia erano i Paesi più forti sia dal punto di vista politico sia economico. Si, veda per approfondimenti: DE FILIPPIS F., SALVATICI L. (1991), *L'Italia e la politica agricola del Mercato Comune Europeo*. In: BEVILACQUA P., a cura di, *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol. III "Mercati ed istituzioni", Venezia, Marsilio Editori, pp. 550 e ss.

⁴⁵ SOTTE F. (2017b), *Sessant'anni di Europa...*, *loc. cit.*, *passim*

dimensioni a conduzione familiare ed economicamente affannate e, pertanto, incapaci di reggere il confronto competitivo con realtà economiche sia interne sia esterne, che oramai si presentavano sul mercato agricolo⁴⁶. Dunque, accanto al sostegno dei prezzi, la Comunità ritenne di intervenire anche sulle strutture produttive perché, se da un lato il sostegno ai prezzi significava garanzia di un reddito adeguato agli operatori economici, dall'altro voleva fornire un aiuto finanziario affinché le aziende agricole diventassero maggiormente produttive e, per l'effetto, più competitive sul mercato influenzando positivamente il prezzo del bene agricolo, andando quindi a vantaggio del consumatore finale. In altri termini, per abbattere gli ostacoli alla realizzazione di un mercato comune e competitivo anche per il settore primario, la Comunità insisteva sulla stretta sinergia delle due politiche del c.d. "rinnovamento delle strutture agricole" e del sostegno ai prezzi dei prodotti agricoli: mentre la prima comportava una riduzione dei costi grazie alla più efficiente combinazione dei fattori produttivi, con un conseguente incremento della produttività e del reddito, la seconda evitava artificiosi ed inflazionistici sostegni ai prezzi, portando alla loro stabilizzazione e stimolando un aumento della produttività. Condotte assieme, tali politiche avrebbero potuto assicurare il graduale riavvicinamento dei costi, il razionale orientamento delle produzioni, adeguandole qualitativamente e quantitativamente alle reali possibilità di sbocco sui mercati, una maggiore competitività che evitasse pericolose eccedenze e che assicurasse adeguate remunerazioni al lavoro e al capitale impiegati in agricoltura. Nonostante il grande impegno della CEE, concretizzatosi con i fallimentari "1° e 2° Piani Mansholt"⁴⁷, la politica delle strutture non decollò mai veramente ed in modo completo, se non per qualche sussulto, di cui si parlerà più avanti.

La vera crisi della PAC si fece evidente negli anni '80 quando la spesa agricola divenne insostenibile per le casse comunitarie, arrivando a erodere il 70% del bilancio

⁴⁶ GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), Manuale di diritto agrario..., *op. cit.*, *passim*

⁴⁷ I piani si concentravano sull'ammodernamento di tutto il tessuto produttivo agricolo della Comunità prevedendo la conversione delle imprese agricole a policoltura in aziende a monocoltura (le c.d. Unità di produzione (UP)) o la costituzione di grandi imprese (le Imprese agricole moderne (IAM)) anche mediante il ricorso a strumenti associativi o societari. Tuttavia, la sproporzione tra l'innovazione proposta e la realtà produttiva, le diverse legislazioni nazionali riguardo le forme societarie e associative ed, infine, l'individualismo dei ceti agrari – per cui si rimanda a GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), Manuale di diritto agrario..., *op. cit.*, p. 235 – hanno bloccato sull'avvio entrambi i progetti.

della Comunità. Ciò indusse i Paesi membri a realizzare una vera e profonda riforma della PAC. Si avviò inizialmente una riduzione degli strumenti di sostegno economici, garantendoli solamente per una precisa quantità prodotta. Nel 1984 si giunse all'introduzione delle prime dismissioni⁴⁸ e restrizioni alla produzione – a cominciare dalle famose “quote latte” – e ad una maggior responsabilizzazione dei produttori, addebitando loro le spese per lo smaltimento delle produzioni in eccedenza e diminuendo d'imperio i prezzi istituzionali nel caso in cui gli agricoltori avessero superato le quote di produzione prestabilite.

Sostanzialmente, nella seconda parte degli anni '80, la PAC iniziò a orientarsi verso un «miglioramento qualitativo»⁴⁹, ritenendo necessario sovvenzionare le produzioni sovente rispondenti alle richieste del mercato così da comprimere ogni forma di incentivazioni delle produzioni eccedentarie.

Questa nuova impostazione si riverberò anche sulla politica delle strutture: il Reg. CEE n. 797/85 concretizzò l'idea che l'efficienza dell'impresa agricola – presupposto delle concessioni economiche – non doveva essere perseguita solo mediante l'incremento della produzione, bensì ricorrendo anche, ove possibile, ad altre attività, ad ogni modo legate all'impresa agricola come, ad esempio, quella turistica, artigianale e commerciale, *etc.* La struttura agraria ne uscì, così, valorizzata, superando il tradizionale ruolo di “mera” produttrice di beni alimentari formandosi in questi anni il concetto di “plurifunzionalità dell'agricoltura”⁵⁰.

Nonostante questi interventi attuati per migliorare i sistemi agricoli, gli imprenditori europei ed italiani continuarono ad aumentare la produttività e a mal digerire le quote di produzione.

Il cambio di passo avvenne verso la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, quando lo scenario internazionale cambiò: la caduta del “muro di Berlino” introduce nella

⁴⁸ Come, per esempio, l'interruzione nell'allestimento di coltivazione intensive e aiuti per il passaggio a colture estensive

⁴⁹ In questo senso, si vedano: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, *op. cit.*, p. 238 e DE FILIPPIS F., HENKE R. (2014), *Modernizzazione e multifunzionalità...*, *loc. cit.*, p. 28

⁵⁰ GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, *op. cit.*, p. 238. Gli A.ri HENKE, POVELLATO e VANNI – in HENKE R., ET AL. (2014), *Elementi di multifunzionalità nell'agricoltura italiana: una lettura dei dati del censimento*, *QA – Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n. 1, pp. 103 e ss. – ritengono, tuttavia, la polifunzionalità un aspetto della multifunzionalità che si realizza pienamente più avanti nel tempo

Comunità europea Paesi in una fase di transizione economica, passando velocemente da una economia pianificata ad una economica di libero mercato. In sede Gatt⁵¹, inoltre, la CEE venne accusata di applicare un eccessivo protezionismo attraverso la sua politica di sostegno ai prezzi, una posizione economica difficile da difendere. Tutto questo, assieme allo scarso orientamento al mercato di molte produzioni, spinse gli Stati membri a dar vita ad una vera svolta alla PAC nota come riforma «Mac Sharry» che viene considerata, non a caso, la prima vera riforma della Politica agricola europea.

Nel tentativo di rendere più competitiva la produzione agricola europea, il principale rinnovamento si concentrò sulla diminuzione dei prezzi con lo scopo di avvicinarli a quelli di mercato. Per preservare i redditi agricoli da questa diminuzione, tuttavia, il nuovo sistema prevedeva una compensazione economica mediante il meccanismo degli aiuti diretti al reddito (i c.d. “pagamenti compensativi”), non subordinati alla produzione ma proporzionali alla superficie coltivabile e associati all’obbligo di lasciare a riposo una data percentuale di terreno (c.d. “*set-aside*”). In questo modo, si passò da un sistema c.d. “accoppiato alla produzione” ad un sistema parziale.

Contemporaneamente, nell’ambito della politica strutturale, vengono programmate le c.d. “misure di accompagnamento”, consistenti in aiuti economici a favore degli agricoltori che (i) mettono a riposo i loro terreni, (ii) passano da colture intensive ad estensive, (iii) afforestano i loro fondi e, infine, (iv) riconvertono le loro produzioni responsabili di eccedenze in altre dirette a mercati non eccedentari.

Questa nuova pianificazione offerta dalla riforma Mac Sharry era innovativa per due ordini di ragioni, interrelate. La prima riguardava il sostegno economico, che non risultava più solo associato alla quantità prodotta ma anche a quanto l’impresa agricola non produceva, obbligando, per esempio, l’agricoltore a non coltivare i terreni per un certo lasso di tempo al fine di ottenere i sussidi europei. La PAC continuò così ad allontanarsi ancora di più dalla sua “impostazione produttivistica”, mettendo sotto controllo l’offerta e iniziando a investire l’attività agricola di una responsabilità nei

⁵¹ Il “*General agreement on tariffs and trade*” (Gatt) è un accordo multilaterale negoziato nel 1947 a Ginevra tra 23 paesi per ridurre le tariffe doganali e altre barriere commerciali. Fornisce la base per negoziati multilaterali periodiche sulla liberalizzazione commerciale. L’ultimo ciclo negoziale conclusosi è stato il c.d. “*Uruguay Round*” al termine del quale nel 1994 venne istituito il WTO che cominciò ad operare il 1 gennaio 1995

confronti dell'ambiente⁵². La seconda ragione, invece, riguardava le diverse strategie dei prezzi e delle strutture che mai fino ad allora si erano integrate, grazie all'impostazione di aiuti economici legati alla riduzione dell'offerta dei prodotti e alla riconversione dei terreni. Per la prima volta le due politiche europee iniziano ad amalgamarsi⁵³.

Il criterio della compensazione, tuttavia, accentuava le distorsioni già presenti nella precedente PAC. Per quanto riguarda l'Italia, i territori prevalentemente pianeggianti e, in modo particolare, le regioni padane, diventarono i maggiori beneficiari dei pagamenti della nuova PAC, a discapito dei territori collinari e di montagna, già di per sé difficili da rendere produttivi.

La riforma "Mac Sharry", in generale, indusse gli agricoltori italiani a prestare maggiore attenzione all'impiego di risorse naturali e alla protezione dell'ambiente, con un crescente interesse nei confronti delle specialità locali e agli alimenti biologici. Ciò è evidente nella rapida diffusione dell'agricoltura biologica e alla denominazione di origine (DOP e IGP) all'indomani dell'avvento dei Regolamenti CEE n. 2092/91, n. 2081/92 e n. 2082/92 che li disciplinavano.

Alle soglie del 2000, la Comunità giunse con una situazione economico-sociale complessa: un bilancio destinato all'agricoltura ancora molto elevato (pari al 46%)⁵⁴ il progresso di integrazione dei Paesi membri in avanzamento, con la prospettiva di un allargamento ad Est, e una nuova trattativa in sede di WTO. Con queste considerevoli "premesse" si arrivò a prospettare una nuova e più radicale riforma della PAC: la c.d. "Agenda 2000", un passo avanti fondamentale nell'evoluzione della PAC perché gettò le vere basi della Politica agricola comune contemporanea. «L'importanza di questa riforma risiedeva principalmente nell'aver definito i punti cardinali di un modello agricolo europeo per il nuovo millennio. Un modello nel quale l'agricoltura doveva assolvere innanzitutto la funzione di settore economico integrato in un mercato aperto e, al tempo stesso, doveva rispondere ai principi della sostenibilità e della compatibilità con le componenti extra-economiche: territorio, ambiente, società⁵⁵. Era questo il senso della

⁵² Inizia qui a farsi strada anche il c.d. "principio di eco-condizionalità" di cui si vedrà la piena realizzazione solamente negli anni 2000

⁵³ GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, *op. cit.*, p. 212

⁵⁴ Ivi, p. 248

⁵⁵ In questo senso, si veda: SOTTE F. (1997), *Per un nuovo patto sociale tra gli agricoltori e la società*, *QA*, n. 65, p. 9

PAC che sarebbe venuta – e che si trova ancora oggi nella vigente Politica agricola eurounitaria –: una politica che «non intendeva rivolgersi solo ai produttori per la quantità e qualità dei loro prodotti agricoli, ma si allargava a comprendere coloro che, vivendo sulla terra e [...] della terra, svolgevano un ruolo di conservazione dello spazio rurale». Il cambiamento, infatti, era rivolto ad un'azienda agricola che non si sarebbe dovuta dedicare esclusivamente alla produzione primaria ma anche a nuove funzioni ed attività, successivamente rappresentato dal concetto di «multifunzionalità dell'agricoltura»⁵⁶:

- (i) una funzione sociale: migliore occupazione, adeguata distribuzione della popolazione sul territorio, mantenimento dell'identità della popolazione e delle tradizioni, garanzia di sicurezza alimentare e tutela dei cittadini;
- (ii) una funzione di servizio alla collettività: tutela ambientale, riduzione dei rischi di calamità naturali, conservazione e miglioramento del paesaggio, attivazione del turismo⁵⁷.

Per quanto riguarda l'obiettivo della migliore occupazione – che interessa maggiormente questo lavoro di ricerca – esso è sempre stato molto fumoso: a specifici ed efficaci interventi economici e/o normativi volti a migliorare almeno la quantità dell'occupazione non è stato dato mai seguito. Tale “impostazione” si è mantenuta nel corso del tempo e viene mantenuta ancora oggi giorno – si veda *infra* –.

Tornando all'ultima riforma della PAC, l'imprenditoria agricola italiana accolse velocemente questo nuovo concetto “allargato” di agricoltura, sebbene solamente dal lato della diversificazione delle attività agricole, che si indirizzarono verso l'agriturismo e l'agricoltura biologica – diventandone *leader* europeo⁵⁸ –, le fattorie didattiche e la vendita diretta dei prodotti.

La seconda importante novità dell'“Agenda 2000 – tralasciando le regolari riduzioni dei prezzi, puntualmente presenti in ogni riforma della PAC – è stata l'istituzionalizzazione della c.d. “Politica rurale”^{59,60} che con questa riforma muta da

⁵⁶ Il concetto di multifunzionalità è comparso nelle politiche internazionali, nel dibattito in seno al WTO e all'UE in relazione alla rimozione delle barriere protezionistiche e delle politiche di sostegno dei prezzi agricoli verso la fine del secolo scorso

⁵⁷ In questo senso, si veda: SEGRÈ A. (2008), *Politiche per lo sviluppo agricolo e la sicurezza alimentare*, Roma, Carocci, pp. 146 e ss.

⁵⁸ FRASCARELLI A. (2017b), L'evoluzione della Pac..., *loc. cit., passim*

⁵⁹ Concretizzatasi, poi, con il Reg. CE n. 1257/99

⁶⁰ La cui fase embrionale risale alla fine degli anni '80, nell'ambito della prima riforma dei fondi strutturali sollecitata dall'“Atto unico europeo” del 17 febbraio 1986

semplice obiettivo della più generale politica strutturale a uno dei c.d. “Pilastrì” della PAC – a cui si rimanda *infra* –. Pertanto, da politica rivolta esclusivamente alle aree svantaggiate si trasformò in politica per l’intero territorio e, soprattutto, in politica per l’adattamento strutturale delle regioni dell’UE⁶¹. La politica rurale, infatti, definì un modello di sviluppo del territorio che ruota attorno al potenziamento delle infrastrutture, allo sviluppo e ammodernamento dei villaggi rurali, al miglioramento dei redditi alternativi a quello prettamente agricolo (come, per esempio, turismo ed artigianato), allo sviluppo dei prodotti regionali e delle funzioni ricreative di tali aree e alla protezione dell’ambiente.

Si ritenne che proprio in questo in questo momento storico la PAC modifichi definitivamente⁶² la sua struttura: la Politica agricola comunitaria tenderà da questo momento in poi, ad apparire fondata su due pilastri di uguale valore, ossia il “I Pilastro” della produzione agricola e il “II Pilastro” dello spazio rurale facendo così perdere all’agricoltura la sua originaria visione monolitica produttivistica, già accentrata sulle OCM e che vede nelle misure strutturali un semplice insieme di misure di accompagnamento⁶³.

Il dibattito sulla PAC è stato ripreso dopo pochi mesi dall’approvazione dell’Agenda 2000, rilevando l’esigenza di rafforzare la competitività dell’agricoltura, in modo da renderla capace di produrre con regole meno protettive e a prezzi più vicini a quelli del mercato mondiale. Il Commissario Fischler – da cui prende il nome la nuova riforma – «afferma la necessità di giustificare meglio la spesa pubblica destinata al settore agricolo, la quale, oltre a sostenere il reddito degli agricoltori, doveva avere una contropartita più vasta in termini di qualità degli alimenti, di tutela dell’ambiente e del benessere degli animali, di salvaguardia dei paesaggi e del patrimonio culturale e, infine, in termini di maggiore equilibrio e giustizia sociale»⁶⁴.

L’aspetto di maggiore innovazione della riforma Fischler – che ha causato la forte contestazione delle organizzazioni di rappresentanza degli agricoltori e di diversi governi

⁶¹ INEA (2000), *Rapporto sulle politiche agricole dell’Unione europea 1998-99. La nuova programmazione dei Fondi Strutturali*, Roma, INEA, *passim*

⁶² Modifica che viene mantenuta anche nella vigente PAC 2014-2020 che si analizzerà nel *Paragrafo* successivo.

⁶³ In tal senso, si veda: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, *op. cit.*, p. 244.

⁶⁴ Così riportato da: FRASCARELLI A. (2017b), *L’evoluzione della Pac...*, *loc. cit.*, *passim*

nazionali, in modo particolare quello francese – riguardò il c.d. “disaccoppiamento” (o “*decoupling*”), ossia la sostituzione dei pagamenti “accoppiati” ad una determinata produzione con un sostegno indipendente dal bene agricolo effettivamente prodotto. Il sostegno economico derivante dalla PAC venne così spostato dai prodotti agricoli all’imprenditore agricolo, al triplice scopo di: (i) allontanare le distorsioni di mercato – causate dalla vecchia impostazione politica; (ii) tutelare il reddito degli agricoltori divenendo liberi di orientare la loro attività di impresa alle esigenze sia dei consumatori sia del mercato, e non in relazione ai sussidi; (iii) rendere l’agricoltore maggiormente responsabile dell’ambiente che lo circonda grazie alla c.d. “condizionalità”. Proprio questo ultimo elemento risultò una delle maggiori innovazioni della riforma Fischler, venendo, infatti, posto in capo all’agricoltore l’obbligo di rispettare precisi requisiti in materia ambientale, di benessere e salute degli animali, di buone condizioni agronomiche ed ambientale dei terreni – la già citata “eco-condizionalità – e di sicurezza alimentare, pena la decurtazione parziale o totale dei pagamenti diretti.

Nonostante i buoni propositi della riforma, essa ha avuto luci e ombre – entrambi analizzati da una importante letteratura economico-agraria a cui si rimanda⁶⁵ –, offrendo vantaggi, tra cui un migliore orientamento dell’agricoltura al mercato, una stabilizzazione dei redditi agricoli, una remunerazione sulla base di obblighi ambientali e, allo stesso tempo, alcuni svantaggi: (i) i nuovi aiuti economici incentivavano alla rendita fondiaria coloro i quali possedevano grandi proprietà terriere e producevano una quantità inferiore rispetto alle potenzialità dei propri terreni; (ii) il sostegno economico risultava ancora indifferenziato perché non guardava né alla dimensione aziendale né al luogo di produzione, dunque, alla difficoltà nel realizzarla.

Per quanto interessa l’Italia, gli effetti del disaccoppiamento sull’economia agricola sono stati rilevanti. In termini di scelte nell’orientamento produttivo, le colture cerealicole (mais e grano duro) e industriali (oleaginose e tabacco) si videro dimezzare le superfici coltivate poiché beneficiarie di un elevato sostegno accoppiato legato alla versione precedente della PAC. Dello stesso tenore anche le coltivazioni di barbabietola, pomodoro e agrumi da industria che causarono, inoltre, notevoli problemi di approvvigionamento per la relativa industria di trasformazione. *A contrario*, le colture di

⁶⁵ Per i dettagli bibliografici si veda: *ivi*, ultima pagina

grano tenero, orzo e cereali minori non sono state investite negativamente dalla nuova PAC, non servendosi precedentemente di alcun sostegno economico.

CAPITOLO 2

FORMULAZIONE, STRUTTURA E CENNI SUI CONTENUTI DELLA PAC⁶⁶ 2014-2020 CON PARTICOLARE *FOCUS* SUL FATTORE LAVORO

In una tale situazione economico-produttiva, si realizzarono alcuni compromessi politici che diedero luogo a situazioni difficili da recuperare, come il rinvio per decenni dell'adozione di una adeguata politica strutturale che, sebbene impegnativa e onerosa per gli agricoltori a causa degli investimenti da sostenere, avrebbe potuto sostenere il miglioramento dell'efficienza delle imprese meno produttive, soprattutto in Italia. A ciò si deve aggiungere un altro “accordo politico” sulla definizione dei prezzi garantiti, fissati a un livello molto elevato – da risultare quasi irreali – *in primis* per i cereali e, a cascata, per le altre OCM. La CEE, infatti, prendendo come modelli produttivi di riferimento la grande impresa agricola francese e l'impresa familiare bavarese, aveva costruito un sistema di prezzi “premiante” che agevolava le grandi estensioni delle prime e la capacità economico-gestionale delle seconde. Tale sistema di prezzi garantiti portò rapidamente alla formazione di eccedenze di merci agricole, con prezzi irragionevoli per i consumatori.

Questa struttura dei prezzi influenzò altresì, in modo più lento e meno visibile, la competitività del tessuto produttivo creando una condizione perversa⁶⁷ gli agricoltori, infatti, furono indotti a specializzarsi nelle produzioni più protette, anziché concentrarsi sullo sviluppo della propria struttura aziendale, trascinando in questo percorso poco virtuoso anche quelle imprese con un maggior bisogno di ridurre il proprio *gap* tecnico-produttivo per rimanere competitive sul mercato. D'altra parte, la diversificazione

⁶⁶ Nel corso di questo capitolo non si parlerà del c.d. “Regolamento Omnibus”, ossia una sorta di revisione alla PAC a medio termine, dal momento che i cambiamenti proposti sono di natura prettamente tecnica. Per maggiori dettagli, si vedano: FRASCARELLI A. (2017a), Il Regolamento Omnibus e la PAC post 2020: cosa attenderci?, *Agriregionieuropa*, n. 48, disponibile al sito: [\[https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/48/il-regolamento-omnibus-e-la-pac-post-2020-cosa-attenderci\]](https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/48/il-regolamento-omnibus-e-la-pac-post-2020-cosa-attenderci); e la pagina *web* dedicata del Consiglio dell'Unione europea, disponibile al sito: [\[http://www.consilium.europa.eu/it/policies/cap-simplification/omnibus-regulation-agriculture/\]](http://www.consilium.europa.eu/it/policies/cap-simplification/omnibus-regulation-agriculture/)

⁶⁷ SOTTE F. (2017b), *Sessant'anni di Europa...*, *loc. cit.*, *passim*

produttiva, le relazioni di filiera, le politiche di *marketing*, i mutamenti della domanda, le relazioni qualità-prezzo, etc., ovvero tutti quegli elementi che caratterizzano la gestione delle relazioni con i mercati furono completamente trascurati. Infatti, dal momento che lo sbocco delle produzioni e i relativi prezzi erano garantiti, gli imprenditori erano indotti a individuare e realizzare semplicemente la combinazione ottima tra costi di produzione (da contenere) e rese (da accrescere). A corollario di questa situazione, si venne a creare anche un paradosso⁶⁸: mentre nei comparti meno protetti (vino, frutta fresca, avicoli e suini, fiori) si era assistito per decenni a una riorganizzazione complessiva della produzione e dell'offerta per adeguarsi alle variazioni della domanda, all'allargamento dei mercati e all'ingresso di *competitors*, all'opposto, nei settori maggiormente protetti si era creata una situazione in cui coesistevano poche grandi imprese beneficiarie di ingenti sostegni economici e tante imprese che, privi di quegli aiuti, continuavano a produrre senza destinatari di quei sussidi. A quest'ultimo elemento si deve ricollegare l'assenza di una adeguata politica delle strutture in grado di sostenere il rinnovamento tecnico-organizzativo che le piccole e medie imprese richiedevano per rimanere vive e competitive – e non sopravvissute – sul mercato. È questa l'altra faccia di ciò che *supra* si è definito sistema “drogato”: distogliendo l'attenzione degli imprenditori dall'esigenza basilare di interfacciarsi col mercato, la PAC ha rallentato la crescita imprenditoriale del settore.

Un altro rilevante aspetto “politico” è stato quello di concentrare l'attenzione della PAC sulle colture continentali, trascurando tutte le produzioni mediterranee di frutta, ortaggi freschi, agrumi e vino, grazie all'inerzia dei governi italiani, più attenti alle coltivazioni padane che a quelle del resto del Paese.

Con una PAC costruita basandosi sui compromessi anziché sulla valorizzazione delle diversità produttive agricole della Comunità vennero, infine, favoriti indirettamente pochi grandi agricoltori, già avvantaggiati dalle grandi dimensioni delle loro aziende, dall'alto livello di capitalizzazione e di produttività e dal loro posizionamento nel mercato, a discapito delle imprese di medie e piccole dimensioni, meno produttive e operanti in zone marginali.

⁶⁸ In questo senso, si veda: *ivi*

A chiosa di questa descrizione, occorre evidenziare un altro importante fattore che risiede nella perdurante presenza non solo di «un potentissimo blocco sociale (ed elettorale) dei beneficiari della PAC, rappresentati a livello dei singoli Stati membri dalle organizzazioni agricole, dai proprietari fondiari e, a livello comunitario, dal Copacogeca⁶⁹, nonché dalle numerose *lobby* bruxellesi delle imprese agro-industriali, agro-alimentari e della “grande distribuzione organizzata”, beneficiarie anch’esse dei prezzi garantiti, per effetto della traslazione di questo sostegno lungo tutta la filiera^{70, 71, 72}».

Last but not least, bisogna dare anche contezza di un aspetto di cui si discuterà ampiamente più avanti, ovvero della completa mancanza di ogni riferimento ai diritti sociali nella PAC, a fronte di una generica volontà di miglioramento e incremento dell’occupazione. Il lavoro sembra inteso, infatti, come mero fattore economico, spersonalizzando l’opera dell’uomo che, al pari dell’altro fattore della terra, pare non avere diritti, né il “miraggio” del miglioramento delle proprie condizioni.

⁶⁹ Il Geopa-Copa è l’associazione datoriale che rappresenta a livello istituzionale europeo gli interessi delle organizzazioni professionali agricole dell’Unione europea

⁷⁰ Per dettagli, si veda: OECD (2003), *The Incidence and Income Transfer Efficiency of Farm Support Measures*. In: ID, *Farm Household Income: Issues and Policy Responses*, Parigi, OECD Publishing

⁷¹ I sussidi economici previsti dalla politica dei prezzi e dei mercati andavano a vantaggio non solo degli agricoltori ma anche di tutti i soggetti della filiera. Infatti, i produttori agricoli riescono a vendere sul mercato i loro prodotti a un prezzo più alto (in questo senso, si veda: MARIANI A., VIGANÒ E. (2002), *Il sistema agroalimentare dell’Unione Europea*, Roma, Carocci, *passim*) di quello del mercato internazionale e, all’aumento del prezzo, segue un aumento della produzione. Tale aumento può essere ottenuto con una intensivizzazione del processo di produzione, ovvero con un uso maggiore di fattori di produzione, quali sementi, anticrittogamici, fertilizzanti, mangimi, macchine, etc.. Ciò significa che, nei mercati di questi prodotti, si registrerà un aumento della domanda derivata e, quindi, un aumento dei prezzi, a vantaggio delle aziende produttrici di *input* agricoli. Questo è quanto avviene nei comparti a monte del settore agricolo. I settori a valle della trasformazione alimentare e/o della distribuzione beneficiano, invece, di un aumento dell’offerta agricola e, *ceteris paribus*, di minori prezzi di vendita (in tal senso, si veda: SOTTE F. (2017b), *Sessant’anni di Europa...*, *loc. cit.*, *passim*). Trattandosi di imprese che operano in una situazione di mercato diversa da quella di concorrenza perfetta, grazie al loro maggiore potere di contrattazione, sono in grado di mantenere/aumentare i loro margini di intermediazione, a scapito dei consumatori. In questo modo, avviene il trasferimento del sussidio lungo tutta la filiera e i suoi componenti

⁷² SOTTE F. (2017b), *Sessant’anni di Europa...*, *loc. cit.*, *passim*. Del medesimo pensiero, sono anche gli A.ri: DE FILIPPIS F., SALVATICI L. (1991), *L’Italia e la politica agricola...*, *op. cit.*, p. 574

2.1 La formulazione della nuova PAC 2014-2020 e la sua struttura giuridica

Con tali premesse, la PAC 2014-2020 doveva poggiarsi su una volontà comune di riforma radicale e indirizzata ad evitare gli errori – palesi – del passato: (i) l'efficienza economica e la competitività potevano essere realizzate attraverso politiche mirate al buon funzionamento dei mercati e una politica europea di ricerca e sviluppo; (ii) la sicurezza alimentare poteva essere raggiunta con politiche di investimento in infrastrutture e in ricerca e sviluppo nei PVS⁷³; (iii) il sostegno ai redditi poteva essere attuato con politiche sociali da affidare per l'agricoltura alle responsabilità dei singoli Paesi membri, sotto la sorveglianza dell'UE a garanzia del mercato unico⁷⁴. Nonostante il documento di impostazione della riforma annunciasse simili intenti proponendosi perfino di contribuire alla Strategia “Europa 2020”⁷⁵, la PAC ha mantenuto la sua «perennità»^e per molti aspetti non è mai cambiata. Tutt'ora, la PAC è rivolta più al sostegno verso le rendite fondiari di pochi e grandi percettori di sostegni economici che all'impresa agricola e alla crescita imprenditoriale complessiva⁷⁶; è inoltre, concentrata sull'agricoltura continentale a scapito di quella mediterranea, come anche sull'imprenditore agricolo di pianura, che possiede grandi estensioni, rispetto a quello che coltiva terreni collinari e montuosi. In questo modo, la PAC continua a privilegiare le colture estensive e ad alta incidenza tecno-meccanica – incentivando, a sua volta, le produzioni di *commodity* – a scapito dei prodotti tipici e di alta qualità e, per quanto interessa questa ricerca, danneggia le aziende *labour intensive* e ad alto valore aggiunto⁷⁷.

Sebbene non sia un elemento di per sé negativo, nemmeno la sua struttura è cambiata. A livello generale, infatti, l'architettura giuridica della PAC rimane sostanzialmente confermata, con un edificio retto da due Pilastri, da due Fondi speciali e da quattro Regolamenti di base. In particolare, il I Pilastro comprende gli interventi di mercato che riguardano la stabilizzazione dei redditi degli agricoltori tramite la gestione

⁷³ Paesi in via di sviluppo

⁷⁴ ANANIA G. et AL. (2010), *A Common Agricultural Policy for European Public Goods: Declaration by a Group of Leading Agricultural Economists*

⁷⁵ Commissione europea (2010), *La PAC verso il 2020: rispondere alle future sfide dell'alimentazione, delle risorse naturali e del territorio*, Bruxelles 18.112010, COM(2010) 672 definitivo

⁷⁶ SOTTE F., BALDONI E. (2016), *La spesa PAC in Italia (2008-2014)*, *Agriregionieuropa*, Collana Economia Applicata, Vol. 4

⁷⁷ In questo senso, si veda: SOTTE F. (2017b), *Sessant'anni di Europa...*, *loc. cit., passim*

dei mercati agricoli e il regime di pagamenti diretti; il II Pilastro promuove la competitività delle imprese agricole e lo sviluppo rurale, con misure programmate a livello territoriale⁷⁸. I quattro Regolamenti, invece, disciplinano i capisaldi della PAC di cui si è trattato abbondantemente *supra*: (i) i pagamenti diretti; (ii) l'Organizzazione comune di mercato unica (OCM); (iii) lo Sviluppo rurale; (iv) il finanziamento, la gestione e il monitoraggio della PAC. In particolare:

- (i) il Regolamento UE n. 1307/2013 stabilisce norme comuni relative ai regimi di sostegno diretto agli agricoltori nell'ambito della PAC;
- (ii) il Regolamento UE n. 1308/2013 stabilisce un'Organizzazione comune di mercato dei prodotti agricoli, per l'appunto l'OCM unica;
- (iii) il Regolamento UE n. 1305/2013 sul sostegno allo Sviluppo rurale da parte del Fondo europeo per lo Sviluppo rurale (FEASR) definisce gli interventi del II Pilastro della PAC e le regole per la programmazione e gestione dei c.d. "Programmi di Sviluppo rurale";
- (iv) il Regolamento UE n. 1306/2013 regola il finanziamento, la gestione e il monitoraggio della PAC, stabilendo altresì il funzionamento dei due fondi agricoli: il FEAGA⁷⁹ e il citato FEASR.

Per argomentare meglio quanto *supra* asserito, è necessario esaminare – seppur brevemente – alcune novità apportate dalla nuova PAC 2014-2020, evidenziando in modo particolare alcuni elementi relativi alle ricadute di questa riforma sul mondo del lavoro che saranno poi oggetto di ulteriori approfondimenti nelle *Parti* successive di questa ricerca.

⁷⁸ Nel contesto italiano il livello territoriale coincide con le Regioni

⁷⁹ Il "Fondo europeo agricolo di garanzia" finanzia le misure economiche della PAC

2.2 Cenni sulle novità apportate dalla nuova PAC ai suoi capisaldi: i c.d. “Pagamenti diretti”, le c.d. “Misure di mercato” (parziale rinvio) e la c.d. “Politica di sviluppo rurale”

In coerenza con la Strategia Europa 2020, la nuova PAC voleva perseguire due macro-obiettivi apparentemente contraddittori⁸⁰, allo scopo di passare gradualmente da un sostegno al reddito indifferenziato ad un sostegno per la produzione di *public goods*⁸¹: (i) la competitività delle imprese, attraverso l’orientamento al mercato e il sostegno al reddito; (ii) la remunerazione dei beni pubblici, per il tramite del rafforzamento della condizionalità del I Pilastro con lo strumento del c.d. *greening* – si veda *infra* – e il rinvigorismento della componente ambientale del II Pilastro. Per “maggior competitività” si intendeva un mercato più libero, regolato da domanda ed offerta, privo di aiuti economici e del contenimento della produzione (per esempio, quote latte). Per “remunerazione dei beni pubblici”, invece, si intendeva una produzione agricola che non solo deve essere attenta all’ambiente ma diveniva produttrice di beni pubblici remunerati (con il *greening*) dalla politica di sviluppo rurale.

Gli strumenti adottati per raggiungere tali scopi sono stati individuati dal Legislatore comunitario nei “pagamenti diretti”, nelle “misure di mercato” e nello “sviluppo rurale” – i capisaldi della PAC stessa – adottando alcune modifiche dei rispettivi regolamenti che li disciplinavano.

2.2.1 I c.d. “Pagamenti diretti”

Per quanto concerne il sostegno economico elargito col sistema dei pagamenti diretti, esso è sostanzialmente rimasto immutato, annullando così l’intento iniziale di eliminare qualunque sussidio al fine di far immergere – finalmente – le imprese agricole nel mare agitato del mercato. Senza entrare nel dettaglio di ogni intervento realizzato, la

⁸⁰ La contraddizione si situava nella contemporanea volontà del legislatore europeo, da un lato, di orientare le aziende al mercato vendendo i beni desiderati da questo ultimo, dall’altro, che le medesime aziende producessero anche beni pubblici per l’intera Comunità. Per dettagli, si veda: FRASCARELLI A. (2017b), *L’evoluzione della Pac...*, *loc. cit.*, *passim*

⁸¹ Si veda: *ivi*

riforma ha solamente sostenuto un *restyling* dei pagamenti diretti⁸² che si sono visti frazionati in diverse misure al fine – raramente raggiunto – di realizzare una più equa distribuzione dei sostegni⁸³: il “pagamento di base”, il citato “*greening*” (il pagamento ecologico), “il pagamento per i piccoli agricoltori”, “il pagamento per i giovani agricoltori”, “il pagamento redistributivo”, “giovani agricoltori”, “i pagamenti accoppiati”. Soltanto lo strumento del *greening* ha avuto reali impatti positivi sull’agricoltura europea⁸⁴: legando la concessione dei sostegni economici anche⁸⁵ al rispetto della pratica del *greening*, la PAC ha obbligato le imprese agricole alla (i) diversificazione delle colture, al (ii) mantenimento di pascoli permanenti nelle aziende dove sono presenti e il (iii) mantenimento o la costituzione di aree di interesse ecologico, ledendo gli interessi – sebbene in piccola parte – delle grandi aziende dell’Europa centrale.

A parte lo strumento del *greening* e i riscontrati effetti positivi avuti sul sistema agricolo europeo⁸⁶, gli effetti benefici della riforma sono stati scarsi soprattutto a causa delle resistenze troppo forti dei Paesi membri alle modifiche degli dispositivi economici di cui beneficiavano maggiormente. Il prodotto di tale scelta è stato quello di continuare a spartirsi la torta dei sostegni economici legandoli agli ettari di superficie agricola e rendendo allo stesso tempo maggiormente evidente la preferenza accordata dalla PAC, alla rendita fondiaria rispetto all’impresa e al lavoro⁸⁷. Invero, l’unica ad uscire maggiormente penalizzata da questa nuova struttura dei pagamenti diretti è stata l’Italia con le sue rare caratteristiche territoriali e la correlata produzione agricola. Ad uscirne vincitori, invece, sono stati proprio quei Paesi membri che l’hanno sponsorizzata, ossia la Francia, la Germania, i Paesi nel Nord-Europa e la Spagna, i cui sistemi agricoli si concentravano su colture estensive.

⁸² SOTTE – in ID (2017b), *Sessant’anni di Europa...*, *loc. cit., passim* – parla perfino di *escamotage* più che di *restyling*

⁸³ D’ALESSIO M. (2013b), *L’agricoltura e la nuova PAC 2014-2020*, In: FLAI-CGIL, FONDAZIONE METES, *Quaderni AE/2 supplemento alla rivista trimestrale AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, Roma, Lariser/Ediesse, n. 16, p. 28

⁸⁴ In questo senso, si veda: ANANIA G. et AL. (2010), *A Common Agricultural Policy...loc. cit., passim*

⁸⁵ Insieme ad altri strumenti per i quali si rimanda a: D’ALESSIO M. (2013b), *L’agricoltura...*, *loc. cit.*, pp. 28-46

⁸⁶ SOTTE F. (2017b), *Sessant’anni di Europa...*, *loc. cit., passim*

⁸⁷ SOTTE F. (2017a), *Il boomerang delle politiche che favoriscono la rendita, Agriregionieuropa*, n. 49

Proprio riguardo alla tematica del lavoro, sempre poco affrontata nelle vicende evolutive della PAC, si vuole evidenziare il meccanismo del c.d. “*capping*” ex art. 11 Reg. UE n. 1307/13, rientrante nell’azione più generale dei citati pagamenti redistributivi, volti ad assegnare in modo equanime gli aiuti economici della PAC. Una volta superato il tetto dei 150.000,00 euro di sussidi percepiti soprattutto dalle medie e grandi imprese, lo strumento si attiva applicando alla parte eccedente quella somma un taglio del 5% dell’aiuto economico. L’elemento che maggiormente interessa è la previsione che ogni Stato membro possa decidere di sottrarre i costi aziendali relativi alle retribuzioni, agli oneri sociali e alle imposte sul lavoro dall’importo dei pagamenti diretti da concedere ad un agricoltore^{88, 89}. Nonostante la poca incisività economica dello strumento (il 5% della parte eccedente i 150.000,00 euro!) e la libertà fornita agli Stati membri di decidere se legare il *capping* al costo del lavoro, esso si ritiene comunque uno dei pochissimi strumenti adottati dalla PAC, se non l’unico, che incidono direttamente sull’applicazione della normativa giuslavoristica nei vari Paesi membri e uno dei pochi elementi positivi di questa riforma. Invero, il legame esistente tra la possibile disattivazione del *capping* e la regolarità delle posizioni lavorative dà conforto all’effettività dei diritti sociali almeno nelle medie e grandi aziende europee. Riguardo, invece, all’Italia, lo strumento non ha grandi potenzialità: dai dati che si hanno disposizione⁹⁰, sono troppe poche le aziende che rientrano nel campo d’azione del *capping*, essendo pari allo 0,12% del totale delle imprese agricole italiane.

Sempre in relazione alla tematica del lavoro, si vuole infine dare risalto alla possibilità che lo strumento citato di “sostegno accoppiato” potrebbe dare allo sviluppo o mantenimento dell’occupazione. La PAC 2014-2020 fornisce ai Paesi dell’Ue la possibilità di riservare questi particolari sostegni economici ad aree territoriali e a settori produttivi in situazione di crisi. «In questo contesto si apre un’importante occasione che riguarda la possibilità di indirizzare questa forma di sostegno anche alla mitigazione degli impatti sociali di processi di ristrutturazione in atto»⁹¹ o di sperimentare sia nuove forme

⁸⁸ Per dettagli si vedano: CONFORTI P., HENKE R., SARDONE R. (2000), La distribuzione degli aiuti diretti all’agricoltura in Italia, *QA – Rivista dell’Associazione Rossi-Doria*, n. 3, pp. 75-88; D’ALESSIO M. (2013b), *L’agricoltura...*, loc. cit., pp. 41 e 42, e GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, op. cit., p. 219

⁸⁹ Le risorse così risparmiate possono essere utilizzate per attività inerenti il II Pilastro

⁹⁰ Si vedano i dati RICA-INEA sul “*capping*” disponibili al sito:
[\[http://www.rica.inea.it/PAC_2014_2020/capping.php\]](http://www.rica.inea.it/PAC_2014_2020/capping.php)

⁹¹ D’ALESSIO M. (2013b), *L’agricoltura...*, loc. cit., p. 88

di contrattazione collettiva di lavoro sia quelle già previste in occasioni di crisi economica⁹².

Tornando alla valutazione della riforma della PAC 2014-2020, si vogliono menzionare altri due effetti negativi di questa novella in relazioni ai sostegni economici. *In primis*, pur di non portare a termine una reale e forte diminuzione del finanziamento ai pagamenti diretti, l'UE ha scelto di tagliare del 18% quelli afferenti al II Pilastro, riducendo la portata e l'azione della parte – forse più importante della PAC – sullo sviluppo dei territori rurali e delle aziende agricole. *In secundis*, si sono volute trasferire molte competenze e decisioni riguardanti l'applicazione della disciplina sui pagamenti diretti dall'UE agli Stati membri, creando un meccanismo dove esistono tante politiche sui sostegni economici all'agricoltura quanti sono gli Stati membri, contravvenendo alla regola aurea europea del mercato unico⁹³.

2.2.2 Le c.d. “Misure di mercato”

Per quanto concerne le misure di mercato, la riforma, da un lato, si è indirizzata verso un migliore orientamento al mercato delle produzioni agricole, in un contesto di crescente competizione internazionale, dall'altro, si è concentrata nella costruzione di una rete di sicurezza per le imprese agricole, al fine di supportarle nelle crescenti situazioni di incertezza di mercato in cui esse si trovano ad operare. Tra i numerosi provvedimenti⁹⁴ che hanno concretizzato questi obiettivi, si vogliono menzionare⁹⁵ l'estensione delle norme relative al riconoscimento delle c.d. “Organizzazioni dei produttori” (OP) e delle c.d. “Organizzazioni interprofessionali” (OI) a tutti i sub-settori dell'agricoltura e la possibilità per gli agricoltori di negoziare, per il tramite delle OP e delle OI, contratti collettivi per taluni settori specifici, a determinate condizioni e con determinate garanzie. Riguardo al primo intervento, si necessita, tuttavia, di una brevissima digressione storica poiché l'azione più importante dell'UE sull'associazionismo economico agricolo risale a

⁹² A cui si rimanda alla *Parte III* di questo lavoro

⁹³ SOTTE F., BALDONI E. (2016), La spesa PAC..., *loc. cit.*, *passim*

⁹⁴ Si veda: D'ALESSIO M. (2013b), L'agricoltura..., *loc. cit.*, pp. 15-16 e, in modo più dettagliato, le pp. 47 e ss.

⁹⁵ Perché saranno oggetto di specifica trattazione

prima dell'ultima riforma della PAC e possiede una propria ed importante logica d'intervento.

Come si è descritto nel *Capitolo 1*, il legislatore europeo si è costantemente attivato nell'assicurare agli agricoltori stabilità e remunerazione mediante la strategia dei prezzi, dimenticando la forte necessità di ammodernamento delle strutture. Questa politica "sbilanciata" verso i produttori agricoli ha, inoltre, creato un meccanismo perverso dove l'*iper* protezione dalle dinamiche di mercato li ha allontanati dal mercato stesso e resi deboli dinnanzi alle grandi aziende di trasformazione e distribuzione, ora loro interlocutori diretti nei rapporti di scambio, ora loro concorrenti nel mercato del consumo. Tra produzione agricola ed industria, tuttavia, c'è sempre stata una connessione, poiché la maggior parte dei prodotti agricoli, prima di essere avviati al consumo, subiscono processi di conservazione e/o trasformazione. Tale processo mette in relazione grandi imprese industriali attrezzate con piccoli e – tante volte – piccolissimi produttori agricoli, caratterizzati da sudditanza economica nei confronti delle prime. Proprio questa dipendenza economica giustifica la protezione accordata agli agricoltori dall'UE ma, come si accennava poc'anzi, se quest'ultima è riuscita a proteggerli dalle grandi industrie, li ha però resi dispersi ed atomizzati.

La situazione appena delineata non poteva durare a lungo per cui, dal 2007, l'UE ha iniziato a modificare la sua politica agraria, intervenendo sulla regolamentazione di tutta la filiera agro-alimentare, riorganizzando e potenziando dapprima le Organizzazioni dei produttori (OP), ossia degli organismi che riuniscono operatori di vari sub-settori agricoli con compiti di programmazione e di commercializzazione delle produzioni, di concentrazione dell'offerta e di promozione di pratiche colturali e tecniche rispettose dell'ambiente. Solo successivamente l'UE si è concentrata sulle Organizzazioni interprofessionali (OI), ovvero delle istituzioni che raggruppano tutti i soggetti della filiera (produttori, trasformatori, commercianti di prodotti ortofrutticoli) che mirano a forme di collaborazione tra i settori economici della medesima catena del valore.

La chiave di volta per rendere maggiormente inclusivo e concorrenziale il mercato è stato il perfezionamento della disciplina delle OP, oramai vecchia di 50 anni⁹⁶, una prima volta con il Reg. UE n. 1234/2007, estendendo alle imprese produttrici di luppolo,

⁹⁶ Reg. CEE n. 159/66

olio d'oliva e olive, latte e bachicoltura⁹⁷ la possibilità di costituire OP come già era prevista per le sole aziende ortofrutticole nella precedente disciplina; una seconda volta, con l'introduzione dell'OCM unica per mezzo del Reg. UE n. 1308/2013 che è riuscito ad estendere l'istituzione delle OP a tutti i settori produttivi presenti nell'OCM unica.

La *voluntas* del Legislatore europeo era chiara: consolidare la posizione dei produttori agricoli sul mercato, creando una concentrazione dell'offerta e quindi un potere contrattuale maggiore capace di combattere ad armi pari con una domanda molto forte ed organizzata qualificata nelle grandi aziende di trasformazione e conservazione.

Le Oi, invece, hanno avuto una diversa genesi. Nate dall'esigenza di un singolo Stato membro – la Francia, nella quale storicamente nascono – e dal copioso contenzioso in essere davanti alla Corte di Giustizia dell'UE per la difficoltà di un loro adeguato inquadramento giuridico nel *framework* della legislazione europea, la Comunità interviene⁹⁸ per risolvere queste difficoltà adottando vari interventi normativi⁹⁹. L'azione dell'UE si concluderà con i citati Reg. UE n. 1234/2007 e Reg. UE n. 1308/2013 nei quali si ipotizzerà anche per le OI l'allargamento delle ipotesi di una loro istituzione in ogni sub-settore agricolo.

L'adozione degli stessi strumenti legislativi per le OI utilizzati per rendere maggiormente operative le OP rende chiaro il pensiero del legislatore comunitario. Questi ultimo riteneva le OI come il corollario della sua azione rivolta alla difesa dei produttori, tentando di correggere il peso degli attori della filiera all'interno della stessa. Infatti, con l'ampliamento delle ipotesi di costituzione delle OP e delle OI, il legislatore comunitario era intervenuto, per le prime, sul piano orizzontale del settore agronomico; per le seconde, a livello verticale su tutta la filiera agroindustriale.

Riguardo al secondo intervento, a chiusura del cerchio, il Reg. UE n. 1308/2013 ha previsto il potenziamento per le OP e le OI della rappresentanza degli interessi in sede di contrattazione collettiva interprofessionale. Le prime possono stipulare con commercianti

⁹⁷ Lasciando agli stati membri la possibilità di disciplinare, in base al proprio diritto interno ma in ottemperanza al diritto comunitario, l'istituzione di OP in qualunque settore per cui era prevista un'OCM. Sul punto, si veda: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), Manuale di diritto agrario..., *op. cit.*, pp. 156 e ss.

⁹⁸ In verità su *mutu proprio* della Francia attraverso un particolare *memorandum* consegnato alla Commissione europea nel 1985. Per dettagli, si veda: COMMISSIONE EUROPEA (2017), *Study on agricultural interbranch organisations in the EU*, Bruxelles, Commissione europea, p. 11

⁹⁹ Per dettagli si veda: *ivi*, Figura n. 1, p. 12

ed industriali contratti di vendita e distribuzione nei sub-settori¹⁰⁰ del latte, delle carni bovine (*ex art.* 170), dell'olio d'oliva e olive (*ex art.* 169), dei cereali e taluni seminativi (*ex art.* 171); le seconde possono realizzare una specifica contrattazione nei settori dell'olio d'oliva e delle olive (*ex art.* 162), del tabacco (*ex art.* 162), del latte e prodotti caseari (*ex art.* 163).

2.2.3 La c.d. “Politica di sviluppo rurale”

In ultimo, in merito al rinnovamento del II Pilastro, il Reg. UE n. 1305/2013 conferma l'impianto della politica di sviluppo rurale già esistente, caratterizzandosi ancora una volta nell'affidare agli Stati membri il compito di definire le scelte strategiche e di gestirle in un sistema multilivello perché orientato, co-finanziato e controllato dall'Ue in cui, anche i territori – che, nel caso italiano, sono rappresentati dalle Regioni – possono¹⁰¹ aver voce in capitolo. Tralasciando volutamente i dettagli tecnico-giuridici di questo sistema¹⁰², si vuole qui invece evidenziare che anche le Regioni partecipano a questa gestione multilivello, presentando alla Comunità i c.d. “Programmi di sviluppo regionale” (PSR), ossia dei documenti di programmazione territoriale al cui interno sono stilati obiettivi concreti che le Regioni si prefiggono di raggiungere attraverso opportune misure, anch'esse ivi menzionate. Sebbene l'UE dia ampia libertà agli Stati membri di definire queste misure, gli scopi ultimi sono definiti dalle Regioni in stretto rapporto con le priorità che l'Ue si è data in materia di sviluppo rurale: (i) la stimolazione del trasferimento di conoscenze e dell'innovazione; (ii) il rafforzamento della competitività in tutte le tipologie di agricoltura e della gestione sostenibile delle foreste; (iii) la promozione dell'organizzazione, trasformazione e commercializzazione incluse, e della gestione del rischio della filiera agroalimentare; (iv) il ripristino, la tutela e il miglioramento degli ecosistemi; (v) la promozione dell'efficienza delle risorse e la transizione a un'economia a basse emissioni di anidride carbonica; (vi) la promozione

¹⁰⁰ Ma le OP e le OI possono effettuare una specifica negoziazione anche per specifici prodotti, quali il formaggio e il prosciutto DOC o IGP, rispettivamente *ex artt.* 150 e 172, del Reg. UE 1308/2013

¹⁰¹ I programmi regionali possono essere sostituiti da un unico programma nazionale, il c.d. “Programma nazionale di sviluppo rurale”

¹⁰² Ai quali si rimanda ad una precisa letteratura: GERMANÒ A., ROOK BASILE E. (2014), Manuale di diritto agrario..., *op. cit.*, pp. 252 e ss. e D'ALESSIO M. (2013b), L'agricoltura..., *loc. cit.*, pp. 65 e ss.

dell'inclusione sociale, la riduzione della povertà e lo sviluppo economico nelle zone rurali, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- a) favorire la diversificazione, la creazione e lo sviluppo di piccole imprese nonché dell'occupazione;
- b) stimolare lo sviluppo locale nelle zone rurali;
- c) promuovere l'accessibilità, l'uso e la qualità delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) nelle zone rurali.

Ai fini di questa ricerca, si ritiene interessante evidenziare come, all'interno del Reg. UE n. 1305/2013, quest'ultima priorità – la (vi) – non sia per nulla approfondita né coadiuvata da sostegni economici, a differenza delle altre priorità. La stessa occupazione, più volte richiamata nel corso della normativa europea, è solo accennata e collegata a generici sviluppi rurali o locali. Soltanto all'interno dei documenti di valutazione *ex-post* dei vari programmi di sviluppo rurale si ha una puntuale menzione dell'occupazione che, tuttavia, non risulta un vero obiettivo, come invece è inquadrato nel Regolamento in analisi. Essa risulta, invece, una mera conseguenza della promozione – attraverso sussidi economici – dell'attività agricola o *extra* agricola, che nella maggioranza % dei casi visionati¹⁰³ comporta un aumento dell'occupazione e/o una stabilizzazione di posti lavori già attivi.

In questo percorso di pieno coinvolgimento delle aree interessate dalla politica rurale, rientra anche il c.d. approccio “*Leader*”¹⁰⁴ (ex art. 42), teso a innescare la partecipazione degli attori delle comunità rurali attraverso gruppi d'azione locale (i c.d. “GAL”), composti dai rappresentanti degli interessi socio-economici del territorio sia pubblici sia privati. Gli obiettivi finali sono: (i) di prendere in considerazione il potenziale endogeno di sviluppo di una determinata area, puntando ad una crescita integrata e innovativa del territorio¹⁰⁵; e (ii) garantire maggiore efficacia alla programmazione, gestione e attuazione degli interventi economici della politica rurale. Per realizzare tutto questo, il II pilastro della PAC si è dotato dello strumento dei c.d. “Progetti integrati”,

¹⁰³ Visionabili al sito: [<https://www.reterurale.it/psrn>]

¹⁰⁴ Questo è l'acronimo di *Liaison Entre Actions de Développement de l'Economie Rurale* (ossia, il collegamento tra le azioni di sviluppo dell'economia rurale)

¹⁰⁵ Riguardo gli aspetti tecnico-giuridici del finanziamento e funzionamento dell'approccio *Leader*, si rinvia agli A.ri: ZUMANO C. (2007) L'approccio integrato nelle politiche di sviluppo rurale: strumenti e modalità di attuazione, *Agriregionieuropa*, n. 9, D'ALESSIO C., a cura di (2009), *La progettazione integrata di filiera. Una guida per l'implementazione dello strumento a livello regionale*, Roma, MiPAAF, e alle bibliografie di entrambi gli A.ri.

ossia la definizione di veri programmi di intervento condivisi dai protagonisti di un particolare territorio¹⁰⁶, di uno specifico settore¹⁰⁷, di un'intera filiera¹⁰⁸, di un'intera Regione¹⁰⁹ ed, infine, di una città¹¹⁰.

Il progetto integrato che più interessa questa ricerca è il c.d. “PIF”, ossia il Progetto integrato di filiera”, poiché, tra le sue finalità¹¹¹, è inserita quella di migliorare la qualità del lavoro nel settore agroalimentare. Infatti, dal lato prettamente occupazionale, gli investimenti promossi nell'ambito dei PIF possono offrire concrete occasioni per la crescita e la stabilizzazione dell'occupazione nell'ambito dei filiere agroalimentari e migliorare le competenze dei lavoratori impiegati¹¹². Possono, inoltre, fornire un importante contributo all'emersione di posizioni lavorative irregolari. Dal lato prettamente migliorativo delle condizioni di lavoro, invece, gli interventi previsti del PIF possono dare l'opportunità di promuovere la sicurezza e la salute degli addetti sostenendo investimenti materiali e azione di sistema che migliorino le condizioni di lavoro nelle filiere agroalimentari.

Si vuole, infine, evidenziare anche per il II Pilastro, l'attenzione da parte del legislatore comunitario nell'agevolare, attraverso un precipuo sostegno finanziario, da un lato, l'associazionismo tra imprese (*ex art. 27*) e, dall'altro, la cooperazione tra strutture economiche (*ex art. 35*), promuovendo, tra le tante attività, la cooperazione tra operatori del settore agricolo, della filiera alimentare e del settore forestale, la creazione di poli e di reti di imprese, la cooperazione di filiera, sia orizzontale che verticale, per la creazione e lo sviluppo di filiere corte e mercati locali, la cooperazione tra piccoli operatori per organizzare processi di lavoro in comune e condividere impianti e risorse.

¹⁰⁶ I c.d. “PIT”, ossia i “Progetti integrati territoriali”

¹⁰⁷ I c.d. “PIS”, ossia i “Progetti integrati settoriali”

¹⁰⁸ I c.d. “PIF”, ossia i “Progetti integrati di filiera”

¹⁰⁹ I c.d. “PIR”, ossia i “Progetti integrati regionali”

¹¹⁰ I c.d. “PISU”, ossia i “Progetti integrati di sviluppo urbano”

¹¹¹ Promuovere e consolidare l'approccio integrato, favorire e rafforzare le prassi partenariali, migliorare l'offerta dei beni collettivi locali, consolidare reti contribuendo a creare capitale sociale, garantire una maggiore equità. Per dettagli, si rimanda a: D'ALESSIO C., a cura di (2009), *La progettazione integrata di filiera. Una guida per l'implementazione dello strumento a livello regionale*, Roma, MiPAAF

¹¹² In quest'ambito non va trascurato il contributo che i PIF possono fornire ai processi di insediamento di giovani imprenditori nel settore agroalimentare

CAPITOLO 3

LA PAC E I DIRITTI SOCIALI: IL LAVORO COME MERO FATTORE ECONOMICO

Come già rilevato più di venti anni fa da MAJONE¹¹³ e riconsiderato recentemente da HUNT¹¹⁴ la PAC *ante* riforma veniva considerata come il «*welfare state* dei soli imprenditori agricoli»¹¹⁵, grazie al sistema già descritto dei pagamenti diretti, che fornivano una sorta di protezione economica dalle insidie della concorrenza del “Mercato unico europeo”. Seguendo la metafora, quindi, non si può sostenere che i diritti sociali venissero completamente espunti dalla PAC ma, al contrario, venivano offerti sotto forma di aiuti economici e rivolti ad una sola parte del mondo del lavoro agricolo, dimenticandosi tuttavia del gruppo più numeroso e, al contempo, più bisognoso: i lavoratori dipendenti.

Parlare di protezione sociale per gli imprenditori è ovviamente una provocazione di quegli Autori – oltre che una metafora – ma rende l’idea della concretezza dei diritti sociali di questo settore nel contesto europeo. Come si è potuto osservare *supra*, oggi come allora, il lavoro in agricoltura è rimasto relegato alla sua concezione originaria definita nel Trattato di Roma – oggi posto all’art. 39 TFEU¹¹⁶ –, ossia un mero fattore della produzione¹¹⁷. Un elemento economico, dunque, semplicemente inserito e contestualizzato nel ciclo del valore della produzione primaria, dove si annichilisce l’individuo, edulcorandolo di ogni soggettività e, pertanto, di qualsiasi diritto. Inoltre, ad un’attenta lettura dell’art. 39 TFEU, le condizioni di lavoro più sane – quindi rispettose di quei diritti sociali – sono conseguenza e non causa di una maggiore produttività del

¹¹³ MAJONE G. (1993), *The European Community between Social Policy and Social Regulation*, *JCMS*, n. 2, pp. 153-170

¹¹⁴ HUNT J. (2014), *Making the CAP Fit: Responding to the Exploitation of Migrant Agricultural Workers in the EU*, *IJCLLR*, n. 2, pp. 131-152

¹¹⁵ MAJONE G. (1993), *The European Community...*, *loc. cit.*, p. 153 e HUNT J. (2014), *Making the CAP Fit...*, *loc. cit.*, p. 146

¹¹⁶ L’Articolo 39 (ex articolo 33 del TCE) recita, infatti, che: 1. Le finalità della politica agricola comune sono: a) incrementare la produttività dell’agricoltura, sviluppando il progresso tecnico, assicurando lo sviluppo razionale della produzione agricola come pure un impiego migliore dei fattori di produzione, in particolare della manodopera; b) assicurare così un tenore di vita equo alla popolazione agricola, grazie in particolare al miglioramento del reddito individuale di coloro che lavorano nell’agricoltura; c) stabilizzare i mercati; d) garantire la sicurezza degli approvvigionamenti; e) assicurare prezzi ragionevoli nelle consegne ai consumatori

¹¹⁷ In questo senso, si veda: HUNT J. (2014), *Making the CAP Fit...*, *loc. cit.*, pp. 147-148 e p. 151

sistema¹¹⁸. E se comunque si vuole leggere nel testo di quell'articolo qualcosa di relativo al lavoratore-persona, si percepisce ancora la predominanza della componente indipendente del lavoro agricolo su quella dipendente¹¹⁹, oscurando ulteriormente – e così in modo completo – le istanze di migliaia di lavoratori.

La PAC riformata 2014-2020 non ha dato comunque alcun giovamento ai diritti sociali¹²⁰ concentrandosi esclusivamente sul miglioramento dell'occupazione. Invero, uno degli obiettivi del II Pilastro della PAC è proprio quello di «realizzare uno sviluppo territoriale equilibrato delle economie e comunità rurali, compresi la creazione e il mantenimento di posti di lavoro»¹²¹. L'approccio prevalente sembra essere orientato alla «conservazione e/o all'incremento della quantità di occupazione presente in ambito rurale, mentre poco si preoccupa della qualità ed equità dei rapporti di lavoro in agricoltura»¹²², dunque, dei diritti sociali. Sebbene in ambito europeo questo settore sia riuscito ad essere una delle “teste di ponte” del dialogo sociale^{123, 124}, non si è riuscito comunque in sede di rinnovo della PAC ad inserire nel “sistema della condizionalità obbligatoria” previsto dal I Pilastro il requisito *sine qua non* del rispetto delle norme sul diritto del lavoro e della contrattazione collettiva. Se si fosse realizzata tale ipotesi, il “rischio” sarebbe stato quello di rendere veramente effettivi i diritti sociali – e nel contempo si sarebbe data maggiore effettività alle normative nazionali, sia pattizie che legali, già esistenti – perché direttamente legati ai contributi economici percepiti dagli agricoltori. In precedenza¹²⁵ si era tentato comunque di inserire nella regolamentazione del II Pilastro almeno il rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro¹²⁶ ma lo sforzo si

¹¹⁸ Si legga la lettera b) in coordinamento con la lettera a)

¹¹⁹ IEVOLI C., MACRÌ M. C. (2009), *Politica agricola, immigrazione e mercato del lavoro in agricoltura, Agrireregionieuropa*, n. 17, p. 1

¹²⁰ Il problema è presente in entrambi i pilastri della PAC

¹²¹ D'Alessio M. (2013b), *L'agricoltura e la nuova PAC 2014-2020*. In: FLAI-CGIL, FONDAZIONE METES, *Quaderni AE/2 supplemento alla rivista trimestrale AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, Roma, Lariser/Ediesse, n. 16, p. 69

¹²² Ivi, p. 69

¹²³ HUNT J. (2014), *Making the CAP Fit...*, *loc. cit.*, p. 149

¹²⁴ Come il *Framework Agreement on the Improvement of Paid Employment in Agriculture* del 1997, che è stato il primo accordo di questo tipo nell'UE. Si veda: WEBER T., *Framework agreement in agriculture: a milestone in the European sectoral social dialogue*, disponibile al sito: [\[https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/framework-agreement-in-agriculture-a-milestone-in-the-european-sectoral-social-dialogue\]](https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/framework-agreement-in-agriculture-a-milestone-in-the-european-sectoral-social-dialogue)

¹²⁵ COM (2002) 394 e COM (2003) 23 final, p. 10

¹²⁶ In questo senso, si vedano: HUNT J. (2014), *Making the CAP Fit...*, *loc. cit.*, p. 149 e nt. 104, e IEVOLI C., MACRÌ M. C. (2009), *Politica agricola...*, *loc. cit.*, p. 4

è tradotto in un banale «riferimento ricorrente all'opportunità di migliorare il rispetto di quelle norme»: praticamente un semplice e continuo invito a migliorare una sicurezza che da sempre nel settore agricolo è raramente garantita¹²⁷.

Eppure il rispetto dei diritti sociali doveva interessare al Legislatore europeo poiché, in un contesto di multifunzionalità – che, come si è visto, è la nuova rotta dell'agricoltura europea – l'impresa agricola non produce semplicemente beni per soddisfare i bisogni primari della comunità in cui opera. Influisce altresì sulla vita e sul benessere delle persone che abitano il suo territorio sia in termini ambientali e socio-educativi sia, ed in modo particolare, in termini occupazionali, migliorando la quantità e la qualità¹²⁸ dell'occupazione nel contesto rurale. Senza andare troppo in profondità nel pensiero del Legislatore, l'omissione dei diritti sociali appare antitetica se si riflette altresì sulla nozione di agricoltura sostenibile – divenuta, poi, il *mantra* della vigente PAC 2014-2020 – nella quale la parte “sociale” è una delle sue tre principali dimensioni, assieme a quelle economica e ambientale. A ben guardare, seguendo semplicemente la storica anima economica dell'Unione Europea a cui la PAC – in parte¹²⁹ – si ispira, si doveva quasi logicamente rendere obbligatorio il rispetto dei diritti sociali. Laddove, infatti, la competitività delle imprese più virtuose – perché rispettose dei diritti dei lavoratori – risulta danneggiata dall'azione di *dumping* sociale di altre, la mancanza di qualsivoglia obbligo di protezione di quei diritti diventa un “aiuto implicito” a quelle imprese non virtuose che riescono infatti a rimanere sul mercato abbattendo il costo del lavoro – l'unico facilmente riducibile –, nonostante la loro scarsa competitività¹³⁰. Eludere i diritti sociali equivale, quindi, a falsare la libera concorrenza tra imprese quale strumento alla base del Mercato unico europeo come della stessa Unione europea.

Ad inizio di questo anno la Commissione europea ha deciso di avviare una consultazione pubblica sul futuro della PAC *post* 2020, con l'obiettivo di riassumere le informazioni disponibili sui risultati della PAC ottenuti finora, trarre insegnamenti

¹²⁷ In tal senso, si vedano: HUNT J. (2014), *Making the CAP Fit...*, *loc. cit.*, p. 149 e SALVATI A. ET AL. (2017), *Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in agricoltura*. In: BENEDETTI F., FRUSTERI L., SCHNEIDER GRAZIOSI A., a cura di, *Agricoltura: salute a sicurezza sul lavoro a 100 anni dall'introduzione della tutela assicurativa*, Roma, INAIL, Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, pp. 63 e ss.

¹²⁸ Sebbene in misura maggiore la prima più che la seconda.

¹²⁹ Storicamente la PAC nasce per evitare per sempre lo spettro della fame che ha afflitto il continente durante le due Guerre Mondiali.

¹³⁰ IEVOLI C., MACRÌ M. C. (2009), *Politica agricola...*, *loc. cit.*, p. 4

dall'attuazione della riforma più recente¹³¹, avviare un dialogo strutturato, confermare quali siano le difficoltà attuali, e anticipare le necessità di modernizzazione e semplificazione della PAC¹³², conscia altresì delle tante diversità dei vari sistemi agricoli dei Paesi membri ed un contesto economico-produttivo in continuo mutamento. Tuttavia, per quanto concerne il mondo del lavoro e gli obiettivi sociali della PAC, con i pochi documenti che si hanno a disposizione sulla rete, si evidenziano solamente proposte molto generiche e concentrate sulla meccanizzazione dell'agricoltura¹³³, come anche fumosi correttivi¹³⁴ che deviano l'attenzione sia dall'enorme problema dello sfruttamento del lavoro agricolo e le condizioni di lavoro ai limiti della violazione dei diritti umani, sia

¹³¹ Decisa nel 2013 e attuata nel 2015

¹³² Si veda il sito della Commissione europea al sito:

[\[https://ec.europa.eu/agriculture/consultations/cap-modernising/2017_it\]](https://ec.europa.eu/agriculture/consultations/cap-modernising/2017_it)

¹³³ Come nella proposta francese di riforma della PAC definita dal Governo disponibile al sito: [\[https://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjFnoWz09nWAhVC1xoKHa3fCOQQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fagriculture.gouv.fr%2Ftelecharger%2F79704%3Ftoken%3D6a67fb42628b1c1d91ee1476d7cee5f2&usg=AOvVawLiTPBbcA631epeK7KqfgE\]](https://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjFnoWz09nWAhVC1xoKHa3fCOQQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fagriculture.gouv.fr%2Ftelecharger%2F79704%3Ftoken%3D6a67fb42628b1c1d91ee1476d7cee5f2&usg=AOvVawLiTPBbcA631epeK7KqfgE)

¹³⁴ Come, per esempio, nella proposta italiana di riforma della PAC prodotta dall'AIEAA (*Italian Association of Agricultural and Applied Economics*) – disponibile al sito: [\[https://agriregionieuropa.univpm.it/it/system/files/sitecontent/event/field_attachment/2017-9912/programma6ott2017-7151.pdf\]](https://agriregionieuropa.univpm.it/it/system/files/sitecontent/event/field_attachment/2017-9912/programma6ott2017-7151.pdf) – : «Le questioni legate al lavoro e agli obiettivi sociali dovrebbero essere rinforzati all'interno della PAC (flussi migratori, aree marginali, ingresso di nuovi agricoltori) e la regolamentazione relativa al lavoro e all'uso della terra dovrebbe essere migliorata per raggiungere una maggiore sostenibilità. Tra gli obiettivi della PAC dovrebbe essere incluso anche il mantenimento dell'occupazione nelle aree remote e interne». Di questa proposta se ne è discusso ampiamente durante un seminario dedicato, “*La PAC post 2020. Idee per una riforma*”, che si è tenuto a Roma il 6 ottobre scorso presso l'Istituto CREA. Tuttavia, una volta coinvolti gli Autori sulla tematica del lavoro, sindacando le motivazioni della scelta di una così lasca proposta su questo ultimo tema, le risposte sono state molto vaghe e non esaustive. Inoltre, essendo quel Seminario un momento di confronto sulla proposta nella quale poter anche discutere di modifiche, correzioni e integrazioni alla stessa, si è chiesto di poter inserire in proposta almeno un richiamo ai diritti sociali, se non in termini di effettività dei diritti del lavoro e di contrattazione collettiva, almeno in termini di effettività della concorrenza, diritto alla base della stessa UE. Ciononostante, la risposta è stata negativa, motivata da un conflitto di competenza tra PAC e normativa nazionale sulla legislazione lavorista. Tuttavia, a prescindere dalla competenza, non si ritiene corretto parlare di ingerenza nel diritto del lavoro italiano da parte del legislatore comunitario. Infatti, la proposta voleva semplicemente introdurre, all'interno della legislazione derivata riguardante I Pilastro, un richiamo al rispetto dei diritti sociali nell'agricoltura europea e non un richiamo puntuale ad ogni loro aspetto (che risulterebbe di difficile realizzazione, stante le competenze Ue-Stati membri nell'area lavoristica ex art. 153 TFUE). Se si riteneva eccessivo o inopportuno tale intervento bisognava altresì ricordare che la PAC, nonostante la sua rilevante importanza per l'Ue, non è una disciplina immune dalle politiche comunitarie in genere e dai Trattati dell'Ue. Infatti, la stessa Comunità ha favorito il dialogo sociale (ex artt. 154 e 155 TFUE) – e l'agricoltura ne è stata un importante esempio –, ha promosso a rango “costituzionale” la contrattazione collettiva (ex art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue) accettando tutte le azioni volte a difendere gli interessi di quest'ultima, pretendendo inoltre che «*Every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity*» (ex art. 31, comma 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue). Per quanto descritto, risulta inaccettabile non aver proposto una tale modifica alla PAC anche perché svolge la sua azione in un'Europa non solo economica ma anche sociale – con tutti i suoi limiti –, almeno dal Tratto di Lisbona

dall'importanza di un miglioramento dell'occupazione per l'economia europea, in termini non soltanto quantitativi ma anche qualitativi e, pertanto, di incremento del benessere economico e sociale per l'intera l'Unione.

CAPITOLO 4

GLI ATTORI PRINCIPALI DELLA NUOVA PAC¹³⁵ (SEGUE)

Le relazioni economiche di filiera¹³⁶ intercorrenti tra gli agricoltori e le industrie di trasformazione e/o commercializzazione «hanno teso da sempre a trasformare l'agricoltura in un settore manifatturiero»¹³⁷ nel quale, da un lato, l'agricoltore è presente come acquirente di fattori produttivi di origine industriale, dall'altro come fornitore della materia prima all'industria alimentare e alla grande distribuzione. In questo sistema agroalimentare la fase prettamente agronomica è stata progressivamente marginalizzata, posto che, prima di giungere al consumatore, molti dei prodotti agricoli in commercio subiscono processi di trasformazione e di lavorazione da parte dell'industria alimentare e della grande distribuzione il cui valore aggiunto, come alimenti, risulta progressivamente superiore a quello della materia prima impiegata¹³⁸. Ciò spiega il c.d. “eccezionalismo agricolo” presente in Europa fin dall'istituzione della prima Comunità europea, concretizzatosi sia attraverso una differenziazione del trattamento giuridico previsto per gli operatori agricoli rispetto a quello degli altri settori economici; sia per mezzo della creazione di un governo del mercato agricolo incentrato sul controllo dei prezzi, l'applicazione di dazi per le merci provenienti da Paesi terzi e le deroghe in ordine all'applicazione della disciplina della concorrenza alla base del libero mercato della Comunità.

Con il progressivo allontanamento della PAC da siffatto sistema protezionistico, è apparso indispensabile, per il legislatore europeo, puntare all'aumento del *bargaining power* dei produttori agricoli nella contrattazione lungo la filiera agroalimentare – a cui si rimanda al *Capitolo* successivo –, da attuarsi mediante l'associazionismo agricolo per porre rimedio alla frantumazione dell'offerta agronomica e per «ridurre il divario di

¹³⁵ In questo capitolo, stante la materia affrontata, si è scelto di disquisire sulla normativa italiana solo se effettivamente può avere dei riflessi su questo lavoro di ricerca.

¹³⁶ Rappresentato nel concetto del c.d. «*Agribusiness*». Esso nasce negli Usa negli anni '50 con il saggio di DAVIS J. H. e GOLDBERG R. A. (1957), *The Concept of Agribusiness*, Londra, Harvard University Press

¹³⁷ JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici...*, *op. cit.*, p. 15

¹³⁸ In questo senso, si veda: *ivi*, p. 15

potere economico esistenti tra le parti del mercato agricolo»¹³⁹. Ciò doveva altresì evitare che le relazioni contrattuali – collettive e individuali – tra gli operatori della filiera fossero scorrette, in conseguenza della tendenziale situazione di dipendenza economica e di inferiorità in cui si trovavano le imprese agricole nei confronti delle controparti negoziali, molto spesso operanti in condizioni di vero e proprio oligopsonio.

Il primo modello di associazionismo ad affacciarsi nel settore è stato quello dell’Organizzazione dei produttori ortofrutticoli – grazie al Reg. del Consiglio n. 159 del 25 ottobre 1966 – in considerazione sia dell’altissima frantumazione dell’offerta caratterizzante questo sub-comparto e, dunque, della debolezza contrattuale di quei produttori, sia dell’alta reperibilità dei prodotti, con la seguente necessità di una loro rapida immissione sul mercato allo stato fresco. Successivamente, le modifiche intervenute nella PAC hanno conferito a queste associazioni particolari poteri di intervento nel mercato agricolo – a cui si rimanda *infra* – portando il legislatore comunitario ad estendere alle aziende degli altri sub-settori agronomi la medesima possibilità di associarsi.

Tuttavia, con la progressiva strutturazione delle filiere agricole e la contrattazione collettiva agraria che si sviluppava¹⁴⁰ al suo interno, anche i protagonisti del settore agroalimentare necessitavano una struttura organizzata composta da portatori di interessi opposti, «in modo da sostituire alla stipula di un accordo interprofessionale tra soggetti tra di loro estranei, una decisione da concordarsi all’interno di una comune entità organizzata»¹⁴¹, al fine di semplificare e ridurre i tempi della gestione dei rapporti contrattuali. Considerano che le c.d. “Organizzazioni interprofessionali” fossero una di struttura di rappresentanza interprofessionale già presente e diffusa da decenni in Francia e lo stesso Paese membro stesse lottando dinanzi alla Corte di Giustizia europea per un loro formale riconoscimento¹⁴², l’UE decise di inserirle nell’ordinamento comunitario queste c.d. “Organizzazioni interprofessionali” – prima per alcuni sub-comparti¹⁴³ successivamente per tutti¹⁴⁴ –. Il legislatore comunitario riteneva, infatti, che per il

¹³⁹ RUSSO L. (2015), I contratti della filiera agroalimentare nel quadro della nuova politica agricola comune, *RDA*, n. 4, p. 478

¹⁴⁰ In tal senso: JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici...*, *op. cit.*, p. 95

¹⁴¹ *Ivi*, p. 95

¹⁴² Si veda il *Paragrafo* precedente

¹⁴³ Grazie al Reg. n. 159/66

¹⁴⁴ Con l’avvento del Reg. n. 1308/2013

mercato agricolo risultasse più efficiente creare una entità stabile e organizzata dove riunire assieme sia le OP sia i soggetti rappresentativi degli altri attori della catena produttiva, al fine di facilitarne il dialogo e promuovere le buone pratiche e la trasparenza del mercato¹⁴⁵.

Se le OP, le OI e gli accordi interprofessionali sono aspetti diversi di un'unica realtà ben definita – l'evoluzione della filiera nel mercato agricolo – e nascono da ragioni politiche eurounitarie, i c.d. “Distretti” hanno invece una matrice completamente diversa e un più complesso inquadramento giuridico. La stessa espressione che li rappresenta ha un valore «più evocativo che precettivo risultando i diversi regimi disciplinari dall'incrocio di una pluralità di momenti di regolazione e di intervento, tra loro non omogenei, connotati dal sovrapporsi fra normative esplicitamente indirizzate a regolare e sostenere il fenomeno, e normative che, investendo apparentemente altro ambito disciplinare, incidono significativamente su tematiche distrettuali»¹⁴⁶. È per questo che nel titolo di questo capitolo sono menzionati dei presunti attori “innominati”, pur essendo essi stessi protagonisti della PAC contemporanea. La differenza, infatti, tra le prime strutture organizzate qui accennate e i distretti sta nella loro legittimazione legale e forza precettiva derivante dalle rispettive discipline. Infatti, se le OP e le OI sono diventati attori fondamentali della PAC in quanto nominati, regolati e affidati loro dei compiti direttamente dalle normative comunitaria e italiana, i distretti hanno ottenuto il medesimo ruolo e la medesima importanza anche se privi di una effettiva investitura da parte del legislatore comunitario.

¹⁴⁵ In questo senso, si veda: FRASCARELLI A., SALVATI N. (2012), Le organizzazioni interprofessionali in Italia, *Agriregionieuropa*, n. 30, *passim*

¹⁴⁶ ALBISINNI F. (2011), Distretti e contratti di programma in agricoltura. In: COSTATO L., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., diretto da, *Trattato di Diritto agrario*, Vol. 1 “Il Diritto agrario: circolazione e tutela dei diritti”, Torino, Utet giuridica, p. 409

4.1 Le c.d. “Organizzazioni dei produttori” e le loro associazioni

Le OP sono organismi con personalità giuridica¹⁴⁷ che, prima dell’avvento del Reg. UE n. 1308/2013, riunivano esclusivamente gli operatori impegnati nel settore ortofrutta¹⁴⁸ con compiti di programmazione e di commercializzazione della produzione, di concentrazione dell’offerta e di promozione di pratiche colturali e tecniche di produzione rispettose dell’ambiente¹⁴⁹. L’avvento dell’OCM unica riafferma la rilevanza che il diritto europeo attribuisce a tali strutture organizzative. Da un lato, infatti, estende a tutti i sub-comparti agricoli¹⁵⁰ la possibilità di costituire OP e, a loro volta, di fondare loro associazioni – le c.d. “Associazioni delle Organizzazioni dei produttori” (AOP)^{151,152} –, dall’altro, mira ad aumentare la forza contrattuale delle OP attraverso varie disposizioni sulla formulazione dei contratti collettivi che, in rappresentanza dei produttori agricoli, stipulano con gli industriali e i commercianti esaltando così il ruolo di tali organizzazioni nell’esercizio di un forte potere contrattuale nelle diverse filiere.

La causa di una tale attenzione da parte del legislatore europeo consta nel fatto che le OP operano tanto *nel* mercato, come soggetti economici, quanto *per* il mercato, perché contribuiscono a favorirne la strutturazione anche dal punto di vista delle regole e perché vengono coinvolti a livello istituzionale nel suo governo¹⁵³. Per quanto riguarda le natura prettamente economica, infatti, le OP hanno le finalità di: (i) assicurare che la produzione sia pianificata e adeguata alla domanda, in particolare in termini di qualità e quantità; (ii) concentrare l’offerta ed immettere sul mercato le produzioni dei propri aderenti, anche attraverso la commercializzazione diretta; (iii) ottimizzare i costi di produzione e la redditività dell’investimento in risposta alle norme applicabili in campo ambientale e di benessere degli animali; (iv) stabilizzare i prezzi alla produzione. Per quanto concerne,

¹⁴⁷ Per essere giuridicamente assoggettabili al Regolamento sull’OCM unica, le OP devono essere riconosciute dallo Stato membro e rispettare, pertanto, precipe caratteristiche dettate dalla stessa normativa comunitaria. Esiste, invece, un riconoscimento obbligatorio *ex art.* 159 per le OP dei settori ortofrutta, olio d’oliva e oliva, bachicoltura e luppolo

¹⁴⁸ Fino al 2007, si potevano costituire OP solo per le imprese agricole appartenenti a specifici settori, quali: il luppolo, l’olio d’oliva e le olive, l’ortofrutta, il latte e la bachicoltura. Era facoltà degli Stati membri disciplinare l’istituzione di OP in qualsiasi altro settore per cui era prevista un’OCM

¹⁴⁹ Per dettagli in merito alle precedenti normative: JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici...*, *op. cit.*, pp. 71 e 72

¹⁵⁰ Elencati all’art. 1 del medesimo Regolamento.

¹⁵¹ In questo senso: RUSSO L. (2015), *I contratti della filiera...*, *loc. cit.*, p. 478

¹⁵² Delle quali, però, se ne discuterà brevemente più avanti.

¹⁵³ In questo senso, si vedano: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...* *op. cit.*, p. 154 e ss. e JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici...*, *op. cit.*, p. 67

invece, la loro natura prettamente normativa, gli artt. 164-165 del Reg. UE n. 1308/2013 assegnano alle OP e alle loro associazioni (AOP) il potere di vincolare i produttori agricoli di un'intera circoscrizione economica – anche se non facenti parte delle dette associazioni – a seguire precise regole di qualità, quantità e comportamento¹⁵⁴. Proprio come l'attività dell'organizzazioni sindacali dei lavoratori si espande positivamente anche verso “i non iscritti”, l'attività regolatrice delle OP innesca processi innovativi ritenuti virtuosi non solo per i proprio associati ma anche per i produttori non aderenti¹⁵⁵. Quanto descritto avviene tecnicamente in presenza di specifiche circostanze e cautele¹⁵⁶ al verificarsi delle quali il Regolamento attribuire *ex artt.* 164-165 un'efficacia *erga omnes* – pertanto vincolante per tutti i produttori che operano in un preciso territorio – alle regole adottate da una Op, nonostante siano regole di fonte pattizia e, come tali, obbligatorie solo per gli aderenti all'organizzazione medesima^{157, 158}. In particolare, il dispositivo comunitario prevede che uno Stato membro, su richiesta di una OP o AOP – riconosciute e operanti in una (o più) determinata circoscrizione economica di uno Stato membro –, possa disporre che alcuni degli accordi (contratti collettivi), decisioni o pratiche concordate, convenuti nell'ambito dell'organizzazione richiedente, siano resi obbligatori, per un periodo limitato, nei confronti degli altri operatori attivi, individualmente o in gruppo, nella (o nelle) medesima circoscrizione economica, anche se non aderenti all'OP o AOP. *Conditio sine qua non* perché tale efficacia *erga omnes* sia praticabile è che la struttura richiedente il provvedimento sia dotata di una particolare rappresentatività nella circoscrizione economica in cui le regole devono assumere carattere vincolante e per tutti gli operatori del settore. Tale rappresentatività deve risultare:

¹⁵⁴ Per giungere, in determinate situazioni di emergenza anche a stoccaggi e ritiri eccezionali di merce

¹⁵⁵ In questo senso, si veda: JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici...*, *op. cit.*, pp. 85 e 94

¹⁵⁶ Conoscenza della produzione e del mercato; regole di produzione più restrittive rispetto alla normativa unionale o nazionale; stesura di contratti tipo compatibili con la normativa unionale; commercializzazione; tutela ambientale; azioni di promozione e di valorizzazione del potenziale dei prodotti; azioni di tutela dell'agricoltura biologica nonché delle denominazioni di origine, dei marchi di qualità e delle indicazioni geografiche; ricerca intesa a conferire valore aggiunto ai prodotti, in particolare tramite nuovi impieghi che non mettano in pericolo la salute pubblica; studi volti a migliorare la qualità dei prodotti; ricerca, in particolare su metodi di coltivazione che consentano di ridurre l'impiego di prodotti zoonitari o fitosanitari e assicurino la preservazione del suolo e la preservazione o il miglioramento dell'ambiente; definizione di qualità minime e di norme minime in materia di imballaggio e presentazione; uso di sementi certificate e controllo della qualità dei prodotti; salute degli animali e dei vegetali o la sicurezza alimentare; gestione dei sottoprodotti

¹⁵⁷ In questo senso, si veda: JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici...*, *op. cit.*, p. 85

¹⁵⁸ Essendo facoltà del Paese membro prevedere l'efficacia *erga omnes*, l'Italia ha optato per una sua esclusione dalla normativa sulle Op. Per dettagli si vedano: *ivi*, pp. 98 e ss. e SURACE P., *Agricoltori, accordi...*, *loc. cit.*, pp. 5 e ss.

- 1) se in percentuale del volume della produzione, del commercio o della trasformazione dei prodotti in parola:
 - a) almeno il 60 % nel caso di organizzazioni di produttori nel settore ortofrutticolo,
 - b) oppure, almeno due terzi negli altri casi;
- 2) nel caso di OP, oltre il 50 % dei produttori considerati.

Tuttavia, nonostante la grande considerazione avuta dalla PAC nei riguardi di tale fenomeno associativo, le OP hanno alcune difficoltà a svilupparsi in tutto il continente. I problemi fondamentali sono rappresentati dalle caratteristiche più diffuse nel tessuto produttivo delle quali l'Italia può definirsi una realtà di riferimento: in prima battuta, l'*humus* culturale e la situazione strutturale del comparto che non hanno aiutato gli agricoltori ad andare oltre la mentalità individualistica tradizionalmente radicata nel mondo agricolo; a ciò si devono aggiungere «le diffidenze e le ostilità concentriche che ancora oggi provengono dal sindacalismo agricolo, quanto al mondo della cooperazione dove soprattutto i primi, per via di una visione conservatrice e miope della realtà, considerano l'associazionismo economico, rappresentato dalle organizzazioni dei produttori, un temibile concorrente destinato a ridurre il loro rispettivo potere¹⁵⁹. Dal punto di vista strutturale, invece, anche l'eccessiva frantumazione della produzione si è riverberata sulle OP mortificando in partenza la funzione di razionalizzazione del sistema agro-alimentare che a tale fenomeno associativo si intende assegnare. Ad entrambi gli elementi, infine, si ricollega il problema dell'autofinanziamento delle OP che è risultato insufficiente per assolvere ai compiti di ammodernamento del sistema agricolo sollecitato dall'Ue: lo scarso entusiasmo e la diffidenza delle aziende ha creato una spirale negativa dove i finanziamenti tendono a diminuire e, al fine di incrementarli, si sono aperte le OP ad altri soggetti diversi dai produttori che tuttavia hanno indotto maggior sfiducia e minore compartecipazione da parte della base agricola. Da qui, l'ulteriore difficoltà ad ampliare la base finanziaria delle strutture associative dei produttori agricoli senza, d'altro canto, stravolgerne i caratteri peculiari.

Per quanto concerne l'Italia – tralasciando volutamente i dettagli del D.lgs. n. 102/2005 che introduce nell'ordinamento le organizzazioni in analisi – , in merito alla

¹⁵⁹ In tal senso, si veda: *ivi*, p. 69

diffusione delle OP sul territorio, si può affermare che è una forma di associazionismo considerevolmente presente nonostante, come si è detto, potrebbe esserlo in misura maggiore: raffrontando i registri obbligatori delle “OP ortofrutticole” e delle “OP non ortofrutticole” del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali¹⁶⁰ al 30 giugno 2016, con alcune recenti ricerche per il settore primario¹⁶¹, si rileva una pervasiva presenza e una continua crescita delle OP sia sul piano territoriale che su quello settoriale.

¹⁶⁰ Disponibile al sito:

[<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/3951>]

¹⁶¹ Si vedano: INEA (2012-2015), *Annuario dell'agricoltura italiana*, Roma, Inea; D'ALESSIO M. (2013), *Le Organizzazioni dei produttori: una nuova prospettiva contrattuale*, *AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia*, nn. 13-14, p. 83; CREA (2015), *Annuario dell'agricoltura italiana 2014*, Roma, Crea

REGIONI	OP ORTOFRUTTA	OP NON ORTOFRUTTA
Piemonte	11	10
Valle d'Aosta	0	0
Lombardia	21	13
P.A. Trento	4	1
P.A. Bolzano	3	0
Veneto	17	15
Friuli Venezia Giulia	2	1
Emilia Romagna	27	17
Liguria	0	4
<i>NORD</i>	<i>85</i>	<i>61</i>
Toscana	5	13
Marche	4	4
Lazio	39	14
Umbria	0	6
<i>CENTRO</i>	<i>48</i>	<i>37</i>
Abruzzo	7	10
Campania	34	19
Molise	2	7
Basilicata	9	10
Puglia	35	50
Calabria	18	31
Sicilia	56	23
Sardegna	10	23
<i>SUD</i>	<i>171</i>	<i>173</i>
TOTALE	304	271

Tabella 1: Distribuzione OP ortofrutticole (al 1 gennaio 2018) e non ortofrutticole (al 31 dicembre 2017) per Regioni italiane
Fonti: elaborazione personali su dati MIPAAF e CREA (ex INEA)

Per quanto riguarda le OP ortofrutta, infatti, esse sono presenti in 17 su 20 regioni italiane in modo particolare nel Meridione, come si evince dalla tabella n. 1¹⁶². Dalla tabella n. 2, invece, si nota che dal 2014 sono in costante aumento sebbene in leggera flessione nel 2017: se al 30 giugno 2012 si contavano 289 OP ortofrutta, con l'ultimo censimento disponibile al 1 gennaio 2018, se ne contano 304. Sono, inoltre, presenti in tutti i settori agricoli legittimati ad istituire OP a norma dell'art. 1 del Reg. n. 1308/2013 UE¹⁶³.

	2012	2013 ¹⁶⁴	2014	2015	2016	2017
OP ortofrutta	289	287	286	288	312	304
OP non ortof.	168 ¹⁶⁵	160	ND	ND	251	271

Tabella 2: evoluzione delle OP ortofrutta e non ortofrutta nel periodo 2012-2017

Fonti: elaborazione personali su dati MIPAAF, INEA e CREA (ex INEA)

Per quanto riguarda le OP non ortofrutta, invece, sono presenti su quasi tutto il territorio italiano – in 19 regioni – e appartengono a 23 settori diversi¹⁶⁶, ossia la quasi totalità del mondo produttivo agronomo. Sempre dalla tabella n. 2 si evince, anche per questo tipo di OP, un incremento considerevole avvenuto soprattutto negli ultimi 2 anni: se al 30 giugno 2012 le OP non ortofrutta erano 168, con l'ultimo censimento disponibile al 31 dicembre 2017, se ne contano 271.

Infine, sebbene con dati non recentissimi e parziali poiché inerenti alle sole OP non ortofrutta, si può comunque verificare la loro massiccia rappresentatività all'interno del

¹⁶² Confermato anche da: PETRICCIONE G., SOLAZZO R. (2012), Le organizzazioni dei produttori nell'agricoltura italiana, *Agriregionieuropea*, n. 30, *passim*

¹⁶³ D'ALESSIO M. (2013), Le Organizzazione dei produttori..., *loc. cit.*, p. 83

¹⁶⁴ Anno in cui l'OCM unica ha previsto la possibilità di creare OP anche tra imprese non ortofrutticole. Si veda anche la nota seguente

¹⁶⁵ Sebbene le OP non ortofrutticole siano disciplinate soltanto nel 2013, precedentemente potevano essere create su previsione di specifica normativa di un Paese membro UE

¹⁶⁶ Agro-energie, carni suine, prodotti apicoltura, carni di pollame, pollame e derivati, carni bovine, razze autoctone bovine e suine, cerealicolo, cereali-riso-oleaginoso, riso, foraggi essiccati, latte e prodotti lattiero caseari, latte e prodotti lattiero caseari comparto bovino, latte e prodotti lattiero caseari comparto ovicaprino, olio d'oliva, olio d'oliva e olive da tavola, olive da tavola, tabacco, pataticolo, piante vive e prodotti della floricoltura, prodotti biologici, vitivinicolo, zucchero

tessuto produttivo: con l'unico dato a disposizione del 2011¹⁶⁷, gli associati alle OP non ortofrutta ammontano a 272.622, più di 1/3 delle aziende agricole italiane al 2011¹⁶⁸.

In ultimo è interessante menzionare uno studio di PETRICCIONE e SOLAZZO¹⁶⁹ nel quale gli Autori evidenziano come nell'agricoltura italiana coesistano più modelli organizzativi il cui sviluppo è influenzato da alcuni fattori importanti: «il fattore territoriale, in base al quale la localizzazione delle attività in un contesto economico-produttivo dove è preesistente un forte tessuto associativo-cooperativo ha favorito un consolidamento di realtà imprenditoriali già organizzate; il fattore manageriale, legato all'azione di coordinamento che L'OP, come struttura di *governance*, è in grado di svolgere con le imprese associate; il fattore identitario, ossia come la cultura e la storia dell'impresa influenzino il patrimonio specifico di risorse e di competenze»¹⁷⁰.

Sulla base dell'evidenza dei dati analizzati da PETRICCIONE e SOLAZZO, le OP possono essere ricondotte a tre diversi modelli organizzativi. Un primo modello di OP viene localizzato prevalentemente nell'area Nord-orientale e rappresenta perlopiù imprese di grandi dimensioni, ben radicate nel territorio che traggono dalla cooperazione da cui hanno origine i caratteri e le funzioni. Si tratta di OP che svolgendo le funzioni per la quali sono state costituite (programmazione della produzione, concentrazione dell'offerta e di immissione nel mercato in forma coordinata della produzione dei soci) diventano motore di sviluppo e un punto di riferimento per il territorio in cui opera. Tra i casi citati nell'analisi rientrano in questa categoria soprattutto i grandi consorzi cooperativi del lattiero-caseario, dell'ortofrutta e del bieticolo-saccarifero.

Un secondo modello è costituito da OP di piccole dimensioni, generalmente situate nelle regioni meridionali, con una ridotta capacità operativa e una difficoltà nel porsi come interlocutori privilegiati sul mercato. In molti casi si tratta di OP costituite esclusivamente per trarre vantaggio dalla politica comunitaria, facendo così perdere nell'opportunità la sua funzione di soggetto economico¹⁷¹. In questa categoria si

¹⁶⁷ PETRICCIONE G., SOLAZZO R. (2012), *Le organizzazioni dei produttori...*, loc. cit., *passim*

¹⁶⁸ La proporzione è il risultato del numero degli associati sul totale delle imprese agricole attive ed iscritte alla Camera di Commercio nel 2011. Questo ultimo dato proviene dal rapporto annuale INEA del 2012: INEA (2012), *Annuario dell'agricoltura italiana 2011*, Roma, Inea, pp. 11 e 12

¹⁶⁹ PETRICCIONE G., SOLAZZO R. (2012), *Le organizzazioni dei produttori...*, loc. cit., *passim*

¹⁷⁰ Ivi

¹⁷¹ Più in generale – affermano PETRICCIONE e SOLAZZO – la nascita della gran parte delle OP non ortofrutticole sembra si possa comunque ricondurre alla possibilità di accedere a forme di sostegno pubblico per le quali l'essere un'OP può costituire un elemento di priorità

possono annoverare soprattutto le OP dei settori olivicolo e tabacchicolo – nate proprio sulla spinta del sostegno della PAC – ma anche quelle appartenenti al settore ortofrutticolo, che sembrano privilegiare questa funzione e mostrare, dunque, una minore attenzione ai problemi del mercato.

Un'ultima categoria può essere individuata nelle OP la cui costituzione è stata stimolata dalla politica regionale – come è avvenuto per il settore cerealicolo in Emilia-Romagna – il cui intervento era rivolto soprattutto a rafforzare il tessuto produttivo della regione e a consolidare un modello di integrazione di filiera già esistente.

4.1.1 Le c.d. “Associazioni di Organizzazioni dei produttori” (AOP)

Il legislatore europeo e italiano permettono forme associative tra OP, realizzando una sorta di associazionismo di secondo livello. Tuttavia, la normativa italiana rispetto a quello eurounitaria effettua alcuni distinguo: se il Reg. UE n. 1308/2013 conferma l'applicazione alle AOP delle medesime disposizioni valenti per le OP – a parte alcune particolarità alle quali si rimanda ad un'attenta letteratura¹⁷² – la disciplina italiana crea delle differenze sostanziali, soprattutto per quanto concerne l'attività di commercializzazione, non menzionandola tra le varie attività previste per le AOP. Si ritiene, tuttavia, che tale scelta risulti un fattore limitante per lo sviluppo sia delle medesime AOP, sia del potere contrattuale delle loro consociate, non avendo un'organizzazione di un livello superiore capace di dare maggiore forza alle loro politiche e al loro potere contrattuali nei confronti della GDO e dell'industria della trasformazione. Ciò risulta evidente guardando alla diffusione delle AOP sul territorio italiano, come chiarito dalla tabella seguente: risultano, infatti, dove esse risultano inaspettatamente presenti nelle sole regioni Centro-Nord e completamente assenti nel Mezzogiorno, nonostante la maggior parte delle OP siano situate proprio nelle regioni del Sud. La medesima situazione riguarda anche le AOP non ortofrutta delle quali sia ha una – pur scarsa – presenza soltanto nel Lazio e in Lombardia.

Il legislatore italiano, concentrandosi soltanto sulla forza di indirizzo politico e sul ruolo di servizio delle AOP, si ritiene abbia perso l'occasione di sviluppare una specifica

¹⁷² JANNARELLI A. (2016), *Profili giuridici...*, *op. cit.*, pp. 93-94

forza contrattuale per le AOP e di aumentare, in questo modo, indirettamente quella delle consociate.

4.2 Le c.d. “Organizzazioni interprofessionali”

Accanto alle OP, la normativa europea sull’OCM unica prevede la costituzione delle c.d. “Organizzazioni interprofessionali” (OI)¹⁷³. Esse raggruppano «nello stesso seno produttori agricoli, industriali-trasformatori e commercianti di prodotti ortofrutticoli e hanno per obiettivo la realizzazione di intense forme di collaborazione tra i vari settori economici della stessa filiera»¹⁷⁴ che possono anche¹⁷⁵ sfociare in specifiche accordi definiti storicamente¹⁷⁶ come “interprofessionali”. Tuttavia, almeno per quanto riguarda il contesto agrario italiano, bisogna effettuare una specifica precisazione – della quale se ne comprenderà meglio la finalità nel *Capitolo* successivo – : sebbene quella “collaborazione” produce una forma di contrattazione collettiva bisogna evidenziare che essa possiede una genesi dissimile rispetto alla negoziazione collettiva che si realizza al di fuori delle contesto della OI. In quest’ultima sede, infatti, il dialogo tra gli attori della filiera è interno alla stessa organizzazione; al di fuori di questo contesto “cooperativo” il dialogo è, invece, esterno. Dal momento che le OI sono costituite da distinte e contrapposte categorie professionali, le relazioni che si tessono al suo interno sono già endoassociative – pertanto di più facile realizzazione con minori costi e più efficaci sistemi di controllo – e non sono quindi basate sulla pura negoziazione tra soggetti esterni come avviene nell’ipotesi dei c.d. “Contratti-quadro” – dei quali si tratterà più avanti –. A parte questa diversa genesi, gli accordi interprofessionali delle OI appaiono di un livello qualitativo superiore rispetto ad altri contratti collettivi agrari, frutto pertanto non di una mediazione su idee ed interessi opposti, ma di un dialogo costante, in una sede unica e permanente, in cui sono presenti tutti gli attori in gioco.

¹⁷³ Anche le Oi, per essere giuridicamente assoggettabili al Regolamento sull’OCM unica, devono essere riconosciute dallo Stato membro e rispettare, pertanto, precipue caratteristiche dettate dalla stessa normativa comunitaria. Esiste, invece, un riconoscimento obbligatorio *ex art.* 159 per le OI dei settori dell’olio d’oliva e delle olive, e del tabacco.

¹⁷⁴ GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...*, *op. cit.*, p. 166

¹⁷⁵ Come si vedrà a breve, le OI hanno varie finalità tra cui la contrattazione collettiva agraria

¹⁷⁶ Anche negli altri Paesi europei sono nominati in tal modo

Tornando all'analisi della normativa comunitaria, le OI sono nate storicamente dallo sviluppo delle relazioni collettive all'interno delle filiere agricole di particolari comparti – come quello delle barbabietole da zucchero e il tabacco – in cui l'offerta del prodotto agricolo era esclusivamente indirizzata alla ristretta cerchia degli operatori economici interessati all'acquisto, nel caso di specie, rispettivamente le industrie saccarifere e quelle dei prodotti per tabagisti. Pertanto, tali organizzazioni rappresentano l'evoluzione delle relazioni di filiera: quando la contrattazione collettiva agroindustriale si è stabilizzata nel tempo, gli attori di quelle particolari filiere hanno voluto sostituire alla stipula dell'accordo professionale tra soggetti tra di loro estranei, una decisione da concordarsi all'interno di una comune entità organizzata: per l'appunto, l'OI.

Il Reg. UE n. 1308/2013 ha ampliato anche per le OI la possibilità di costituire tali strutture¹⁷⁷ potendosi infatti realizzare oggi in tutti i settori agricoli. L'unica divergenza con le OP risiede nella tipologia di operatori coinvolti nella OI che risultano essere esclusivamente le rappresentanze collettive dei vari attori della filiera. All'interno di una stessa OI, si troveranno, quindi, una o più OP in rappresentanza degli operatori tipici della fase agricola.

Un'altra differenza risiede nella funzione accordata alle OI: essa risulta essere solamente normativa e non – anche – operativa come, invece, è previsto per le OP, per evitare che tali strutture possano incidere negativamente sul funzionamento del mercato competitivo a danno dei consumatori finali come, per esempio, attraverso la realizzazione di accordi in ordine alle vendite o ai prezzi¹⁷⁸. Le attività delle OI, infatti, comprendono le attività di indagine e di informazione finalizzata (i) al miglioramento delle relazioni di filiera; ii) allo studio degli andamenti del mercato e degli sbocchi dei prodotti; iii) all'orientamento delle abitudini di consumo; iv) all'elaborazione di modelli contrattuali tipo per uniformare le relazioni di filiera.

Una similitudine tra OP e OI è, invece, riscontrabile nella previsione legale *ex artt.* 164-165 del Reg. UE n. 1308/2013 – a cui si rinvia *supra* – di riconoscere l'estensione

¹⁷⁷ Il Regolamento, non prevede nessuna forma giuridica obbligatoria per questo tipo di associazionismo economico come, al contrario, è previsto per le OP

¹⁷⁸ Ciò che infatti viene evitato è la formulazione di regole che possano causare: a) forme di compartimentazione dei mercati all'interno della Comunità; b) distorsioni di concorrenza non indispensabili per raggiungere obiettivi prefissati dalla PAC; c) determinazione dei prezzi; d) discriminazione o eliminazione della concorrenza per una parte sostanziale dei prodotti di cui si tratta

erga omnes delle «regole sancite al suo interno»¹⁷⁹, purché sia rappresentativa della produzione o del commercio o della trasformazione di un dato prodotto¹⁸⁰.

Per quanto riguarda, l'esperienza nazionale italiana riguardante le OI, essa registra ritardi ed inefficienze legati rispettivamente alla carenza di un quadro disciplinare adeguato¹⁸¹ e alla debolezza strutturale delle filiere agroalimentari¹⁸². In particolare, la normativa italiana risulta di difficile applicazione a causa del susseguirsi di interventi legislativi in tempi troppo stretti per essere digerite dal sistema¹⁸³, di una complessiva difficoltà ad interpretare la normativa¹⁸⁴ ed, infine, della coesistenza di una particolare disciplina per alcuni sub-settori. In merito ai problemi della filiera, invece, questi sono dovuti alla scarsa partecipazione delle OP all'interno di queste organizzazioni e al grande ritardo con cui la c.d. "Grande distribuzione organizzata" – da ora in poi GDO – ha aderito alle OI. A ciò si deve aggiungere la diffusa sfiducia degli attori della filiera, a partire dal mondo agricolo, nel condividere strategie e politiche di *marketing* limitando, di fatto, lo sviluppo e l'ammodernamento delle catene del valore.

Il risultato di tali difficoltà ed inerzie dei soggetti agroindustriali è rappresentato dalla presenza di soltanto sette OI riconosciute sul territorio italiano¹⁸⁵.

4.3 I c.d. "Distretti agroalimentari", "rurali" e "produttivi"

Nel quadro normativo dell'attuazione istituzionale del II Pilastro della PAC, già con l'avvento del Regolamento UE n.1698/2005 si evidenziava rispetto al passato una maggiore attenzione del legislatore europeo al coinvolgimento di plurimi soggetti nel c.d. *iter* di "programmazione"¹⁸⁶ del "Piano strategico nazionale" e nei "Programmi regionali

¹⁷⁹ In questo senso, si veda: JANNARELLI A., (2016), Profili giuridici del sistema..., *op. cit.*, p. 85 e ss.

¹⁸⁰ L'*iter* è identico a quello per le OP.

¹⁸¹ JANNARELLI A., (2016), Profili giuridici del sistema..., *op. cit.*, p. 113

¹⁸² FRASCARELLI A., SALVATI N. (2012), Le organizzazioni interprofessionali...*loc. cit.*, *passim*

¹⁸³ In questo senso, si veda: JANNARELLI A., (2016), Profili giuridici del sistema..., *op. cit.*, pp. 113 e 114

¹⁸⁴ JANNARELLI A., (2016), Profili giuridici del sistema..., *op. cit.*, p. 113

¹⁸⁵ I dati si riferiscono all'anno 2015. Per dettagli, si veda: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura italiana 2015*, Roma, Inea, p. 76

¹⁸⁶ È l'*iter* organizzativo, decisionale e finanziario – costruito in più fasi – diretto all'attuazione pluriennale dell'azione congiunta dell'UE e degli Stati membri per realizzare gli obiettivi prioritari del Feasr

di sviluppo rurale”¹⁸⁷. A norma dell’art. 3 del citato Regolamento, gli Stati membri e le Regioni – nel caso italiano – devono rendere partecipi attivamente in questa “programmazione”, oltre agli enti pubblici territoriali e altre autorità pubbliche competenti, «le parti economiche e sociali e qualsiasi altro organismo rappresentativo della società civile»¹⁸⁸, «le organizzazioni non governative, anche quelle ambientali e gli organismi per la promozione della parità tra uomini e donne»¹⁸⁹. Questa azione di coinvolgimento va ben al di là della definizione delle molteplici attività da realizzare, giungendo *ex art.* 6 all’attuazione, sorveglianza e valutazione sia del Piano strategico nazionale¹⁹⁰ sia dei Programmi regionali di sviluppo rurale.

Con l’avvento del nuovo Regolamento sullo Sviluppo rurale, l’attenzione del legislatore europeo è rimasta intatta. Non solo esso continua ad insistere sul coinvolgimento attivo degli *stakeholders* territoriali ma lo eleva, inoltre a obiettivo primario della politica rurale.

Il sistema locale delle imprese agricole costituisce, dunque, un protagonista collettivo necessario già al momento delle adozioni delle scelte e nella loro applicazione e controllo¹⁹¹. Sebbene non espressamente menzionate in questo disegno istituzionale europeo¹⁹², sono le Regioni italiane ad aver, con una serie di provvedimenti, individuato nel c.d. “Distretto”¹⁹³ e nelle sue diverse esplicitazioni (“produttivi”, “agroalimentari” e “rurali”) quegli interlocutori collettivi utili alla realizzazione del II Pilastro della PAC.

¹⁸⁷ ALBISINNI F. (2010), Distretti e sviluppo rurale..., *loc. cit.*, *passim*

¹⁸⁸ *Ex art.* 6 del Reg.Ue n. 1698/2005.

¹⁸⁹ *Ex art.* 6 del Reg.Ue n. 1698/2005.

¹⁹⁰ In riferimento al Piano nazionale, il coinvolgimento viene adottato solamente per l’elaborazione e sorveglianza dello stesso

¹⁹¹ In questo senso: ALBISINNI F. (2010), Distretti e sviluppo rurale..., *loc. cit.*, *passim*

¹⁹² Tale che la normativa europea è intesa da ALBISINNI F. (2010), Distretti e sviluppo rurale..., *loc. cit.*, *passim*, come una base giuridica non diretta e neppure dichiarata, in cui la parola distretti non compare e che, tuttavia, incide sulle esperienze distrettuali in agricoltura e nello sviluppo rurale, dal momento che investe il regime delle imprese che vi operano

¹⁹³ Dapprima le Regioni sono intervenute in merito ai c.d. Distretti industriali – che esulano da questo lavoro – grazie alla Legge 5 ottobre 1991, n. 317, per poi legiferare sui c.d. “Distretti produttivi” grazie alla Legge 11 maggio 1999, n. 140, i quali si analizzeranno *infra*

La prima tipologia di distretti che si vuole menzionare è quella dei “Distretti agroalimentari”^{194,195} definiti come sistemi produttivi locali (territoriali) – che possono essere altresì a carattere interregionale – contraddistinti da una significativa presenza economica e da una interrelazione e interdipendenza produttiva delle imprese agricole e agroalimentari, nonché da una o più produzioni certificate e tutelate (DOP, DOC e IGP), oppure da produzioni tradizionali o tipiche.

Al fine di individuare tali distretti non è sufficiente la loro definizione *ex lege* ma occorre partire da due precise considerazioni: la prima, è che in essi l’agricoltura – pur non essendo l’unico perno dell’attività economica vivente sul territorio – deve tuttavia servire a sostenere il necessario dinamismo individuale e collettivo della popolazione e dell’economia reale; la seconda, è che l’elemento fondante un distretto agroalimentare deve necessariamente risiedere nella spontaneità di una specifica produzione. Gli esempi reali di questo tipo sono moltissimi: il distretto delle mele (in Alto Adige), delle nocciole (nella provincia di Cuneo), del tartufo (nel territorio di Alba), del maiale (a Norcia), del bergamotto (nella provincia di Reggio Calabria). Intorno al prodotto specifico dell’area ruotano gli agricoltori che lo producono, i raccoglitori, gli artigiani o i piccoli industriali che fabbricano strumenti occorrenti per la raccolta, oltre tutta una serie di intermediari, di commercianti all’ingrosso o al minuto, finanziatori, certificatori, etc.

Per quanto riguarda la definizione dei c.d. “distretti rurali”¹⁹⁶ si deve pensare a sistemi produttivi locali che posseggono tre elementi peculiari: (i) presentano una «identità storica e territoriale omogena»; (ii) tale identità deriva dall’ «integrazione fra attività agricole e altre attività locali»; (iii) la produzione di beni e servizi sono «di particolare specificità», e i prodotti o i servizi sono «coerenti con le tradizioni e le vocazioni naturali e territoriali»¹⁹⁷. Inoltre, per evitare confusione con i somiglianti

¹⁹⁴ In questa tipologia di agglomerati devono annoverarsi anche quelli della pesca (o ittici) nelle zone di Mazara del Vallo e di San Benedetto del Tronto. Per dettagli, si rinvia a: GERMANÒ A. (2014), *Manuale di Diritto...*, *op., cit.*, p. 304

¹⁹⁵ *Ex art. 13, comma 2, lettera b) del D.lgs. n. 228/2001, così come modificato dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205. La medesima novella ha incluso nei c.d. “Distretti del cibo” sia i distretti rurali sia quelli agroalimentari. Di questo recente raggruppamento, tuttavia, non sarà oggetto di una esplicita analisi poiché non si ritiene utile ai fini di questa ricerca*

¹⁹⁶ *Ex art. 13, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 228/2001, così come modificato dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Si veda anche nota precedente*

¹⁹⁷ Il virgolettato è preso dall’art. 13.1, del D.lgs. 18 maggio 2001, n. 228

distretti agroalimentari già descritti, si deve evidenziare che i distretti rurali possiedono un'elevata specializzazione delle produzioni prettamente ricollegabili al solo momento della semina e coltivazione.

In ultimo, per quanto riguarda la tipologia dei “Distretti produttivi”, questi sono stati introdotti per la prima volta dalla Legge 23 dicembre 2005, n. 266 e dalla Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (rispettivamente le Leggi finanziarie del 2006 e del 2007)¹⁹⁸, che hanno dettato a favore di tali distretti particolari e agevolate disposizioni fiscali e finanziarie. La finanziaria del 2006 definisce, *ex art.* 1366, questi specifici agglomerati come «libere aggregazioni di imprese articolate sul piano territoriale e sul piano funzionale, con l'obiettivo di accrescere lo sviluppo delle aree e dei settori di riferimento e di migliorare l'efficienza nell'organizzazione e nella produzione, secondo principi di sussidiarietà verticale ed orizzontale, anche individuando modalità di collaborazione con le associazioni imprenditoriali». La medesima normativa prevede, in modo particolare, che a tali distretti possano aderire anche le imprese agricole e della pesca e la loro disciplina si applica anche ai distretti rurali e agroalimentari. Queste specifiche ipotesi risultano importanti in un'ottica di efficientamento della filiera, in vista di una maggior tutela del valore aggiunto che si viene a formare nel percorso che il bene agricolo finito effettua per arrivare sulla tavola.

È, inoltre, da evidenziare come la normativa sui distretti produttivi, da qualche anno, sia stata utilizzata come schema legale per l'attuazione delle c.d. “Reti d'impresa”¹⁹⁹. Dal 2008, infatti, si fanno strada fra gli strumenti disciplinari disponibili ai fini del sostegno all'innovazione delle strutture produttive, le reti d'impresa e i c.d. “contratti di rete” che le regolano. In particolare, il D.l. 10 febbraio 2009, n. 5 (convertito con modifiche dalla Legge 9 aprile 2009, n. 33) prevede che alle reti d'impresa risultanti dai contratti di rete si applichi l'art. 1, co. 368, lettere b), c) e d) della Legge 23 dicembre 2005 n. 266. A tali reti, dunque, si impiegano le disposizioni già previste per i distretti produttivi dalla legge finanziaria del 2006²⁰⁰ ma con una differenza notevole nei presupposti della disciplina. Infatti, la dimensione territoriale, caratteristica peculiare dei

¹⁹⁸ Integrate e modificate dal D.l. 25 giugno 2008, n. 112 e dal D.l. 20 febbraio 2009, n. 5

¹⁹⁹ Per i quali si rimanda alla *Parte III* di questo lavoro

²⁰⁰ Con l'eccezione di quelle relative ai profili fiscali

distretti, perde peso se relazionata al nuovo contesto normativo dei contratti di rete, trascurando altresì il ruolo delle Regioni che nella precedente legislazione avevano sempre mantenuto la cruciale competenza per l'individuazione dei distretti, in modo particolare per l'agricoltura²⁰¹.

Tuttavia, «con l'estensione a nuove e diverse forme di organizzazione delle imprese e della loro relazione con il potere pubblico (i contratti di rete, appunto) delle norme incentivanti originariamente introdotte per i distretti»²⁰², le ultime esperienze legislative sembrano segnare un sostanziale mutamento di prospettiva rispetto alle linee disciplinari sin qui seguite. La crisi economico-finanziaria ha riportato di attualità modelli di intervento centralizzato nell'economia, al cui interno sembrano collocarsi proprio i contratti di rete, emergendo, pertanto, linee di politica del diritto poco interessate al legame tra strumento contrattuale e radicamento territoriale. Eppure proprio la territorialità era diventata una componente decisiva del governo dell'economia – grazie all'avvento della c.d. “sussidiarietà” e l'attribuzione di poteri diffusi a Regioni e ad Enti locali con la riforma federalista della Costituzione italiana – per giungere ad una utilizzazione integrata delle risorse nei più diversi settori produttivi, ivi incluso quello agricolo, superando risalenti elementi di separatezza del settore primario rispetto agli altri comparti. Per quanto riguarda il settore primario, su questa linea evolutiva si poneva anche la PAC attraverso lo spostamento di risorse dal I al II Pilastro della politica rurale ed, in modo particolare, il coinvolgimento attivo degli attori territoriali nella già richiamata programmazione dello sviluppo rurale²⁰³.

Pertanto, «l'impresa agricola, per la territorialità che la caratterizza e per la loro stessa dimensione [...], appare porsi al di fuori dell'area dell'utile utilizzazione di contratti di rete, [...] mentre ben si collocano nella diversa prospettiva dei distretti produttivi»²⁰⁴. Tuttavia, se si riflette sull'utilizzazione del contratto di rete in agricoltura anche come leva per l'occupazione – e in questo caso per il richiamo della legge al Decreto Legge n. 76/2013, convertito con la Legge n. 99/2013 – si sposa solo in parte il pensiero dell'ALBISINNI. Da un angolazione giuslavorista, infatti, pur consapevoli e d'accordo sulla diversa genesi e sulla non appropriatezza del contratto di rete al contesto

²⁰¹ ALBISINNI F. (2011), *Distretti e contratti di programma...*, *loc. cit.*, pp. 460

²⁰² Ivi, p. 460

²⁰³ Ivi, p. 461

²⁰⁴ Ivi, p. 461

agronomo, le parti sociali agricole non sono ancora riuscite a tracciare un percorso verso un'occupazione stabile e regolare nel comparto e una conseguente migliore applicazione del diritto del lavoro. Pertanto, si ritiene opportuna l'azione di "supplenza" dello Stato all'inerzia delle parti sociali.

CAPITOLO 5

LE RELAZIONI TRA I SOGGETTI DELLA PRODUZIONE: CENNI SUI C.D. “CONTRATTI AGRO-INDUSTRIALI” E SULLA “CONTRATTAZIONE ‘COLLETTIVA’ INTERPROFESSIONALE” AGRARIA

In questo *Capitolo* si andranno ad indagare i fenomeni negoziali dei c.d. “Contratti agro-industriali” e della “Contrattazione ‘collettiva’ interprofessionale agraria”, che rappresentano le manifestazioni più significative dello sviluppo di un moderno sistema agroalimentare, contraddistinto oggi da una crescente quantità di produzioni agricole, sottratta ai mercati all’ingrosso e destinati alle industrie di trasformazione alimentare e alla GDO.

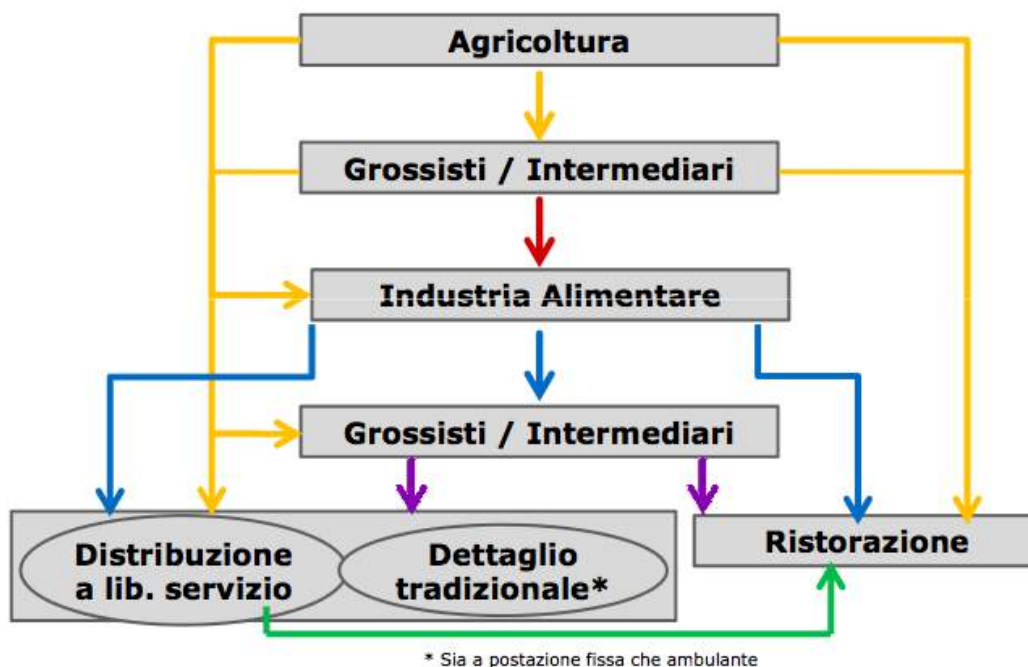
È bene comunque evidenziare che quando si parlerà di contrattazione collettiva non si vuole paragonare questa fenomenologia negoziale a quella presente nelle relazioni di lavoro. Si utilizzerà il termine “collettivo” (sempre tra le due virgolette “”) per distinguere la contrattualistica tra due parti contrattuali individuali e quella dove le parti sono soggetti collettivi rappresentativi come, per esempio, nelle c.d. “Intese di filiera”.

Il settore primario si caratterizza, altresì, dalla compartecipazione alla produzione del bene agricolo di tante aziende diverse. Il processo produttivo è, infatti, suddiviso in più fasi, ognuna delle quali rientra nelle attività di svariate strutture economiche che, nel loro complesso, compongono la c.d. “Filiera – in questo specifico caso – agroalimentare”²⁰⁵. Come si evince dallo schema qui di seguito riprodotto, generalmente²⁰⁶ tale filiera è costituita da una prima fase “a monte”, di esclusiva competenza agricola, che include l’“apporto” delle materie prime a tutto il sistema agroalimentare. Nella fase successiva, una volta intervenuti vari soggetti afferenti al mondo dell’intermediazione, il bene agricolo è manipolato dall’industria della

²⁰⁵ A cui si rinvia al *Capitolo 3* della *Parte Seconda* di questa ricerca

²⁰⁶ Come si vedrà nel *Capitolo 3* della *Parte Seconda* di questo lavoro, ogni sub-comparto possiede una sua particolare filiera

trasformazione che lo rende disponibile al mercato del consumo. Grazie all'intervento delle aziende di commercializzazione e di distribuzione, nella fase più "a valle" avviene "l'approdo" di questa merce al consumatore finale.



Schema 1 – La filiera agroalimentare e i suoi attori

In un comparto divenuto molto somigliante a quello industriale, anche le strategie delle imprese più forti, sia economicamente che finanziariamente, risultano le medesime. Infatti, nell'alveo delle strategie aziendali c.d. di "integrazione verticale" a disposizione della parte terminale della filiera agroalimentare, le negoziazioni settoriali, di natura rispettivamente individuale e "collettiva", coabitano assieme ad altri modelli di integrazione, di cui già si è fatta specifica menzione²⁰⁷.

²⁰⁷ Nei modelli di integrazione verticale sono annoverati anche i citati contratti di filiera – per i quali si è già accennato come non si tratteranno in questo lavoro –, le OI e i PIF già *supra* descritti, le c.d. "Cooperative di secondo livello" e i c.d. "Gruppi cooperativi" che, tuttavia, non saranno oggetto di specifica analisi. Infatti, dal punto di vista dell'integrazione si analizzerà soltanto il fenomeno dei contratti agro-industriali poiché interessano maggiormente questa ricerca ed hanno maggiori influenze sul tessuto produttivo, economico e sociale del settore. Per ulteriori specifiche e per una panoramica sulle strategie di integrazione, si rimanda a:

Invece, la contrattazione di cui non ci si occuperà in questo paragrafo riguarderà le relazioni “collettive” che intercorrono tra agricoltori e Pubblica amministrazione²⁰⁸, tra enti locali (o altri soggetti pubblici) e parti sociali o singoli privati²⁰⁹, tantomeno la contrattazione individuale instaurata tra imprenditoria agricola locale e Pubblica amministrazione, dove, in alcuni casi, risulta complesso persino ricollegare nella consueta attività svolta dall’agricoltore la prestazione o il servizio oggetto del contratto²¹⁰. Si escluderanno, dunque, tutti quei contratti che la letteratura di Diritto agrario qualificati come “Contratti agro-ambientali”²¹¹.

Non verranno, infine, nemmeno trattati le «modalità di apprensione dei beni fondamentali dell’organizzazione aziendale agraria»²¹² che vengono espresse attraverso un contratto²¹³, i contratti relativi alla circolazione dell’azienda agricola²¹⁴ ed, infine, i contratti stipulati nell’esercizio dell’attività d’impresa²¹⁵.

5.1 I c.d. “Contratti agro-industriali” nel processo di integrazione verticale delle aziende agricole

I contratti agro-industriali emergono in un contesto di mercato agricolo in cui la domanda di beni e servizi agronomi non riesce ad essere soddisfatta da un’adeguata offerta. Invero, le industrie di trasformazione e di distribuzione richiedono ai produttori

²⁰⁸ Dove i primi si impegnano volontariamente – grazie alle previsioni ex art. 28 del Reg. UE n. 1305/2013 – a realizzare interventi consistenti in uno o più impegni agro-climatico-ambientali su terreni agricoli. Si veda per maggiori dettagli: GERMANÒ A. (2014), *Manuale di Diritto...*, *op. cit.*, p. 298

²⁰⁹ I c.d. “Patti territoriali” dai quali scaturiscono: (i) i contratti di programma tra Pubblica amministrazione e PMI per la realizzazione degli interventi oggi della programmazione negoziata; (ii) i c.d. “Contratti d’Area” stipulati tra Pubblica amministrazione e rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Si maggiori dettagli, si veda anche qui: *ivi*, pp. 298-299

²¹⁰ Come la stipula di contratti di collaborazione, convenzioni e contratti di appalto – ex D.lgs. 18 maggio 2001, n. 228 – per la valorizzazione delle peculiarità dei prodotti tipici, biologici e di qualità e al fine di favorire lo svolgimento di attività funzionali alla sistemazione e alla manutenzione del territorio, alla salvaguardia del paesaggio agrario e forestale, alla cura e al mantenimento dell’assetto idrogeologico e di promuovere prestazione a favore della tutela delle vocazioni produttive del territorio

²¹¹ Per maggiori dettagli in merito a questa particolare contrattazione, si rinvia a: GERMANÒ A. (2014), *Manuale di Diritto...*, *op. cit.*, pp. 298 e ss.

²¹² GERMANÒ A. (2014), *Manuale di Diritto...*, *op. cit.*, p. X

²¹³ Come, per esempio, i contratti di soccida e di compravendita del bestiame

²¹⁴ Come, per esempio, i contratti di cessione e affitto d’azienda

²¹⁵ Per esempio, il contratti relativo ad un credito con un istituto bancario

agricoli materia prima in quantità maggiore e sempre più specifica, in relazione alle mutevoli esigenze emergenti dai segmenti dell'economia.

La GDO e l'industria alimentare hanno dunque davanti a sé due strategie percorribili: «a) internalizzare, assumendone tutti i relativi rischi economici, anche la produzione delle materie prime o dei servizi che non riesce a procurarsi sul mercato; b) incentivare, in via contrattuale, un processo di conformazione dell'attività produttiva di terzi soggetti, sì da conseguire da questi operatori prodotti o servizi rispondenti ai bisogni concreti della propria attività, ossia stimolare lo sviluppo di un'offerta, sempre più sofisticata, adeguata alle proprie specifiche esigenze, creando intorno a sé una rete di fornitori, anche esclusivi, le cui strutture produttive siano orientate incisivamente dalla specifica domanda di beni e di servizi da essa provenienti»²¹⁶.

Nel primo caso si è di fronte al fenomeno della c.d. “integrazione verticale in senso stretto”²¹⁷, dove tutta la fase iniziale di produzione agronomica della filiera (coltivazione e/o allevamento) della filiera viene assorbita dall'impresa integrante, accollandosi rischi e costi di norma appannaggio dell'impresa agricola. Nel secondo caso, invece, si è in presenza della c.d. “quasi integrazione verticale”²¹⁸, in cui la singola azienda agricola si conforma per via negoziale a quella della controparte (l'industria alimentare o la GDO).

È bene evidenziare, comunque, che tale fenomenologia contrattuale non è appannaggio esclusivo del settore primario, essendo, infatti, facilmente riscontrabile in altri contesti, in modo particolare quello industriale dove storicamente nasce e, per la prima volta, viene studiato dalla letteratura economica. Pertanto, solo genericamente si fa riferimento ai c.d. “Contratti di integrazione verticale” ossia qualora si consideri una sua utilizzazione nei più svariati comparti dell'economia di un Paese. Nel caso dei cicli produttivi che coinvolgono la materia prima agricola e la terra, tale tipologia negoziale è denominata dalla letteratura agronomica “Contratti agro-industriali”.

²¹⁶ JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema agroalimentare. In: COSTATO L., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., diretto da, *Trattato di Diritto agrario*, Vol. III “Il Diritto agroalimentare”, Torino, Utet giuridica, p. 431

²¹⁷ Sul fenomeno dell'integrazione verticale esiste una sterminata letteratura economica. Pertanto, si rinvia ad una già cospicua bibliografia citata dall'A.re: JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema..., *op. cit.*, p. 430

²¹⁸ L'espressione è stata coniata dall'A.re: BLOIS K. J. (1972), Vertical Quasi-Integration, *JIE*, pp. 253 e ss.

Mutuati dall'esperienza americana dei *contract farming* e dei *productions contracts*²¹⁹, tali contratti hanno ad oggetto «la fornitura di prodotti agricoli di base alle imprese di trasformazione, in prevalenza accompagnate dalla clausola di esclusiva, che si arricchiscono di impegni e di vincoli ulteriori rispetto al mero scambio tra prodotto e corrispettivo monetario»²²⁰. Pertanto, già per definizione tale contratto risulta *ab origine* maggiormente oneroso per l'imprenditore agricolo che si vede vincolato doppiamente dalla controparte contrattuale²²¹. Infatti, egli fornisce all'acquirente il prodotto richiesto – per il quale verrà remunerato certamente – ma nel contempo deve assumere una serie di impegni circa le modalità di svolgimento della propria attività produttiva, al fine di conformarla esattamente alle *desiderata* dell'acquirente. Se da un lato, infatti, l'agricoltore guadagna in termini di certezza della vendita di ciò che ha coltivato/allevato, dall'altro, perde in termini di costi di adeguamento della sua azienda a quella della controparte. Allo stesso tempo, però, si garantisce alcune facilitazioni legate sempre al medesimo contratto: non si deve curare di difficoltà come l'accesso al credito²²², può garantirsi persino gli *input* (come, per esempio, le sementi) più moderni che offre il mercato, si può allineare alle istanze del mercato agricolo grazie alle richieste della controparte (senza spese di *marketing* e ricerche di mercato). D'altro canto, tuttavia, l'industria alimentare e la GDO acquisiscono dal contratto solo i suoi elementi positivi: gettano le basi per costituire una rete di fornitori stabili e duraturi con i quali riusciranno a soddisfare pienamente la domanda di prodotti proveniente dalla clientela e, sebbene incorporano nella loro organizzazioni alcuni rischi legati alla fase primaria, contemporaneamente esternalizzano parte dei propri costi condividendoli con i *partner* contrattuali.

A ciò si deve aggiungere il problema della dimensione media aziendale che, soprattutto in Italia, influisce enormemente sul potere contrattuale dei produttori agricoli rispetto alle società di trasformazione, commercializzazione e distribuzione: essere una piccola struttura agricola – o, peggio, piccolissima – in termini di *bargaining power*

²¹⁹ Per dettagli, si veda: JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema..., *op. cit.*, pp. 423 e ss.

²²⁰ Ivi, p. 429

²²¹ Ovviamente non tutti i contratti di questo tipo sono utilizzati in tal modo. Qui si sta parlando di episodi – non rari – di sfruttamento del contraente debole, nelle vesti del coltivatore diretto/piccolo agricoltore

²²² Per finanziarsi l'acquisto degli *input*

significa soccombere²²³ alle esigenze e ai fini di società a valle della filiera più grandi, più attrezzate economicamente e finanziariamente, molte volte in regime economico di monopsonio.

Entrando ora nel dettaglio della relazione contrattuale, i produttori agricoli risultano certamente integrati nel progetto produttivo dell'industria alimentare o delle società di commercializzazione/distribuzione ma meno autonomi in ordine ad alcune decisioni relative all'esercizio della propria attività e all'organizzazione della struttura produttiva. Il contratto può comprimere infatti l'iniziale indipendenza decisionale dell'agricoltore – ossia *ante* stipula dell'accordo – e, allo stesso tempo, contribuire ad incrementare la dipendenza economica dell'operatore agricolo nei confronti della controparte, a causa della difficoltà di allocare i costi di produzione in modo equanime. Tuttavia, tale regolamento di interessi si allontana – in misura diversa rispetto all'intensità con cui le imprese agricole sono inserite nel sistema produttivo integrante – dai modelli astratti relativi al mero scambio di beni e servizi, riconducibili alla vendita e all'appalto²²⁴. Rispetto allo schema della vendita, questi contratti si differenziano non solo perché in molti casi l'impresa acquirente dei prodotti è fornitrice di alcuni *input* che dovranno utilizzare gli agricoltori nel processo produttivo; ma, soprattutto, perché gli agricoltori si impegnano ad eseguire, lungo il processo produttivo, una serie di prestazioni legate alle pratiche colturali, definite tuttavia sulla base di indicazioni e di direttive provenienti dalla controparte contrattuale²²⁵ in corrispondenza dei ritmi di lavorazione della struttura industriale di quest'ultima verso cui sono indirizzate tutte le produzioni primarie per trasformarle e/o distribuirle. Pertanto, «tali obblighi di fare si aggiungono all'obbligo di dare proprio della alienazione per cui risulta indubbiamente alterato il fisiologico livello dei rischi che normalmente gravano sul venditore, nella specie sul produttore agricolo con riferimento non tanto ai prezzi di vendita del raccolto quanto ai prezzi di acquisto dei fattori della produzione. Di qui la diffusa opinione che siffatti contratti spingono gli operatori agricoli *to exchange price risks in the market for unexpected contract risks*»²²⁶. Peraltro, in sede di conclusione del contratto, la puntuale predeterminazione dei costi

²²³ In questo senso, si veda anche: JANNARELLI A. (2008), I contratti dell'impresa agricola all'industria di trasformazione. Problemi e prospettive: dell'esperienza italiana, *Rivista di Diritto Alimentare*, n. 2, p. 7

²²⁴ JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema..., *op. cit.*, p. 434

²²⁵ A cui, per via contrattuale, viene garantito persino l'ispezione dell'azienda agricola con propri tecnici e rappresentanti

²²⁶ JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema..., *op. cit.*, p. 435

relativi agli obblighi di fare è impossibile: la predeterminazione del prezzo finale del prodotto che l'industria alimentare dovrà corrispondere all'agricoltore non può certo essere sufficiente perché questo ultimo sia in grado sempre di calcolare, con verosimile approssimazione, il guadagno effettivo, una volta dedotti tutti i costi di produzione che dovrà affrontare²²⁷.

Un analogo discorso si può avanzare a proposito della significativa curvatura che subisce lo schema offerto dall'appalto, per via, in questo caso, della rilevante interferenza del committente proprio sull'autonomia organizzativa e decisionale dell'appaltatore. Tuttavia, riguardo proprio alla configurabilità di tale istituto, è bene chiarire che non si intende qui far riferimento alle prestazioni di lavoro legate all'appalto ma al fatto che, sempre più spesso, sulla scia della esperienza nordamericana²²⁸, i produttori agricoli sotto contratto utilizzano sementi o allevano animali forniti dalla controparte, dei quali non sono e non diventeranno mai proprietari²²⁹. Per cui, alla fine del ciclo produttivo, essi non vendono tali prodotti, ma li restituiscono ai legittimi proprietari, ossia alle imprese industriali che li hanno loro conferiti. Sicché, in definitiva, le imprese agricole sono coinvolte in contratti di fornitura non già di merci (beni) ma di un servizio (appalto) costituito dalla coltivazione, dal quale nasce il prodotto agricolo finale, ovvero dall'allevamento che porta alla crescita del bestiame o degli animali. Pur trattandosi sempre di rapporti contrattuali tra imprese, essi risultano eccessivamente squilibrati per via del diverso potere economico dei contraenti che – come si è descritto poc'anzi – porta alla flessione dell'ordinario schema dell'appalto.

Un esempio di una tale estremizzazione è presente in Italia a causa dell'uso improprio del c.d. "Contratto di soccida"²³⁰, molto impiegato per l'allevamento e lo

²²⁷ In questo senso, si veda: *ivi*, p. 438

²²⁸ Per dettagli, si veda: *ivi*, pp. 435 e 436 con le relative note ricche di bibliografia europea e d'oltreoceano.

²²⁹ Non si ha certezza che questa modalità produttiva sia ampiamente diffusa in tutto il panorama agricolo nazionale (a differenza degli Stati Uniti d'America, della Francia e della Spagna) risultando molto presente soltanto nel sub-settore della zootecnia, in modo particolare nell'allevamento avicolo. Ciononostante, a breve si rileverà l'inadeguatezza dell'ordinamento e delle rappresentanze degli interessi a tutelare le estremizzazioni di tale ipotesi

²³⁰ Il contratto di soccida è un contratto associativo previsto dagli artt. 2170 c.c. e ss., in cui il soccidante (impresa di trasformazione) e il soccidario (allevatore) si associano per l'allevamento e lo sfruttamento di una certa quantità di capi e per l'esercizio delle attività connesse al fine di ripartire l'accrescimento del pollame e gli altri prodotti e utili che ne derivano. Normalmente l'impresa di trasformazione riconosce agli allevatori, al momento del ritiro del prodotto, il pagamento di un prezzo. Il prezzo riconosciuto è uguale al costo per lo sfruttamento degli impianti (generalmente di proprietà dell'allevatore) più un compenso attribuito all'allevatore a titolo di remunerazione dell'imprenditore, calcolato sulla base di precisi indicatori da parte dell'impresa dominante

sfruttamento dei capi di bestiame. Pur non essendo questa la sede per analizzare tale contratto agrario, si ritiene rilevante, tuttavia, accennarlo, in quanto esempio di come l'elemento fondamentale dell'accordo commerciale è il "fare" anziché il "vendere", allontanandosi pertanto dal contratto di vendita. Esso, tuttavia, si allontana anche dall'appalto poiché, non solo la controparte industriale cede una delle sua attività all'impresa agricola, ma ne sfrutta gli impianti, decide le modalità di approvvigionamento (mangimi) e di gestione del processo, ingerendo pesantemente nelle scelte imprenditoriale dell'allevatore²³¹.

Al fine di tutelare alcune ipotesi estreme di tale fenomeno di integrazione, negli anni '80 e '90 la giurisprudenza francese ha sostenuto la presenza di veri e propri contratti di lavoro a domicilio stipulati tra industriali (i "datori di lavoro") e agricoltori (i "lavoratori a domicilio"), così da andare «ben oltre la stessa soglia area rappresentata dalla c.d. "parasubordinazione"»²³². Era indiscutibile – e lo è ancora oggi – che l'esistenza di un contratto di integrazione si collocasse appunto nella forbice che va dal semplice contratto di vendita del prodotto "al contratto di lavoro subordinato" che vedeva l'agricoltore alle dipendenze dell'impresa industriale²³³.

Ai problemi scaturenti dall'integrazione verticale nel settore primario, l'ordinamento francese prima, quelli spagnolo e statunitense poi, sono riusciti a trovare una soluzione vietando e sanzionando²³⁴ questa estremizzazione dei contratti di integrazione, adoperandosi altresì a sviluppare una contrattazione collettiva agraria proveniente dalla volontà degli operatori – in modo particolare quelli agricoli – anziché dal solo legislatore. Anche l'Ue è intervenuta in questo senso, sebbene non direttamente per risolvere questa problematica, attraverso la legittimazione delle figure intermedie

²³¹ Quanto descritto risulta ancora realizzabile in Italia – nonostante il palese sfruttamento della posizione di inferiorità economica dell'agricoltore – sia per la carenza della normativa (l'art. 62 del D.l. 24 gennaio 2012, n. 1, disciplina infatti solamente i contratti di "cessione" di prodotti agricoli e non tutela, pertanto, quei contratti come quello di soccida per il quale non avviene la vendita ma soltanto obblighi di fare. Per approfondimenti, si rimanda a: CANFORA I. (2012), I contratti di coltivazione, allevamento e fornitura, *Rivista di Diritto Alimentare*, n. 3, disponibile al sito: [<http://www.rivistadirittoalimentare.it/rivista/2012-03/CANFORA>] sia perché la giurisprudenza si è soffermata raramente sull'impossibilità di applicare il contratto di soccida al contratto di integrazione verticale qualificandolo, invece, come un appalto sebbene, dalla realtà fattuale *supra* descritta, questo ultimo istituto subisce una fortissima compressione arrivando ad un suo superamento

²³² JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema..., *op. cit.*, p. 434

²³³ In questo senso: *ivi*, pp. 435 e ss.

²³⁴ Per dettagli si veda: *ivi*, pp. 441-464 e nt. 30 a p. 436

delle OP, delle AOP e delle OI²³⁵, capaci di fornire agli agricoltori in sede però di contrattazione collettiva, un *bargaining power* maggiore nei confronti delle potenti e grandi industria alimentare e GDO. In questo modo, l'Ue ha voluto tutelare la posizione dell'agricoltore in qualità di contrante debole in una relazione contrattuale *one-to-one* dove il singolo piccolo operatore agricolo si vedeva, per l'appunto, sopraffare dalla potenza economica della controparte, riverberandosi chiaramente sui risultati della stessa contrattazione. Facilitando l'agglomerazione degli imprenditori agronomi, si voleva incanalare la negoziazione tra singoli verso una contrattazione collettiva, al cui "tavolo delle trattative" si potevano sedere ora una *summa* di operatori agricoli con una maggiore forza contrattuale nei confronti dell'industria della trasformazione e della commercializzazione/distribuzione.

L'obiettivo di fondo dell'UE, tuttavia, non era quello di «affinare gli strumenti privatistici idonei a far leva nella contrattazione»²³⁶ e svilupparla, ma creare organismi collettivi «in un'ottica pubblicistica di governo e controllo dell'economia»²³⁷. In un mercato agricolo europeo disegnato *ab origine* dall'alto, il legislatore comunitario ha proseguito sempre dal vertice la sua opera di genesi del sistema e dei suoi satelliti, creando dei soggetti collettivi *ad hoc* dotati di strumenti operativi (regolazione dell'offerta), normativi (potere negoziale e d'intervento sul mercato) e aggreganti (concentrazione dell'offerta) messi a disposizione direttamente dalla PAC. Tuttavia, tale disegno verticistico ha dimenticato gran parte della realtà agricola, in modo particolare quella più piccola e potenzialmente più bisognosa, che non è riuscita pertanto ad integrarsi con grandi strutture di rappresentanza dei vari sub-comparti del settore.

Con la descrizione del "caso italiano" nel *Paragrafo* successivo, si confermerà, infatti, che soltanto per mezzo dello sviluppo di regole privatistiche dal basso possono essere gettate dal basso per includere anche quelle realtà agricole per nulla minoritarie, rendendo maggiormente efficiente ed efficace la contrattazione agraria e automaticamente più equa l'integrazione verticale delle aziende del settore primario.

²³⁵ Le Oi, infatti, non conferiscono direttamente un potere contrattuale agli agricoltori ma aiutano questi ultimi a tessere un dialogo proficuo con l'industria alimentare e la GDO ben prima della fase di negoziazione del contratto.

²³⁶ GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), Manuale di diritto agrario... *op. cit.*, p. 161

²³⁷ Ivi, p. 161

Cambiando totalmente prospettiva, anche dal punto di vista giuslavoristico l'allontanamento dei contratti agro-industriali dagli schemi della vendita e dell'appalto può comportare alcuni problemi: ora, (i) sulla qualificazione delle relazioni intercorrenti tra la controparte integrante e l'agricoltore, tendente verso un rapporto di lavoro parasubordinato – o, peggio, subordinato – dove l'industria alimentare e la GDO diventano datore di lavoro e l'imprenditore agricolo, di conseguenza, il prestatore d'opera; ora, (ii) sulla qualità dei rapporti di lavoro eventualmente²³⁸ intercorrenti tra questo ultimo e suoi dipendenti, inficiata dall'eccessiva dipendenza economica dell'agricoltore.

Rispetto alla prima problematica, in una condizione contrattuale di quel tipo è indubbia la relazione di subalternità esistente tra i due soggetti e la condizione di inferiorità economica che assume l'agricoltore nei confronti della controparte tale che, in certi casi, si può scambiare facilmente la figura dell'imprenditore agricolo per quella di un soggetto alle dipendenze del contraente più forte. L'agricoltore, infatti, una volta sottoscritto l'accordo, risulta provvisto di scarse protezioni nei confronti della controparte integrante, che non provengono né dal contratto commerciale né dalle organizzazioni padronali di settore. Soprattutto di queste ultime si vuole mostrare il peso della loro scarsa funzione di tutela e, di conseguenza, di un'inefficiente rappresentanza di interessi. Alcune di esse, infatti, sono nate proprio per la difficoltà, in alcune storiche organizzazioni sindacali, di fornire qualche forma di protezione a quelle figure ibride come i piccoli imprenditori agricoli – *rectius* i coltivatori diretti –, a metà strada tra le figure del datore di lavoro e del lavoratore subordinato²³⁹; inoltre, risultando attori principali della contrattazione collettiva di lavoro quanto di quella interprofessionale agraria – come si vedrà nel *Paragrafo* successivo –, le organizzazioni di rappresentanza padronali sono talmente addentro al sistema primario che a questo punto non si comprende la loro inerzia nel rappresentare e tutelare gli interessi dei propri iscritti schiacciati da relazioni commerciali limitanti che, invece, esse potrebbero limitare. Quanto descritto è spiegabile solamente se si considera, da un lato, la difficoltà in seno alle organizzazioni padronali di

²³⁸ Non è detto che l'agricoltore si affidi al lavoro bracciantile per la coltivazione o l'allevamento del bestiame ma solamente al proprio e a quello dei suoi familiari

²³⁹ Come si vedrà nella *Parte IV* di questo lavoro, proprio dalla difficoltà di Federterra – storicamente il primo sindacato dei lavoratori agricoli d'Italia – di tutelare tale figure “ibride” nacque da una sua costola organizzativa la Coldiretti che, comunque, ancora oggi, rappresenta i coltivatori diretti in qualità di datori di lavoro e non come lavoratori

rappresentare interessi di figure imprenditoriali simili a “Giano bifronte”, con un “volto” da datore di lavoro e un secondo “volto” da parasubordinato o lavoratore dipendente; dall’altro, l’idiosincrasia nei confronti dell’associazionismo economico agricolo caratterizzante tutte le organizzazioni professionali, che, come si vedrà a breve, spegne la vitalità della contrattazione collettiva agraria e di conseguenza quella individuale dei contratti agro-industriali²⁴⁰.

Infine, rispetto alla seconda problematica, l’accordo commerciale può influenzare i rapporti di lavoro eventualmente instaurati dall’agricoltore con i propri dipendenti: lo schiacciamento nell’autonomia, la dipendenza economica creatasi sempre col medesimo contratto e i costi – di adeguamento più che – di produzione difficilmente valutabili, riducono la possibilità per l’agricoltore (in qualità di datore di lavoro) di poter dare garanzie per il rispetto della normativa legale e pattizia sui rapporti di lavoro.

5.2 I c.d. “Contratti Agro-industriali” e la c.d. “Contrattazione ‘collettiva’ interprofessionale” agraria in Italia

Come si accennava nel *Capitolo* precedente, le associazioni di produttori agricoli (sia OP che AOP) possono stipulare accordi economici con le contrapposte organizzazioni professionali degli industriali o dei commercianti e distributori alimentari: «[...] si tratta, in sostanza, di contratti normativi che rientrano [...] nella categoria dei contratti “collettivi”²⁴¹ i quali, però, anziché intercorrere tra (rappresentanti dei) datori di lavoro e (rappresentanti dei) lavoratori, vengono posti in essere da organizzazioni professionali di contrapposte categorie e quindi per la disciplina dei rapporti economici tra imprese»²⁴².

²⁴⁰ Così si esprimono gli A.ri: SURACE P. (2008), Agricoltori, accordi interprofessionali e contratti, *Rivista di diritto alimentare*, n. 2, p. 6, e JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema..., *op. cit.*, p. 461

²⁴¹ Il solo virgolettato (“”) appartiene allo scrivente

²⁴² In questo senso, si veda: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario... op. cit.*, p. 306

In questa tipologia di accordi vengono annoverate le c.d. “Intese di filiera”²⁴³ ex D.lgs. 27 maggio 2005 n. 102, la cui stipula avviene nell’ambito del Tavolo agroalimentare²⁴⁴ istituito presso il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (MiPAAF). Tenendo conto dell’intero percorso della filiera (*from farm to table*), l’intesa provvede a definire le azioni per: a) migliorare la conoscenza e la trasparenza della produzione e del mercato; b) migliorare il coordinamento dell’immissione dei prodotti sul mercato; c) valorizzare e tutelare le DOP, le IGP, e i marchi di qualità; d) valorizzare il legame delle produzioni al territorio di provenienza; e) perseguire condizioni di equilibrio e di stabilità del mercato; f) suggerire metodi di produzione rispettosi dell’ambiente; e, infine, g) stilare schemi contrattuali compatibili con la normativa comunitaria che serviranno come modello per i successivi passaggi dell’integrazione agro-industriale.

Sulla base di tali intese, le rappresentanze dei produttori da un lato, quelle degli altri settori agroalimentari dall’altro, concludono i c.d. “Accordi-quadro”²⁴⁵ con cui disciplinano la quantità e la qualità della produzione agricola al fine di equilibrare l’offerta dei prodotti alla loro domanda, prestabilendo i criteri e le condizioni della produzione e della vendita dei prodotti e il prezzo del loro ritiro da parte degli industriali o dei commercianti. In particolare, nei contratti-quadro deve essere previsto l’obbligo in capo agli acquirenti di rifornirsi del prodotto oggetto dell’accordo e devono essere definiti i criteri per la valutazione delle diversificazioni di prezzo dei prodotti agricoli, con l’espressa previsione che ogni violazione delle condizioni stabilite in tale contratto-quadro costituisce «inadempimento di grave importanza» con diritto di risarcimento dei danni subiti. L’oggetto di questo contratto è una “garanzia di reciproca fornitura” nel

²⁴³ Non bisogna, tuttavia, confonderli con i c.d. “Contratti di filiera” – i quali, a loro volta, risultano un altro dei modelli di integrazione verticale a disposizione delle imprese – che sono sempre il «frutto di una negoziazione tra soggetti con interessi giustapposti (produttori, industriali e commercianti agricoli) tutti assieme interessati allo sviluppo dell’intera filiera» – così GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario... op. cit.*, p. 307 – ma, a differenza delle “Intese di filiera”, sono accordi stipulati tra quei soggetti collettivi *supra* elencati e il MiPAAF, al fine di realizzare programmi di investimento aventi carattere interprofessionale. Infatti, sono coinvolti non solo le imprese agricole ma anche quella di raccolta, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli ed agroalimentari nonché le aziende che forniscono mezzi di produzione ed effettuano servizi per le imprese

²⁴⁴ Ex art. 20 del D.lgs n. 228/2001

²⁴⁵ Nella precedente normativa oramai abrogata – la Legge 16 marzo 1988, n. 88 – venivano chiamati “accordi interprofessionali”

quale l'agricoltore si impegna a vendere a commercianti/industriali i propri prodotti agricoli e a loro volta questi ultimi si impegnano a comprarli²⁴⁶.

Nell'alveo di questo accordo di natura economica, ogni singolo agricoltore e commerciante/industriale sottoscrive poi un altro contratto individuale denominato "Contratto di coltivazione, allevamento e fornitura", che, per il semplice fatto di essere stipulato tra agricoltori e – in modo particolare – industriali, viene qualificato dalla letteratura agraria come "Contratto agro-industriale"²⁴⁷. Tuttavia, a parte la qualificazione offerta dal Diritto agrario, il *nomen* dato a questa tipologia di accordo risulta significativo poiché chiarisce come esso rappresenta la finalizzazione e la conclusione del processo di integrazione economica verticale nel settore chiudendo il cerchio della produzione agricola.

Alla luce di questi dettagli normativi e di quanto descritto in questo *Capitolo*, si rileva una grande difficoltà nell'esatto inquadramento di queste fenomenologie contrattuali, imputabile soprattutto²⁴⁸ alla disciplina nazionale, che risulta alluvionale e talvolta persino emergenziale²⁴⁹. Sembrerebbe, pertanto, che nell'alveo degli accordi professionali – per giunta così nominati dalla disciplina oramai abrogata del Legge 18 marzo 1988, n. 88 – rientrerebbero i contratti stipulati nell'ambito dell'OI²⁵⁰, come anche le intese di filiera e i contratti-quadro che, tuttavia, hanno genesi e caratteristiche diverse. Lo stesso discorso si può fare per i contratti agro-industriali identificati sia nei contratti di coltivazione, allevamento e fornitura *ex lege* sia in quelli nascenti dall'esperienza privatistica e sconosciuta a molti²⁵¹. Di certo, l'unico elemento fin qui chiaro è che gli accordi professionali – con qualunque nome la legge li abbia nominati – sono di natura collettiva e i contratti tra singoli privati, discendenti dalla legge o meno, sono contratti individuali.

²⁴⁶ Per dettagli, si veda: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario... op. cit.*, p. 309

²⁴⁷ In tal senso, si veda: *ivi*, p. 309

²⁴⁸ Per la verità, soprattutto per chi è neofita del Diritto agrario, non è facile trovare nella letteratura della materia un chiaro quadro descrittivo di tali contratti. A parte gli accordi nascenti dal codice civile (es. la soccida, etc.) non si è riusciti ad individuare una descrizione puntuale della moderna contrattualistica del sistema agro-industriale che descrivi altresì l'evoluzione che ha avuto questa fenomenologia in Italia.

²⁴⁹ Come per le OI. Per i dettagli, si veda: JANNARELLI A., (2016), *Profili giuridici del sistema...*, *op. cit.*, pp. 113 e ss.

²⁵⁰ Ossi, *gli Accordi interprofessionali*

²⁵¹ In questo senso, si veda: JANNARELLI A. (2011), *I contratti del sistema...*, *op. cit.*, p. 461

Riguardo ai contratti “collettivi” appena menzionati, si ritiene²⁵², inoltre, che soprattutto gli accordi-quadro rientrino a maggior titolo nell’alveo dei contratti collettivi interprofessionali agrari, non solo perché storicamente risultano come i primi veri accordi economici interprofessionali nel settore, ma anche perché, a differenza delle intese di filiera, esprimono solamente gli interessi delle forze in campo e privi di interferenze governative. La medesima considerazione non si può affermare con altrettanta facilità in merito alle intese di filiera dove, *a contrario*, è il contributo concertativo e dirigistico del Governo – come anche l’influenza di altri soggetti collettivi a cui rinvia *infra* – a costruire *ex se* il terreno su cui far negoziare le parti professionali in gioco.

Tale confusione non è stata prodotta soltanto dall’inefficienza del legislatore ma altresì da un suo preciso disegno in merito alla contrattazione interprofessionale agricola.

Risulta, infatti, chiaro che anche nella sfera degli accordi di natura professionale – nell’ambito dei quali viene ad essere collocata l’elaborazione di schemi contrattuali di coltivazione allevamento e vendita – la soluzione individuata dal D.lgs. n. 102/2005 «privilegia un sistema verticistico in un cui domina un modello pubblicistico, nel quale essenzialmente si perpetua [...] la posizione minoritaria in cui sono collocate le organizzazioni dei produttori agricoli che restano affidate alla “tutela” delle organizzazioni sindacali agricole»²⁵³. La novella, infatti, colloca al primo posto degli strumenti di governo del sistema agroalimentare italiano le intese di filiera, la cui è stipula deve avvenire, come descritto, nell’ambito del Tavolo agroalimentare e può avere come protagonisti soltanto gli organismi maggiormente rappresentativi a livello nazionale nei settori della produzione, trasformazione, commercio e distribuzione dei prodotti agricoli e agroalimentari, presenti o rappresentati al CNEL. Spetta, pertanto, ai predetti organismi indicare la rappresentanza di filiera a livello nazionale per il settore di appartenenza. A parte specifiche eccezioni²⁵⁴, la normativa ha elaborato una soluzione che *de facto* non solo perpetua questa situazione di minorità del mondo associativo rispetto a quello sindacale ma la istituzionalizza, dal momento che spetterà al secondo, con le rappresentanze presenti nel CNEL, individuare, di volta in volta, secondo criteri non

²⁵² Non è per nulla chiaro, nemmeno nei manuali di diritto agrario consultati, se le due tipologie di accordi possono essere ritenute entrambe esempio di contrattazione collettiva interprofessionale

²⁵³ JANNARELLI A. (2011), I contratti del sistema..., *op. cit.*, p. 466

²⁵⁴ Riguardanti le intese di filiera dei sub-comparti delle mele, arance e pomodoro che possono essere stipulate nell’ambito delle OI così come previsto dall’art. 12 del D.lgs. 30 aprile 1998, n. 173

trasparenti, la concreta rappresentanza chiamata a porre in essere l'intesa di filiera e, dunque, anche eventualmente ad elaborare schemi contrattuali destinati alle relazioni degli specifici comparti interessati²⁵⁵.

A chiarire che l'obiettivo del legislatore non fosse quello di favorire assetti più duraturi ed equilibrati nelle relazioni tra gli operatori sviluppando una contrattazione collettiva dal basso, ma quello di una concertazione della produzione a livello macro, il legislatore riconosce, *ex art.* 14 del D.lgs. n. 102/2005, una preferenza per l'attribuzione di contributi statali per innovazione e ristrutturazione delle strutture agrarie, agroalimentari, di commercializzazione e vendita dei prodotti agricoli, l'aver stipulato contratti di coltivazione, allevamento e fornitura conformi ai contratti-quadro.

La rigidità di tale modello è, inoltre, accentuato dalla previsione che solamente alcuni specifici dispositivi governativi possono, da un lato, definire le modalità per la stipula delle intese di filiera e quelle riguardanti la costituzione e il funzionamento dei citati tavoli di filiera; dall'altro, nell'ipotesi in cui non si sia giunti ad una specifica intesa di filiera, possono indicare le modalità di stipula dell'accordo-quadro che riguardano la rappresentatività determinata in percentuale al volume di produzione commercializzata. Si evidenzia ancora qui il voler perseguire obiettivi solo di ampio respiro programmatico e, di conseguenza, l'aver predisposto modelli operativi chiamati ad operare soltanto a quel livello macroeconomico secondo una rappresentatività preconfezionata dal legislatore ovvero definita nell'ambito delle intese di filiera. Se tale la supplenza governativa certo non può espropriare i concreti soggetti effettivamente interessati – produttori agricoli singoli e associati e imprese di trasformazione singole o associate – della libertà di stipulare contratti di integrazione ovvero contratti-quadro a questi riferiti, al tempo stesso però limita fortemente l'intervento del diritto ad un'area che, per essere troppo ampia e generale, mal si presta a fornire risposte adeguata ai problemi specifici che le relazioni contrattuali tra produttori agricoli e controparti industriali presentano nei diversi sub-comparti²⁵⁶.

²⁵⁵ A fianco di questo “percorso istituzionalizzato” degli accordi professionali, il legislatore sembrerebbe prevedere un'altra via alla contrattazione collettiva, stavolta però di genesi privatistica. Il legislatore, infatti, con l'art. 9, comma 3, della medesima norma “abbozza” un'ipotesi in cui le intese possono essere stipulate anche dalle Oi. Risulta, però, un'ipotesi priva di alcuna possibile realizzazione, stante il silenzio sia della legge in commento in merito alle modalità di stipula sia della normativa sulle OI che, come si è visto, risulta anche scarna e complessa

²⁵⁶ In questo senso, si veda: JANNARELLI A. (2011), *I contratti del sistema...*, *op. cit.*, p. 470

Il legislatore italiano, quindi, pur partendo da un percorso non dissimile rispetto a quello legislativo degli altri Stati membri, è riuscito a dimenticare ancora una volta una considerevole parte del sistema agricolo che ancora oggi non riesce a tutelare. Già la precedente normativa – la Legge 18 marzo 1988, n. 88 –, infatti, era stata ritenuta fallimentare dalla letteratura in materia²⁵⁷ e l’occasione avuta con la sua novella non è riuscita a considerare nel suo perimetro tutta la fenomenologia contrattuale relativa alle relazioni tra imprese agricole ed imprese industriali presenti fuori dal contesto di quelli che erano definiti allora come i c.d. “Accordi interprofessionali” e oggi come contratti-quadro, ossia proprio quei contratti di integrazione verticale che vedono protagonisti le singole industrie alimentare e una molteplicità di operatori agricoli. Attraverso il D.lgs. n. 102/2005 in commento, tale contrattazione è rimasta estranea all’attenzione del legislatore e mantenuta nel “sommerso” dei rapporti governati dal diritto comune, il cui contenzioso sfugge per di più all’attenzione degli interpreti in ragione della presenza di clausole arbitrali²⁵⁸.

TIPOLOGIE/ FONTI DELLA CONTRATTAZIONE	CONTRATTAZIONE “COLLETTIVA”	CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE
LEGISLATIVA	“Intese di filiera” e “Accordi-quadro” (Accordi interprofessionali)	“Contratti di coltivazione, allevamento e fornitura” (Contratti agro-industriali)
PRIVATISTICA	Accordi interprofessionali	Contratti

Tabella 3 - Tipologie di contrattazione agraria

Ad oggi, pertanto, si ritiene che nel panorama della contrattazione agraria esistano due diversi gruppi di contratti, quali individuali e “collettivi”, originati da due distinte “fonti”: una fonte legislativa, dove la legge tipizza i contratti collettivi e individuali agrari

²⁵⁷ Si vedano, pertanto: JANNARELLI A. (2011), *I contratti del sistema...*, *op. cit.*, pp. 464 e ss., e PAOLONI L. (2000), *Gli accordi interprofessionali in agricoltura*, Padova, Cedam

²⁵⁸ JANNARELLI A. (2011), *I contratti del sistema...*, *op. cit.*, p. 466

rispettivamente in “Intese di filiera” e “Accordi-quadro (comunque ritenuti accordi professionali) e in “Contratti di coltivazione, allevamento e fornitura”; una fonte privatistica, in cui le parti, nella loro autonomia negoziale, stipulano comunque “Accordi professionali” e “Contratti individuali”.

Pur sempre in merito agli accordi interprofessionali ma cambiando decisamente prospettiva, si vuole porre l’accento su una loro particolare caratterizzazione che interessa questa ricerca dal lato giuslavoristico. L’elemento che si vuole analizzare riposa sul fatto che le condizioni previste all’interno dei contratti-quadro di settore per legge devono obbligatoriamente essere rispettate dagli imprenditori iscritti alle associazioni economiche che hanno partecipato alla stipulazione di quel contratto, in forza di un vincolo associativo. Inoltre, tali condizioni possono persino essere rispettate dai “non-iscritti” al fine di ottenere gli incentivi economici previsti *ex art.* 14 del D.lgs. n. 102/2005, sempre se questi ultimi rispettano spontaneamente le clausole dell’accordo-quadro. Pertanto, si intravede qui una forte similitudine tra questa tipologia di contratti “collettivi” e i contratti collettivi di lavoro stipulati tra organizzazioni sindacali e padronali²⁵⁹.

²⁵⁹ Dei quali, tuttavia, se ne discuterà ampiamente nel *Capitolo 4* di questa *Parte* dedicato agli attori principali della PAC

PARTE II

L'ODIERNO SISTEMA ECONOMICO-PRODUTTIVO DEL SETTORE
PRIMARIO

Premessa

Il sistema produttivo agricolo italiano²⁶⁰ non ha conosciuto la medesima crisi che ha afflitto i settori dell'industria e dei servizi²⁶¹ fin dall'*annus horribilis* del 2007. Le crisi, finanziaria prima ed economica poi, non hanno così inficiato l'agricoltura che, al contrario, ha mostrato una maggiore capacità di tenuta e, in alcune occasioni, ha anche ottenuto migliori *performance* rispetto agli altri comparti nazionali^{262, 263} per quasi tutto questo ultimo decennio²⁶⁴ e persino nel Mezzogiorno afflitto da una storica crisi economica ed occupazionale.

VARIAZIONI % ANNUE A VALORI CORRENTI								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
MEZZOGIORNO	-0,8	-6,2	0,9	7,2	2,5	7,3	-8,9	12
CENTRO-NORD	0,7	-8,5	1	9,7	2,7	5,2	-5,3	1,5
ITALIA	0,1	-7,6	0,9	8,7	2,6	6	-6,7	5,6

Tabella 4 – Valore aggiunto di agricoltura, silvicoltura e pesca a prezzi correnti, distinto per circoscrizione (milioni di euro) 2008-2015

Invero, sebbene l'agricoltura sia un settore c.d. “assistito”, il suo successo non è dovuto ai soli contributi economici alla produzione storicamente previsti dalla PAC. La rinnovata azione riformatrice di quest'ultima e il verificarsi di altri eventi contingenti possono spiegare, se considerati nel loro complesso, come il settore primario sia riuscito generalmente²⁶⁵ a resistere alla depressione economica, nonostante sia stato – e continua

²⁶⁰ Solamente in questa circostanza per settore agricolo si intende il macro-comparto di agricoltura, silvicoltura e pesca escludendo, comunque, quello dell'industria alimentare. Ciò perché non si hanno a disposizione dati disaggregati

²⁶¹ In tal senso e secondo i rispettivi dati presenti su: ISMEA-SVIMEZ (2016), *Rapporto sull'agricoltura del Mezzogiorno*, Roma, ISMEA-SVIMEZ, p. 7 e CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura italiana 2015*, Roma, Inea, p. 13

²⁶² Considerando anche il macro-comparto dell'industria alimentare, il settore agroindustriale ha raggiunto il 4% del PIL nazionale

²⁶³ In questo senso, si veda: ISMEA-SVIMEZ (2016), *Rapporto sull'agricoltura...*, *loc. cit.*, p. 7

²⁶⁴ Tranne per il biennio 2014-2015. Si veda: *ivi*, p.18, tabella 1.2

²⁶⁵ Infatti, non tutti sub-settori del comparto agricolo hanno avuto il medesimo destino economico positivo. Si avrà modo nel corso della trattazione di effettuare opportuni distinguo.

ad esserlo – tormentato da innumerevoli e cronici problemi economico-sociali.

Alla capacità di tenuta del settore ha contribuito in modo considerevole la revisione della PAC, avvenuta nel corso dei primi anni duemila, la quale, abbandonando in parte le logiche dell'aiuto economico²⁶⁶ e della c.d. «modernizzazione produttivistica»^{267, 268}, tra luci e ombre ha favorito il riassetto dell'intero sistema primario. Tuttavia, si ritiene che, con la PAC riformata, il Legislatore comunitario è voluto intervenire nel sistema primario²⁶⁹ seguendo due distinte e complementari finalità. Prendendo spunto dal contributo di DE FILIPPIS e di HENKE²⁷⁰ per spiegare meglio questo personale pensiero, la prima finalità si è realizzata mediante alcuni interventi diretti sul tessuto produttivo, seguendo in parte il vecchio paradigma – già accennato – della “modernizzazione produttivistica”. Questa volta, però, ha posto al centro della sua attenzione l'aggregazione tra imprese agricole (es. le Organizzazioni dei produttori, per le quali si rimanda al dedicato paragrafo) e, al tempo stesso, le specificità rurali europee, demandando qui agli Stati membri la responsabilità di sviluppare proprie politiche agrarie regionali perché maggiormente adattabili ai diversissimi contesti produttivi territoriali. La seconda finalità, invece, è ascrivibile al concetto più contemporaneo di «modernizzazione qualitativa»²⁷¹, basata sulle diverse declinazioni della citata “multifunzionalità”²⁷², che ha contribuito a potenziare la diversificazione delle attività produttive – come nel caso dell'agriturismo – e ad allargare le attività delle aziende agricole e dei territori rurali ai servizi ambientali e sociali, come le “fattorie didattiche” e l’“agricoltura sociale”. Sempre in relazione a questa finalità, la PAC rinnovata è riuscita altresì a migliorare qualitativamente le filiere agroalimentari, incentivando²⁷³ la

²⁶⁶ Ossi incentrata sulla politica dei prezzi

²⁶⁷ DE FILIPPIS F., HENKE R. (2014), *Modernizzazione e multifunzionalità...*, *loc. cit.*, p. 28

²⁶⁸ I cui ingredienti – asseriscono DE FILIPPIS e di HENKE in *ivi* – erano crescita, specializzazione, intensificazione della produzione, integrazione a monte e a valle con il sistema agroindustriale governato dalla trasformazione e dalla grande distribuzione.

²⁶⁹ Si menzioneranno esclusivamente gli interventi previsti nella PAC che interessano questa ricerca.

²⁷⁰ Sebbene gli Autori nella loro riflessione – DE FILIPPIS F., HENKE R. (2014), *Modernizzazione e multifunzionalità...*, *loc. cit.* – si riferissero all'influenza della PAC sui soli sistemi agricoli del Mezzogiorno e dei Paesi membri dell'UE che si affacciano sul Mediterraneo, i loro concetti di modernizzazione “produttivistica” e “qualitativa”, rappresentano al meglio le esatte finalità e la diversa tipologia di interventi previsti nella PAC dal Legislatore comunitario. Pertanto verranno usati nel corso di questo lavoro per esprimere la generalità degli interventi della PAC secondo l'antica ottica “produttivistica” e la più recente “qualitativa”.

²⁷¹ DE FILIPPIS F., HENKE R. (2014), *Modernizzazione e multifunzionalità...*, *loc. cit.*, pp. 28 e ss.

²⁷² ISMEA-SVIMEZ (2016), *Rapporto sull'agricoltura...*, *loc. cit.*, p. 5

²⁷³ Grazie al Regolamento UE n. 1305/2013 che disciplina i Programmi di sviluppo rurale (PSR). Si veda, per dettagli: GERMANÒ A., ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto...*, *op. cit.*, pp. 253 e ss.

costituzione delle c.d. «filiera corte», grazie alle quali il consumatore finale riesce ad incontrare direttamente il produttore agricolo, senza dunque ulteriori passaggi intermedi e conseguenti incrementi sul prezzo del prodotto finito. Inoltre, sempre in un'ottica di multifunzionalità, il mondo agricolo si è ritenuto potenzialmente capace di produrre non solo cibo ma anche *common goods*, quali: (i) la conservazione/ricostituzione del paesaggio rurale; (ii) la difesa della biodiversità e le pratiche agricole sostenibili; (iii) il presidio e la salvaguardia del territorio, specie in aree marginali, dove la presenza di un'agricoltura in grado di garantire reddito e occupazione è essenziale per mantenere la popolazione sul territorio e con essa le tradizioni e la cultura rurale.

Gli altri elementi da considerare per comprendere il successo del settore primario – tali da renderlo persino economicamente attraente – sono stati alcuni fattori contingenti sviluppatisi in questo decennio e parallelamente alle nuova PAC, quali: la forte dinamicità della domanda mondiale di cibo di qualità e l'ottima reputazione del c.d. *Made in Italy* anche nel settore *food*; le nuove aspettative dei cittadini-consumatori nei confronti dell'agricoltura e delle aree rurali sul fronte sociale e culturale, oltre che meramente produttivo; la consolidata percezione del ruolo strategico del settore nella salvaguardia del territorio e dell'ambiente e nella gestione delle grandi sfide globali e intergenerazionali quali il cambiamento climatico e il risparmio energetico; infine, di una maggiore attenzione anche da parte delle politiche nazionali²⁷⁴.

Ciononostante, tale successo economico non è stato avvertito uniformemente in tutto il Paese e, in modo particolare, per il 2015: dividendo idealmente il territorio italiano in macro-territori (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud-Isole), la crescita economica si è manifestata in misura piuttosto disomogenea tra le aree considerate, come si evince chiaramente qui di seguito dalla “Tabella n. 5”. Infatti, mentre risulta positiva ovunque, nell'area del Nord-Ovest si è registrato un arretramento significativo, complice soprattutto il modesto risultato produttivo della componente “agricoltura” all'interno delle due principali regioni della ripartizione territoriale: Piemonte e Lombardia. Al contrario, spiccano i valori più che positivi delle zone del Centro e del Sud-Isole con incrementi molti alti del valore aggiunto²⁷⁵.

²⁷⁴ In tal senso, si veda: ISMEA-SVIMEZ (2016), Rapporto sull'agricoltura..., *loc. cit.*, p. 4

²⁷⁵ Fonte: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 17-18

VALORI CORRENTI	
VAR. % 2015/2014	
NORD-OVEST	-4,3
NORD-EST	1,8
CENTRO	8,1
SUD-ISOLE	12
ITALIA	5,6

Tabella 5 – Valore aggiunto ai prezzi base della branca agricoltura, silvicoltura e pesca in Italia per ripartizioni geografiche

La medesima situazione è presente anche nelle diverse produzioni agricole che, pertanto, non hanno avuto tutte gli stessi andamenti di segno positivo. Come si è accennato in precedenza, considerato globalmente, il comparto ha ottenuto buone *performance* (ivi, p. 18), con campioni di crescita individuabili nei “prodotti olivicoli” (+77,5%) e “vitivinicoli” (+8%), nella “frutta” (12,2%) e negli “agrumi” (15,1%). Si sono verificati tuttavia anche risultati negativi, come per le “foraggere” (-17,7%) e per le “coltivazioni erbacee in genere” (-0,1%) – fatta eccezione per i “legumi secchi” (+1,3%) e l'aggregato “patate e ortaggi” (+6,2) – ed, in modo particolare, per la “produzione cerealicola” (-4,6%) e dei “fiori e piante in vaso” (-4,7%). Di segno negativo risulta altresì tutto il macro-segmento della “zootecnia”, con punte negative per la produzione di latte bovino, ascrivibile però alla sola caduta dei prezzi. Di segno positivo risulta, invece, la produzione nazionale di “miele”²⁷⁶.

Un altro contributo positivo alla crescita del comparto nel 2015 proviene dagli aggregati delle c.d. «Attività di supporto» e dalle «Attività secondarie»²⁷⁷ – elencate nella “Tabella n. 6” qui di seguito – che, nel loro complesso, hanno determinato circa il 18% dell'intero valore della produzione agricola nazionale²⁷⁸. Tuttavia, quel valore medio

²⁷⁶ Fonte: ivi, p. 19

²⁷⁷ Si ritengono “Attività di supporto all'agricoltura” tutte quelle attività che coinvolgono le fasi agricole e zootecniche rispettivamente delle coltivazioni o degli allevamenti di bestiame. Diversamente, si ritengono “Attività secondarie” quelle attività che, sebbene svolte sempre all'interno dell'azienda agricola, esulano da attività primaria agricola e zootecnica, come per esempio l'agriturismo e l'acquacoltura.

²⁷⁸ Da segnalare che, durante il 2015, è cresciuto il valore delle attività secondarie prodotte da aziende non afferenti al settore agricolo a testimonianza dell'interesse per le iniziative di diversificazione che stanno

nasconde una forte variabilità, «essendovi un gruppo di regioni in cui i due aggregati, congiuntamente considerati, si discostano ampiamente dal dato nazionale, con Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta Marche e Basilicata largamente al di sopra, a cui si contrappongono le regioni Lombardia e Campania significativamente al di sotto»²⁷⁹.

VALORI CORRENTI	
VAR. % 2015/2014	
ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALL'AGRICOLTURA	
Lavorazioni sementi per la semina	6,8
Nuove coltivazioni e piantagioni	-11,1
Attività agricole per conto terzi	1
Prima lavorazione dei prodotti agricoli ²⁸⁰	6,1
Manutenzione del terreno	1
Attività di supporto all'allevamento del bestiame	-3,9
Altre attività di supporto	0,7
TOTALE	2,3
ATTIVITÀ SECONDARIE	
Acquacoltura	1,4
Agriturismo comprese le attività ricreative e sociali, fattorie didattiche e altre attività minori	3
TOTALE	4,4

**Tabella 6 – Le attività di supporto e le attività secondarie dell'agricoltura
Produzioni a valori correnti**

Come per le produzioni, se singolarmente considerati, i gruppi di attività hanno avuto dei destini economici diversi. Le “Attività di supporto all'agricoltura” hanno avuto una crescita del 2,3%, sostenuto dall'andamento della “Prima lavorazione dei prodotti” (+6,1%), del “Contoterzismo” (+1%) – del quale si discuterà *infra* – e della

accompagnando l'agricoltura italiana negli ultimi decenni – di cui, come si diceva nel testo, è complice la PAC –, anche da operatori non prettamente agricoli. Si veda in questo senso: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...op. cit.*, p. 22

²⁷⁹ Fonte: *ivi*, tabella 2.4 a p. 19 e p. 20

²⁸⁰ È esclusa la trasformazione di prodotti agricoli

“Manutenzione dei terreni” (+1%). Di segno contrario è stato l'andamento delle “Attività secondarie” che generalmente segnano valori negativi o in discesa rispetto al 2014. Comunque, per quanto interessa questa ricerca, risultano positive le attività di “Acquacoltura” e di “Agriturismo, comprese le attività ricreative e sociali, fattorie didattiche ed altre attività minori”. Su base regionale, invece, si evidenzia una differente distribuzione territoriale delle singole attività presenti nei due aggregati che risente del loro diverso grado di sviluppo. Inoltre, oltre la metà del valore prodotto si concentra in un numero assai ristretto di regioni: riguardo alle attività di supporto, in Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Puglia e Sicilia; per quelle secondarie, invece, Piemonte, Trentino-Alto Adige, Toscana, e nuovamente le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna²⁸¹. Ad ogni modo, alla lettura di questi dati sembrerebbe che alcune delle attività considerate secondarie – come l’“Agriturismo – non siano veramente tali, trasformandosi invece da attività complementari ad attività, se non fondamentale, almeno di pari livello e, soprattutto, di pari impegno per l'imprenditore agricolo.

Già da questi dati iniziali si riesce comprendere quanto siano numerose le sfaccettature del sistema agricolo che si celano dietro a mere percentuali. Il risultato positivo della somma algebrica dei successi/insuccessi delle varie produzioni agricole non fornisce, infatti, l'immagine economica reale dell'intero comparto. Si può asserire superficialmente²⁸² – come si è fatto – che l'agricoltura ha resistito alla generale crisi del sistema economico italiano e mondiale, ma non si ha la misura reale di questa “resistenza”. Il settore è, invero, costituito di innumerevoli sub-comparti che, per le modalità e luogo²⁸³ di produzione, per tipologia di coltura/allevamento praticato, per il peso e il ruolo dell'imprenditoria agricola di quel segmento all'interno della sua stessa filiera, hanno necessariamente andamenti economici diversi, non considerando, poi, che ogni prodotto agricolo ha il proprio sub-mercato di riferimento che, a sua volta, possiede particolari dinamiche di domanda/offerta e relativo prezzo finale di vendita²⁸⁴. Proprio a tal fine, un'analisi più puntuale di quanto avviene in quei sub-settori sarà effettuata più

²⁸¹ Fonte: *ivi*, p. 22 e tabella 2.7 a p. 24

²⁸² Non inteso in senso negativo del termine ma perché quando si effettua una valutazione economica generale di un settore si deve per forza guardare all'intero “mosaico economico”, non potendo tenere conto delle tante “tessere” che lo compongono

²⁸³ Non soltanto in termini di posizionamento altimetrico ma anche geografico

²⁸⁴ Il quale, molte volte, non coincide col prezzo di equilibrio dettato da domanda e offerta di quel prodotto

avanti nel dedicato capitolo sulle filiere, dove verranno analizzate tutte le c.d. “fasi agricole” delle diverse produzioni e delle relative filiere agroalimentari. Sennonché, prima di arrivare a questa analisi profonda, si deve ancora fornire qualche altra “misura” del complesso sistema primario.

CAPITOLO 1

ALCUNE CARATTERISTICHE STRUTTURALI DELLE IMPRESE AGRICOLE

Prima di entrare nel merito delle caratteristiche strutturali delle imprese agricole, si avverte la necessità di accennare alla c.d. “polverizzazione del tessuto produttivo”, caratteristica principe del settore. Quest’ultima «è una peculiarità di lungo periodo dell’agricoltura italiana»²⁸⁵ che ha particolari determinanti storiche risalenti al latifondo pre-repubblicano²⁸⁶ e alle trasformazioni socio-economiche avvenute dal secondo Dopoguerra. Invero, più di qualunque altro comparto economico nazionale e a differenza di molti Paesi europei e d’Oltreoceano²⁸⁷, l’agricoltura è caratterizzata dalla piccolissima e piccola impresa, distribuita – sebbene non in modo equanime²⁸⁸ – in tutti le regioni d’Italia ed in tutti i sub-settori dell’agricoltura, rappresentando oggi l’80.9%²⁸⁹ delle aziende agricole nazionali²⁹⁰.

Classe dimensionale	Numero aziende	Composizione %	Var. % 2013/2010
Piccola	1.080.450	73,5	-4,9
Media	308.571	21	-20,5
Grande	82.122	5,6	-8,7
Italia	1.471.143	100	-9,2

Tabella 7 – Numero di aziende per classi dimensionali micro, piccole, medie e grandi

Fonte: elaborazioni personali su dati CREA ed ISTAT (CREA 2017; ISTAT 2013)

²⁸⁵ CARBONE A., DE BENEDICTIS M. (2003), Trasformazione e competitività del sistema agroalimentare italiano nell’UE allargata dell’economia, *Economia italiana*, n. 1, p. 140. In tal senso, si veda anche: CORSI A. (2017), Impresa, azienda, famiglia e strutture agrarie: 50 numeri di Agriregionieuropa, 60 anni di Europa, *Agriregionieuropa*, n. 50, p. 3

²⁸⁶ Per dettagli, si veda: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L’evoluzione delle aziende agricole italiane attraverso cinquant’anni di censimenti (1961-2010), *Agriregionieuropa*, n. 31, pp. 6-8

²⁸⁷ In questo senso, si veda: *ivi*, p. 1

²⁸⁸ Per dettagli si veda: ISTAT (2013), *6° Censimento Generale dell’Agricoltura. Atlante dell’agricoltura italiana*, Roma, ISTAT, p. 40, figura 3.1

²⁸⁹ Dati del 2013.

²⁹⁰ Fonte: CREA (2017), *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, p. 42. I dati sono stati evinti dalla tabella 4.2 alla medesima pagina

1.1 La “Dimensione aziendale” e il relativo processo di “polarizzazione” del tessuto produttivo

Nonostante una caratterizzazione del tessuto produttivo così marcatamente incentrata sulla piccola impresa, da più di un trentennio è in atto un processo di ristrutturazione produttiva e di aumento delle dimensioni aziendali che segnano apparentemente – si veda *infra* – l'*exit* di realtà aziendali marginali ed economicamente poco efficienti²⁹¹, consegnando un quadro economico-produttivo molto particolare e di cui di seguito si darà conto.

I maggiori “imputati” di tale andamento sono le politiche agricole comunitarie succedutesi nel tempo²⁹² le quali, favorendo le grandi aziende rispetto alle piccole, hanno sbilanciato l'intervento economico-normativo sulle prime, provocando soprattutto effetti regressivi nel tessuto produttivo e, per la verità, soltanto in minima parte hanno offerto una maggiore efficienza al sistema agricolo²⁹³.

Questo processo evolutivo, sebbene di lunga durata, ha avuto una forte accelerazione nel decennio 2000-2010 con il crollo del numero delle aziende agricole pari a -32% sul totale²⁹⁴: si tratta di una riduzione senza precedenti che ha visto dimezzarsi le micro-aziende, in concomitanza di un vero e proprio processo di formazione di medie e grandi imprese²⁹⁵. Tuttavia, nel medesimo periodo, la riduzione dell'utilizzazione del suolo²⁹⁶ in termini di SAU²⁹⁷ non è stata altrettanto significativa (-2,5%) come nel decennio precedente 1990-2000 (-9%)²⁹⁸, aspettandosi – statisticamente parlando – una

²⁹¹ Del medesimo pensiero, gli A.ri: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 6; ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 31; D'ALESSIO M. (2013b), L'agricoltura e la nuova PAC..., *loc. cit.*, p. 69; ISMEA-SVIMEZ (2016), Rapporto sull'agricoltura..., *op. cit.*, p. 7; CORSI A. (2017), Impresa, azienda, famiglia...*loc. cit.*, p. 1

²⁹² ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 31

²⁹³ In questo senso, si veda: CORSI A. (2017), Impresa, azienda, famiglia...*loc. cit.*, p. 1

²⁹⁴ In tal senso, si vedano: INEA (2011), *Annuario dell'agricoltura italiana 2010*, Roma, INEA, p. 9; FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 6; ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 31; CORSI A., DI VITA G. (2017), Cambiamento strutturale dell'agricoltura: il ruolo della demografia e della successione familiare, *Agriregionieuropa*, n. 43, *passim*

²⁹⁵ Si veda nota precedente

²⁹⁶ Sia per coltivazioni che per pascoli

²⁹⁷ È l'acronimo di “superficie agricola utilizzata” (SAU), ossia la somma dei terreni di proprietà aziendale destinati alla produzione agricola. In valore assoluto si misura in ettari (*ha*) oppure in percentuale sul totale delle terre coltivate.

²⁹⁸ Per dettagli, si veda: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 7, figure nn. 1 e 2

correlata altrettanto forte riduzione della terra coltivata. Tale ipotesi non si è concretizzata poiché alla diminuzione delle aziende agricole non è corrisposta una equivalente riduzione delle terre coltivate o destinate al pascolo. Al contrario delle aspettative, infatti, è aumentata la “dimensione media aziendale” (o SAT²⁹⁹), passando velocemente³⁰⁰ da 8 *ha* nel 2000 a 10 *ha* medi di terreno per impresa nel 2010³⁰¹. Ciò che invece si è realizzato – anche perché difficilmente ineludibile – è stata la diminuzione della percentuale di SAU proprio di quelle micro-impresе maggiormente inficiate dal processo di ristrutturazione produttiva³⁰².

Nel contempo, tuttavia, non si è neppure verificata una altrettanto logica quanto ulteriore³⁰³ sperequazione tra il sistema agricolo Meridionale e quello del resto d'Italia, legata alla storica debolezza economica del primo rispetto al secondo^{304, 305}. Si è notato, invece, una differenziazione territoriale sempre più marcata e preoccupante fra zone altimetriche, con un crollo del numero delle aziende localizzate su terreni di montagna – in modo particolare – e su quelli collinari³⁰⁶. Diversamente dal contesto nazionale, inoltre, questa progressiva riduzione si è accompagnata ad un medesimo decremento in termini di SAU del terreno coltivato o destinato al pascolo, provocando l'abbandono di molte aree montane e collinari del Paese e mostrando gravi problemi ambientali nella gestione del territorio e nella salvaguardia del paesaggio rurale come anche a livello occupazionale³⁰⁷.

Malgrado ciò – come si accennava *supra* –, la dimensione media aziendale è

²⁹⁹ È l'acronimo di “superficie agricola totale” (SAT), ossia i terreni di proprietà aziendale destinati alla produzione agricola a cui si sommano le superfici non utilizzate perché incolte o non coltivabili (es. boschi, aree occupate da manufatti, etc.). In valore assoluto si misura in ettari (*ha*) oppure in percentuale sul totale dei terreni.

³⁰⁰ Rispetto ai decenni passati. Si veda per dettagli: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 7.

³⁰¹ Fonte: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 7 e ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 31

³⁰² CREA (2015), *Annuario dell'agricoltura italiana 2014*, Roma, Inea, p. 41

³⁰³ Rispetto ai divari economici già esistenti

³⁰⁴ Verificandosi, invece, una ripresa dell'economia agricola del Mezzogiorno – soprattutto nel biennio 2015-2016 – della quale tuttavia non si può trattare in questa sede perché esula dall'oggetto di questa ricerca. Per maggiori specifiche, si veda: ISMEA-SVIMEZ (2016), *Rapporto sull'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 7

³⁰⁵ Ivi, p. 7

³⁰⁶ Dello stesso avviso, gli A. ri: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 7, e CORSI A. (2017), *Impresa, azienda, famiglia...*, *loc. cit.*, p. 1

³⁰⁷ Si veda nota precedente

generalmente aumentata per il settore ma a livelli così alti e in crescita costante³⁰⁸ che in letteratura economica-agraria si è parlato di un vero e proprio «processo di polarizzazione delle aziende agricole»³⁰⁹ – o, per alcuni, «concentrazione»³¹⁰ – verso classi di ampiezza medio-grandi, assurgendo in tal modo a nuovo elemento di caratterizzazione dell'agricoltura italiana³¹¹. Invero, nonostante le micro³¹² e le piccole aziende rappresentino ancora oggi la maggioranza del totale del tessuto produttivo, le restanti imprese di più grandi dimensioni posseggono più della metà (il 78,7 %) ³¹³ del terreno agricolo coltivato o comunque destinato al pascolo³¹⁴. Ciò è evidente nella tabella qui di seguito, dove le imprese di medie e grandi dimensioni utilizzano rispettivamente il 38,1% e 40,6% della SAU nazionale³¹⁵, a dispetto dell'evidente misura ridotta delle più piccole (21,3%).

Classe dimensionale	ha	% SAU	Var. % 2013/2010
Piccola	2.643.413	21,3	-11,77
Media	4.736.360	38,1	-4,4
Grande	5.045.960	40,6	-5
Italia	12.425.733	100	-3,3

Tabella 8 – Percentuale di SAU per classi dimensionale delle imprese agricole micro, piccole, medie e grandi.

Fonte dati: CREA ed ISTAT (CREA 2017; ISTAT 2013)

³⁰⁸ Sebbene nel 2014 si è avuta una contrazione delle aziende di classe dimensionale media. Per approfondimenti, si veda: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 41

³⁰⁹ In tal senso, si vedano: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), *L'evoluzione delle aziende agricole...* *loc. cit.*, p. 7; D'ALESSIO M. (2013b), *L'agricoltura e la nuova PAC...*, *loc. cit.*, p. 69; CORSI A. (2017), *Impresa, azienda, famiglia...* *loc. cit.*, *passim*

³¹⁰ Cfr. ARZENI A., SOTTE F. (2014), *Agricoltura e territorio: dove sono le imprese agricole?*, *QA – Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n. 1, pp. 93

³¹¹ Cfr. FANFANI R., SPINELLI L. (2012), *L'evoluzione delle aziende agricole...* *loc. cit.*, p. 8

³¹² Ossia, con meno di 10 ha di terreno posseduto.

³¹³ Il dato non si discosta molto e non in misura negativa dalle statistiche presenti nel Censimento generale dell'ISTAT del 2010. Dunque, risulta evidente che il tessuto produttivo non è cambiato molto a 4 anni di distanza dal Censimento generale (i dati CREA 2017 sono del 2013) risultando anche in crescita seppur minima.

³¹⁴ Fonti: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), *L'evoluzione delle aziende agricole...* *loc. cit.*, p. 8, e CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 42

³¹⁵ Fonte: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 42

1.2 Il c.d. “Orientamento tecnico economico” aziendale

Rispetto invece alla tipologia di coltivazioni/allevamenti sulle quali è incentrata l'attività dell'impresa agricola, ossia il c.d. “Orientamento tecnico economico” (OTE), le aziende agricole specializzate nelle coltivazioni permanenti rappresentano il 53,4% del tessuto produttivo, sfruttando ¼ della SAU nazionale, seguite a distanza dalle imprese specializzate nei seminativi che invece sono circa il 25% delle aziende su quasi il 40% della SAU totali. Di rilevanza piuttosto limitata sono gli orientamenti c.d. “misti”, che rappresentano meno del 10% dei totali delle aziende e delle SAU. Le aziende che optano invece per l'allevamento sono solo circa l'8% ma occupano quasi 1/3 della SAU. Hanno, inoltre, una conformazione diversa dalle altre specializzate in colture, possedendo in media 30 ha per azienda ossia l'equivalente di tre volte la superficie media nazionale delle imprese agricole³¹⁶.

Orientamento tecnico economico	AZIENDE			SAU		
	Numero aziende	Composizione %	Var. % 2013/2010	ha	Composizione %	Var. % 2013/2010
Seminativo	369.101	25,1	-3,8	4.671.617	37,6	-4,9
Ortofrutticolo	37.387	2,5	-1,1	146.935	1,2	-0,9
Colture permanenti	786.085	53,4	-11,8	2.543.427	20,5	-5,3
Erbivori	116.878	7,9	-9,7	3.376.122	27,2	-1
Granivori	9.101	0,6	-2,7	184.472	1,5	3
Misto	136.536	9,3	-6	1.455.887	11,7	2,2

Tabella 9 – Orientamento tecnico economico delle imprese agricole per dimensione (ha), numero di aziende e SAU utilizzata

Fonte dati: CREA ed ISTAT (CREA 2017; ISTAT 2013)

L'OTE, ad ogni modo, mostra una generale propensione dell'imprenditoria agricola a prediligere la coltivazione del terreno rispetto all'allevamento, con una

³¹⁶ Fonte: ivi, p. 42

distribuzione dell'attività di coltivazione praticamente in tutta Italia, mentre l'attività zootecnica si concentra in precipue zone del Paese, facendo emergere pertanto rilevanti specializzazioni regionali, in particolare in Lombardia, Piemonte e Sardegna³¹⁷. Sempre in merito agli allevamenti, questi sono presenti in misura maggiore al Nord, laddove si registra un vocazione per i bovini, suini e avicoli; mentre al Centro-Sud e nelle Isole le aziende continuano ad essere legate tradizionalmente all'allevamento ovi-caprino e bufalino³¹⁸. Si registra, infine, che per quanto concerne le attività di allevamento suinicolo e avicolo, «la produzione ha assunto nel tempo una notevole concentrazione, per cui gli allevamenti assumono sempre più carattere di tipo industriale»³¹⁹.

Sempre in merito alle produzioni, ma in termini di dimensione aziendale, numero di aziende e superficie investita, prevalgono i terreni coltivati a seminativi e le aziende con coltivazioni permanenti. I primi sono coltivati da più della metà delle aziende italiane e interessano circa il 5,4% della SAU complessiva. Guardando poi i dati sulla dimensione aziendale³²⁰, è importante notare che nonostante quasi il 71% delle aziende abbia un'estensione inferiore ai 5 *ha*, di fatto quelle piccole coprono soltanto il 9% in termini di SAU a seminativi. Al contrario, le aziende di classe media (dai 20 ai 100 *ha*) e grande (superficie maggiore di 100 *ha*), che concentrano la loro attività nella coltivazioni dei seminativi, occupano più del 65% della SAU per questa coltura e più di 1/3 della SAU nazionale, nonostante siano soltanto circa il 7,6 % delle aziende agricole italiane³²¹. Tale particolarità è spiegabile, a mente di chi scrive, a causa della minore incidenza della manodopera su questa tipologia di produzione – per la quale si veda *infra* – e la contemporanea maggior possibilità di utilizzo di macchine proprie o di società di servizi esterne (contoterzismo).

I secondi, invece, rappresentano il 73% del numero complessivo di aziende ma soltanto il 18% in termini di SAU. La superficie media dedicata a questa tipologia di colture legnose è decisamente contenuta perché inferiore a 5 *ha*. Tuttavia, tale assetto strutturale è legato sia al maggiore investimento di capitale per piantare le coltivazioni

³¹⁷ ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, pp. 31-32 e 37

³¹⁸ In questo senso, si veda: *ivi*, p. 37

³¹⁹ *Ivi*, p. 37

³²⁰ Si veda, per dettagli: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 43-44

³²¹ CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 43

legnose³²² sia «all'elevata produttività e redditività del fattore terra che permette alle aziende con vite, fruttiferi, agrumi e olivo di ottenere risultati economici soddisfacenti anche in presenza di una ridotta dimensione aziendale»³²³.

Per quanto concerne le superfici destinate a prato permanente e al pascolo, queste sono coltivate da 1/6 delle aziende agricole, occupando il 27% della SAU nazionale, e risultano concentrate per il 50% nella classe di aziende agricole che possiede più di 100 *ha*. Questo aumento «dell'incidenza percentuale di questo utilizzo al crescere della dimensione aziendale è legato essenzialmente alla presenza dell'allevamento zootecnico che va scomparendo nelle aziende di piccola dimensione»³²⁴.

Le imprese che invece svolgono l'attività di allevamento risultano soltanto il 13% delle aziende agricole italiane: circa la metà di esse ha una dimensione zootecnica (UBA³²⁵) inferiore ai 10 UBA, il 31% tra 10 e 50 UBA e il rimanente 16% detiene un patrimonio zootecnico aziendale superiore a 50 UBA. Come numerosità delle aziende zootecniche, rispetto³²⁶ alla rilevazione censuaria ISTAT del 2010, il numero di imprese con bovini, equini, avicoli e conigli si è ridotta, mentre quelle con ovi-caprini sono aumentate³²⁷. Inoltre, circa la metà delle aziende in analisi alleva capi bovini-bufalini rappresentando così la specie più diffusa^{328, 329}, seguita da ovini ed equini.

Confrontando, infine, i dati censuari del 2010 con i dati ISTAT del 2013³³⁰, sebbene risulti un decremento della dimensione media aziendale, comunque l'azienda zootecnica media italiana continua a risultare di piccole dimensioni. Infatti, ben il 52% delle aziende con allevamento possiede una dotazione zootecnica inferiore a 10 UBA e il 31% tra 10 e 49 UBA. In entrambi i casi – come si diceva – solo la dimensione media risulta in flessione del 10% rispetto ai dati censuari del 2010. Al contrario, le grandi aziende con oltre 500 UBA sono in forte aumento (+16%) ed, in modo particolare, quelle

³²² In questo senso, si veda: ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 36

³²³ In tal senso; si veda: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 42-43

³²⁴ Con queste parole: *ivi*, p. 42

³²⁵ È l'unità di misura della consistenza di un allevamento che, rapportata alla SAU consente di determinare la densità dell'allevamento. La consistenza in UBA di un allevamento si ottiene applicando al numero dei capi presenti in azienda degli appositi coefficienti legati all'età della specie degli animali.

³²⁶ Dati ISTAT del 2013 valutati da CREA nel 2015 e pubblicati nel 2017.

³²⁷ CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 43

³²⁸ Sebbene in calo del 12%. Fonte: *ivi*, p. 44

³²⁹ Fonti: ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 37, e CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 43

³³⁰ ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*

con allevamento ovi-caprino che hanno aumentato la loro dimensione economica rispetto al 2010³³¹.

1.3 La forma giuridica delle imprese e le loro modalità di conduzione

L'evoluzione del tessuto produttivo agricolo ha coinvolto anche la forma giuridica delle imprese che lo compongono, modificandosi profondamente e in modo parallelo rispetto ai cambiamenti del sistema primario.

Iniziando questa valutazione dal confronto con gli altri settori economici, anche in agricoltura sta avvenendo da anni un progressivo e continuo declino del numero delle aziende³³², riducendosi ancora una volta del 4% nel 2015 rispetto all'anno precedente. Il maggior imputato di questa decrescita è ascrivibile alla «contrazione delle ditte individuali che hanno registrato il calo maggiore»³³³. Invero, confrontando i dati del “Censimento generale ISTAT” del 2010³³⁴ con le recenti indagini INEA-CREA³³⁵ – di cui è disponibile un sunto alla tabella qui di seguito rappresentata –, si evince chiaramente come si sia fortemente ridimensionata la forma giuridica della “Ditta individuale”, e tale diminuzione continua inesorabile ancora oggi.

Forma giuridica delle imprese	Ditte individuali	Società di capitali e di persone	Altre forme	TOTALE
Numero di aziende registrate	649.445	73.712	12.216	735.373
Var. % 2015/2014	-4,3	-3,6	-14,9	-4

Tabella 10 – Evoluzione forma giuridica delle imprese nel settore agricolo

Fonte: CREA su dati Infocamere (CREA 2017)

³³¹ CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 44

³³² Fonti: INEA (2014), *Annuario dell'agricoltura italiana 2013*, Roma, INEA, p. 46, e CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 39

³³³ CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 39

³³⁴ ISTAT (2013), *6° Censimento Generale...*, *op. cit.*, utilizzando anche dati rielaborati da FANFANI R., SPINELLI L. (2012), *L'evoluzione delle aziende agricole...* *loc. cit.*, p. 9

³³⁵ INEA (2012) *Annuario dell'agricoltura italiana 2011*, Roma, INEA; INEA (2013) *Annuario dell'agricoltura italiana 2012*, Roma, INEA; INEA (2014) *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*; CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*

Al contrario, le forme societarie continuano a crescere, sebbene si sia verificata – per la prima volta in questo ultimo lustro³³⁶ – una flessione, durante il 2014, pari al 7% per le “Società di persone” ed, in particolare, al Sud; e pari al 5% per le “Società di capitali”, diminuendo soprattutto nelle regioni del Centro-Sud³³⁷. Ciononostante, pur tenendo in considerazione la crescita delle forme societarie e il crollo delle ditte individuali, l'impresa agricola italiana continua ancora oggi a essere caratterizzata dalla ditta individuale e, pertanto, dalla forma a c.d. “conduzione diretta” dell'azienda³³⁸, che è pari al 93%³³⁹ del complesso delle imprese italiane, coprendo altresì l'80%³⁴⁰ della SAU nazionale³⁴¹. Inoltre, con il Censimento generale del 2010³⁴² si è accertata una particolarità che sta avvenendo nel settore: la creazione e lo sviluppo di imprese dimensionalmente sempre più grandi³⁴³ che, al contrario di quello che ci si aspetterebbe, non vengono ricondotte esclusivamente a società di persone e, soprattutto, a società di capitali, ma più direttamente ad aziende proprio a conduzione diretta³⁴⁴.

Quanto riportato conferma la trasformazione – ancora in atto nel comparto – anche della conformazione giuridica e nella conduzione dell'impresa agricola, particolarmente ed in modo controverso per la forma della ditta individuale, che certamente risulta afflitta da un inesorabile e lento declino; ma se diminuisce nel numero, nel contempo si nota l'aumento della sua dimensione media e il correlato peso economico di questa forma giuridica d'impresa.

Sempre in termini di modalità di conduzione dell'impresa, un altro elemento importante da considerare in questo contesto di trasformazione è la forte riduzione del numero di aziende con una forma di conduzione c.d. “a salariati”³⁴⁵. È qui interessante – e a mente di chi scrive anche utile – andare oltre l'orizzonte temporale del decennio come

³³⁶ Per questa informazione si hanno dati certi per i soli ultimi 5 anni.

³³⁷ CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 39-40

³³⁸ Il cui imprenditore esercita egli stesso lavoro manuale all'azienda, da solo o con l'aiuto di familiari, parenti ed *extra-familiare*.

³³⁹ Dati INEA del 2013.

³⁴⁰ Dati INEA del 2013.

³⁴¹ INEA (2013) *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 44

³⁴² ISTAT (2013), *6° Censimento Generale...*, *op. cit.*

³⁴³ Maggiore di 50 *ha*

³⁴⁴ FANFANI R., SPINELLI L. (2012), *L'evoluzione delle aziende agricole...* *loc. cit.*, p. 9

³⁴⁵ Anche dette “in economia”: quando il conduttore impiega per i lavori manuali dell'azienda agricola esclusivamente manodopera *extra-familiare* a tempo indeterminato o determinato e pertanto l'attività del conduttore e dei familiari è limitata solo alla direzione e alla gestione dell'azienda.

si è fatto fino ad ora, analizzando questa volta l'evoluzione storica degli ultimi settant'anni di questa particolare forma di direzione d'impresa. Dopo una crescita costante avvenuta nel corso degli anni '50 e all'inizio degli anni '60³⁴⁶, il numero delle aziende condotte a salariati hanno avuto un consolidamento nel decennio '60, attestandosi a circa 287.000 aziende su un totale di più di 3.000.000. Tuttavia, al di fuori dell'eccezionalità degli anni '90, nei decenni successivi al suo consolidamento degli anni '60, si nota un generale e costante peggioramento del numero di queste strutture economiche, per giungere ad un vero e proprio tracollo col Censimento generale del 2010³⁴⁷ in cui i dati mostrano una riduzione negli anni 2000 del 50% di queste imprese rispetto al decennio precedente. Malgrado questo ultimo dato³⁴⁸, sono da evidenziare soprattutto due particolari andamenti di segno opposto, che risultano di grande interesse per questa ricerca. Il primo – di segno negativo – avviene nel corso degli anni Settanta, quando le imprese condotte a salariati si riducono del 47% rispetto al decennio precedente, in coincidenza proprio del periodo in cui matura e si realizza la nuova struttura della contrattazione collettiva di lavoro in agricoltura³⁴⁹. Il secondo – *a contrario* di segno positivo – avviene durante gli anni Novanta, in cui si ha un incremento delle aziende a salariati pari a circa il 13%, in concomitanza dell'introduzione nell'ordinamento del c.d. “Pacchetto Treu”, le cui novità apportate al mercato del lavoro coinvolgono anche il settore agricolo. Tuttavia, non si ha a disposizione alcuna letteratura di natura sia economica-agraria sia lavoristica/di relazioni sindacali di cui si possa avere ulteriore contezza del dato e una giustificazione scientifica della – per ora – presunta coincidenza. Resta comunque il fatto che, proprio al manifestarsi e allo svolgersi di quegli eventi epocali per il settore, si sono verificate quelle forti riduzioni nel numero delle aziende condotte a salariati.

Nonostante le – forse apparenti – coincidenze, la riduzione di queste particolari imprese accompagna il comparto da sempre, soprattutto in questo ultimo ventennio. A parte quanto si è detto ed ipotizzato *supra*, quantomeno la loro costante diminuzione è spiegabile con l'avvento di particolari eventi, tra di loro collegati, che hanno coinvolto il comparto sia per quanto riguarda il sistema produttivo sia per quanto riguarda il mondo

³⁴⁶ In questo senso, si veda: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 8

³⁴⁷ ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*

³⁴⁸ Dovuto a molteplici concause tra cui anche, e soprattutto, la crisi economica nonostante la citata tenuta del comparto.

³⁴⁹ Durante il 1977

del lavoro: (i) la disponibilità di terreni dovuti alla sparizione di moltissime aziende o all'inutilizzazione di molti terreni; (ii) l'avvento di servizi esterni come il c.d. “contoterzismo”; (iii) l'utilizzazione delle macchine e della tecnologia per affrontare le difficoltà di coltivazione di terreni molto estesi; (iv) l'utilizzazione di manodopera *extra-comunitaria* a basso costo. Tutti questi elementi – per i quali si rimanda a specifici paragrafi successivi –, a mente di chi scrive, hanno inciso fortemente sulle scelte imprenditoriali riguardo all'assunzione di personale dipendente e alle conseguenti qualità dell'occupazione e livelli di tutela. La sempre maggiore disponibilità di terra e la possibilità di coltivarla e curarla attraverso soggetti esterni (contoterzismo) e tecnologia, nonché la facilità nell'assumere facilmente ed a basso costo manodopera *extra-comunitaria* per brevi periodi e con laschi legami contrattuali hanno praticamente ridotto al lumicino queste aziende che avevano in misura maggiore salariati alle proprie dipendenze.

CAPITOLO 2

I FATTORI DELLA PRODUZIONE AGRICOLA

2.1 Il fattore “lavoro”

2.1.1 *Gli occupati in agricoltura*

Quando si parla di lavoro e, in modo particolare, di occupazione in agricoltura, si ha necessità di qualificare meglio cosa si intende con questa terminologia. Del resto, diversamente dagli “occupati” valutati negli altri settori economici – che misurano tutte le persone impiegate nel settore a titolo principale, sia come dipendenti sia come lavoratori autonomi – la “manodopera agricola” individua invece tutte le persone che sono state coinvolte nell'attività dell'azienda durante l'annata agraria cui si riferisce la rilevazione statistica, distinguendosi in: (i) “manodopera familiare”, ossia il conduttore dell'impresa, il suo coniuge e gli altri familiari e/o parenti del conduttore; e (ii) altra “manodopera agricola”, ovvero gli operai, gli impiegati e i dirigenti, tutti distinti per la durata del loro contratto di lavoro e per la presenza di una qualche intermediazione nell'assunzione. In questo modo fornisce la misura non solo della semplice occupazione del comparto ma della partecipazione diretta, anche in forma non professionale, della popolazione all'intera produzione agricola, che sarà tanto più alta quanto maggiore è la componente familiare del settore, come del resto avviene nell'agricoltura italiana. Ciò perché il comparto è da sempre caratterizzato dal lavoro familiare e dalla collegata piccola azienda dove, oltre al conduttore che è al tempo stesso capo-azienda e lavoratore, partecipano alla produzione – operando assieme e sotto la direzione di quest'ultimo – i componenti della sua famiglia e i parenti.

Concentrandosi ora sui dati economici, la rilevazione censuaria ISTAT del 2010³⁵⁰ aveva già evidenziato una diminuzione della manodopera aziendale in linea con

³⁵⁰ ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*

il decremento nel medesimo periodo delle aziende agricole – a cui si rimanda *supra* – individuando proprio nella componente familiare il crollo maggiore (-13%) e altresì in linea con il processo di professionalizzazione del sistema produttivo primario, registrando infatti una crescita dell’“altra manodopera” del 7,5%. Nonostante questa flessione e il processo in atto, la componente familiare nel lavoro agricolo continua ancora oggi a prevalere³⁵¹ in ogni circoscrizione del Paese³⁵².

Per quanto concerne l'occupazione non familiare, anche per il 2015 si registra un incremento del tasso di occupazione del 3,8%, rispetto agli altri settori dell'industria e dei servizi³⁵³ – in linea con il successo economico di cui si discuteva *supra* – e che coinvolge sia il lavoro dipendente sia quello indipendente. In particolare, si registra un aumento nel Nord-ovest (8,5%) e un forte recupero rispetto all'anno precedente nel Mezzogiorno, con valori più che positivi (+5,5%), mentre gli occupati diminuiscono nel Centro Italia dove si sono riscontrati altresì episodi di forte calo³⁵⁴.

Var. % 2015/2014					
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Italia
Occupati in agricoltura	8,5	0,00	-1,4	5,5	3,8

Tabella 11 – Forze lavoro e occupati per settore di attività economica e per area geografica in Italia

Fonte: elaborazioni CREA su dati ISTAT (CREA 2017; ISTAT 2013)

³⁵¹ Il numero totale di giornate di lavoro risulta pressoché invariato (+0,8%), ma diminuisce il contributo della manodopera familiare (-2,6%) a fronte dell’aumento di quello dell’altra manodopera (+14,3%). Le giornate di lavoro familiare rappresentano comunque circa il 75% delle complessive, con qualche differenza tra le circoscrizioni, dove la percentuale maggiore si registra nel Nord-ovest (82%) e quella minore nel Sud (73,6%). Si veda per dettagli: CREA (2015), *Annuario dell’agricoltura italiana 2014*, Roma, Inea

³⁵² Per dettagli, si rinvia a: CREA (2014), *Report dell’Annuario dell’agricoltura italiana 2014*, Roma, Inea, disponibile al sito: [<http://www.crea.gov.it/wp-content/uploads/2016/02/REPORT-lavoro.pdf>]

³⁵³ ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 259

³⁵⁴ Come nel caso dell’Umbria: - 23%. Si veda: CREA (2017) *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, p. 153

Per la verità, la ripresa occupazionale dell'agricoltura, soprattutto al Sud, è stata influenzata anche da vari interventi normativi che hanno avuto per oggetto la riduzione dei contributi sociali^{355, 356}, non considerando le storiche agevolazioni di natura fiscali presenti nel settore³⁵⁷. Si tratta degli sgravi contributivi introdotti dal d.l. 91/2014, convertito con legge 116/2015, per tutti quei datori di lavoro agricolo che hanno assunto, nel periodo compreso tra il 1 luglio 2014 e il 30 giugno 2015, giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni, e degli incentivi previsti dalla legge 190/2014 per le assunzioni con contratti *sine die*. Questo ultimo elemento spiega anche l'incremento avvenuto tra il 2014 e il 2015 del numero di occupati a tempo indeterminato e determinato³⁵⁸.

In termini di forza lavoro totale, per l'anno 2015 essa risulta essere composta di 843.000 unità, distribuendosi maggiormente nel Mezzogiorno (48,1%) e, di seguito, nel Nord-est (19,7%), nel Nord-ovest (18%) ed, infine, nel Centro Italia (14,1%).

Sebbene l'agricoltura in questi decenni sia passata dall'essere un "serbatoio di manodopera" a comparto attrattivo, il lavoro irregolare è una ferita mai sanata nonostante i numerosi interventi normativi: penalistici, giuslavoristici di relazioni sindacali e previdenziali.

³⁵⁵ Come si è detto nell'*Introduzione* a questa tesi, non si vuole entrare nel mondo previdenziale e assistenziale agricolo sia per motivi di economicità di spazio sia – e soprattutto – perché la tematica sarebbe affrontabile efficacemente solo attraverso una ricerca *ad hoc*. Si vuole comunque dare qualche dettaglio su questo tema particolare e generalmente poco tratta dalla letteratura economia e diritto del lavoro; soprattutto da un punto di vista di costi sostenuti dall'imprenditore per quanto riguarda gli oneri sociali a suo carico e l'impatto di quei costi sulla convenienza a compiere assunzioni regolari o meno.

³⁵⁶ Si veda, per dettagli: CREA (2017) *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 173 e ss.

³⁵⁷ Per dettagli, si rinvia a: *ivi*, pp. 177 e 178

³⁵⁸ INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale, a cura di (2016), *Mondo agricolo – Statistiche in breve*, ottobre, Roma, INPS, *passim*

2.2 La gestione del fattore “terra”: tra proprietà, affitto ed uso gratuito

«L'agricoltura nazionale continua a essere caratterizzata da una generale propensione a gestire terreni di proprietà»³⁵⁹, sebbene si stia verificando da lungo tempo – si veda *infra* – un andamento diverso ed incentrato sull'utilizzo della terra di proprietà altrui. Qui di seguito, infatti, possiamo vedere l'andamento del numero delle aziende per titolo di possesso dei terreni durante gli ultimi quattro decenni.

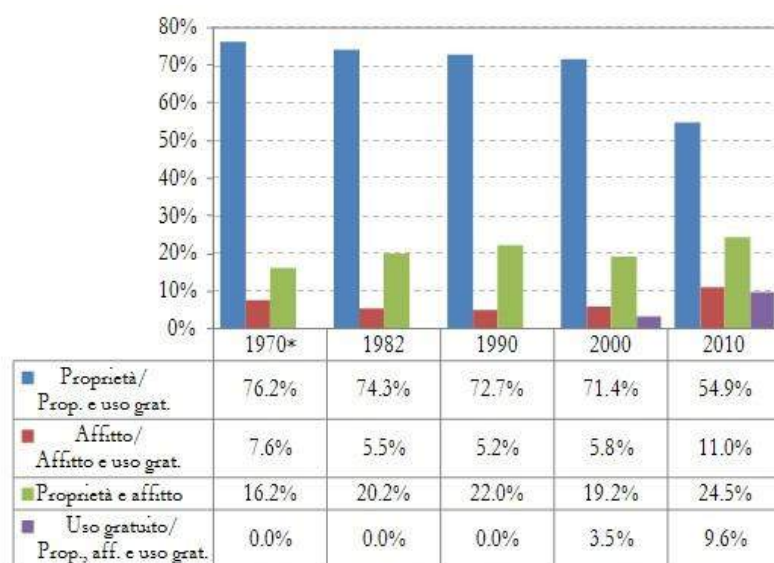


Figura 1 - Aziende per titolo di possesso % su totale (1970-2010)

Escludendo ovviamente l'analisi di questo lungo intervallo temporale, si ritiene comunque utile constatare – almeno graficamente – come l'imprenditoria agricola ha spostato le sue scelte di gestione della terra verso una tipologia di possesso diverso dalla proprietà diretta, con un “cambio di passo” tra il 2000 e il 2010 e, come si vedrà tra breve, in costante aumento anche nel decennio che si sta vivendo. Invero, una delle maggiori trasformazioni intervenute in questi anni nel contesto produttivo agricolo risulta essere proprio l'incremento nell'utilizzo delle terre mediante contratti di affitto e d'uso gratuito³⁶⁰. A parte il cambiamento nella scelta della tipologia di proprietà, questa nuova

³⁵⁹ ISTAT (2013), 6° Censimento Generale..., *op. cit.*, p. 34

³⁶⁰ FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole...*loc. cit.*, p. 9

“attitudine” degli imprenditori riveste inoltre un ruolo importantissimo nell’accentuazione di quel processo di concentrazione aziendale e aumento delle superfici³⁶¹ di cui si accennava *supra*, confermandolo ulteriormente. Considerando, infatti, l’estensione aziendale media, sono soprattutto le aziende medio-grandi (20-100 ha) che si affidano a questo strumento per incrementare le proprie superfici, con il 50,6% della SAU presa in affitto sul totale nazionale. Ciò sicuramente per raggiungere economia di scala³⁶² attraverso l’aumento della superficie coltivabile senza eccessivi impegni finanziari, che si verificherebbero, invece, in caso di acquisto di terreni di proprietà³⁶³.

A *contrario*, nel caso di aziende più piccole, difficilmente la superficie affittata supera il 20% ma, al contempo, è più elevata la percentuale dei terreni gestiti gratuitamente. Questo perché, con molta probabilità, «si tratta di aziende marginali, scarsamente meccanizzate e dirette da agricoltori non attivi, ovvero soggetti per i quali l’attività agricola non rappresenta quella principale»³⁶⁴.

Al momento, i dati a disposizione³⁶⁵ confermano solo in parte la situazione fotografata nel Censimento generale dell’agricoltura ISTAT del 2010³⁶⁶. Infatti, da un lato, i dati ribadiscono il progressivo aumento delle dimensioni medie delle imprese agricole e la contestuale riduzione del numero di aziende³⁶⁷; dall’altro, invece, evidenziano un miglioramento della condizione degli affitti e dell’uso gratuito, grazie al loro incremento del 7% rispetto al dato del 2010³⁶⁸, portando così al 42% della SAU totale i terreni coltivati presi in affitto e in uso gratuito³⁶⁹, rispetto al 60% circa della SAU nazionale di proprietà³⁷⁰.

In termini di localizzazione, la maggior parte della SAU in affitto si concentra al Nord Italia, in particolare nelle regioni del Nord-Ovest, distribuendosi uniformemente per

³⁶¹ In tal senso, si vedano: ARZENI A., SOTTE F. (2014), *Agricoltura e territorio...*, *loc. cit.*, pp. 78, e CREA (2017) *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, p. 107

³⁶² Ma altresì – asserisce CREA (2017), *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, p. 109 – a causa della diffusione dei c.d. Contratti di filiera ai quali si dedicherà una specifica sezione all’interno dei *par. 5.1* e *5.2* della *Parte I* sulla contrattazione collettiva agroindustriale

³⁶³ CREA (2017) *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, p. 108

³⁶⁴ *Ivi*, p. 108

³⁶⁵ *Ivi*, pp. 107 e ss.

³⁶⁶ ISTAT (2013), *6° Censimento Generale...*, *op. cit.*, e dati rielaborati da FANFANI R., SPINELLI L. (2012), *L’evoluzione delle aziende agricole...* *loc. cit.*, p. 9

³⁶⁷ Fonte: CREA (2017), *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, p. 107

³⁶⁸ 29,9%, per cui si vedano: FANFANI R., SPINELLI L. (2012), *L’evoluzione delle aziende agricole...* *loc. cit.*, p. 9, e ISTAT (2013), *6° Censimento Generale...*, *op. cit.*, p. 34

³⁶⁹ Fonte: CREA (2017), *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, p. 107

³⁷⁰ Fonte: ISTAT (2013), *6° Censimento Generale...*, *op. cit.*, p. 34

tutte le zone altimetriche. Infine, l'utilizzazione del contratto di affitto cresce in tutta Italia, con *trend* più che positivi nelle regioni meridionali (+8%) e, a seguire, al Nord (7%) e al Centro (5%)³⁷¹.

Riguardo all'uso gratuito delle terre, infine, esso è in aumento in termini relativi³⁷² passando dalla pianura alla montagna, dove molto probabilmente i terreni marginali, invece di essere lasciati incolti, vengono dati in comodato gratuito dai proprietari³⁷³.

2.2.1 Focus sui soggetti proprietari o conduttori dei terreni agricoli

Si vuole qui evidenziare una caratteristica relativa alla proprietà e all'affitto della terra che non si è riuscita a recuperare nelle pubblicazioni a carattere scientifico. Infatti, di tutte le statistiche e gli studi sul settore di cui si è fatta specifica menzione nessuna analizza qualitativamente ed in modo profondo i proprietari e i conduttori dei terreni. Da quello che si è potuto verificare si ha continuamente solo una distinzione tra singolo privato, ditta individuale e società, con un maggior dettaglio sulle ragioni sociali di quest'ultima. Mai³⁷⁴, invece, viene approfondita la tipologia del soggetto (es. imprenditore agricolo, imprenditore legato ad altra attività, etc.) e l'attività specifica o prevalente della società proprietaria (es. agricola, industria alimentare, commercializzazione, etc.). Ciò che, invece, si è riusciti a trovare in pubblicazioni di misurata validità scientifica³⁷⁵ ma che, allo stesso modo, si ritiene abbiano un loro valore e una loro veridicità entrambi ravvisabili nell'attendibilità dei soggetti che li hanno, rispettivamente, redatti e finanziati³⁷⁶.

Tali testi mostrano che il possesso delle terre è legato a società della commercializzazione. In particolare, questo avviene nella filiera delle arance molto radicata in specifici contesti territoriali calabresi e siciliani nei quali si parla addirittura

³⁷¹ Fonte: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 107

³⁷² Non sia hanno a disposizione dati precisi.

³⁷³ CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 107

³⁷⁴ Come si diceva, non si è riuscito a verificare sui testi a disposizione alcun dettaglio in merito alla qualificazione dei proprietari e dei conduttori

³⁷⁵ Si tratta delle seguenti pubblicazioni: AA.VV. (2015), *Il Rapporto #FilieraSporca. Gli invisibili dell'arancia e lo sfruttamento in agricoltura nell'anno di Expo*, Roma, daSud-Terra!Onlus-terrelibere.org, e AA.VV. (2016), *Il secondo Rapporto #FilieraSporca. La raccolta dei rifugiati*, Roma, daSud-Terra!Onlus-terrelibere.org

³⁷⁶ Finanziati dall'*Open Society Foundations*.

del fenomeno di *land grabbing*³⁷⁷, talmente è attiva l'acquisizione delle terre da sfruttare da parte di quei soggetti³⁷⁸.

Il problema non risiede tanto nell'acquisizione delle terre – che comunque dovrebbe essere una strategia aziendale estranea a queste imprese – ma nel contemporaneo ruolo che recitano questi *stakeholder* nella filiera perché, da un lato, risultano intermediari della produzione primaria con la GDO e con il settore della ristorazione; dall'altro, risultano essi stessi produttori agricoli. In un contesto di filiera delle arance dove il prezzo è inficiato *ab origine* dalla forte concorrenza dei Paesi extra-UE, i produttori agricoli vengono schiacciati ulteriormente sia dai prezzi bassi pagati dalla parte finale della filiera sia dagli stessi commercianti, ora loro intermediari, ora loro diretti concorrenti, i quali, per vendere i prodotti da loro coltivati, diminuiscono ancora di più il prezzo finale.

A questa filiera squilibrata, si deve aggiungere la forte influenza che riescono ad esercitare gli intermediari sull'operatività – delle poche – OP presenti³⁷⁹, disincentivando ulteriormente sia la partecipazione a tale associazionismi sia la stessa produzione agricola³⁸⁰. Molte aziende, infatti, o chiudono perché non riescono a remunerare i costi, o vendono proprio a quegli intermediari fautori indiretti di tale collasso.

In un tale contesto, a parte l'agricoltore, chi ne subisce le conseguenze maggiori sono i lavoratori, sfruttati al limite della violazione dei diritti umani e mal pagati, dato che il prezzo basso applicato si scarica sull'unica costo fisso qui facilmente eludibile: il costo del lavoro³⁸¹.

³⁷⁷ Il fenomeno economico di accaparramento delle terre da parte dei Paesi più sviluppati al fine di sfruttare a loro esclusivo vantaggio i terreni di altri Paesi – in questo caso poveri e deboli politicamente – del mondo.

³⁷⁸ AA.Vv. (2015), Il Rapporto #FilieraSporca...*loc. cit.*, pp. 15 e 16

³⁷⁹ Molte delle quali nate per sfruttare gli incentivi della PAC. Si veda: *Capitolo 4 della Parte I*

³⁸⁰ AA.Vv. (2015), Il Rapporto #FilieraSporca...*loc. cit.*, pp. 15 e 16

³⁸¹ AA.Vv. (2016), Il secondo Rapporto...*loc. cit.*, p. 36

2.3 I servizi in agricoltura: il c.d. “Contoterzismo”

Prima di scendere nel dettaglio dei servizi conto-terzi attivi nel comparto, ai fini di questa ricerca appare utile fornire una giusta collocazione giuridica e una “definizione” di ciò che non è il c.d. “Contoterzismo” e per il quale invece esso è sovente scambiato. Invero, molte volte l’attività di contoterzismo è scambiata per il c.d. “Appalto” ed in modo particolare per il c.d. “Appalto di manodopera”. Dunque si ritiene corretto definire *in primis* che l’istituto dell’“Appalto”, ai sensi dell’art. 1655 c.c., è «[...] il contratto con il quale una parte assume, con un’organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un’opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro». *In secundis*, si definisce come “Appalto di manodopera” «un appalto endoaziendale caratterizzato da alta intensità di lavoro e bassa intensità organizzativa, un contratto con cui l’appaltante (o committente) beneficia in via mediata dell’attività di lavoro dei lavoratori dipendenti dall’appaltatore, acquisendo il servizio da questo realizzato tramite la propria organizzazione»³⁸². In ultimo, con il termine contoterzismo ci si riferisce, invece, solitamente all’acquisizione, per mezzo di un contratto di appalto, di opere e servizi riconducibili alla c.d. «attività agromeccanica», ai sensi dell’art. 5 del D.lgs 29 marzo 2004, n. 99, che la qualifica come quella «attività fornita a favore di terzi con mezzi meccanici per effettuare le operazioni colturali dirette alla cura ed allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria al ciclo stesso, la sistemazione e la manutenzione dei fondi agroforestali, la manutenzione del verde, nonché tutte le operazioni successive alla raccolta dei prodotti per garantire la messa in sicurezza. Sono altresì ricomprese nell’attività agromeccanica le operazioni relative al conferimento dei prodotti agricoli ai centri di stoccaggio e all’industria di trasformazione quando eseguite dallo stesso soggetto che ne ha effettuato la raccolta».

Pertanto il contoterzismo nel settore primario non è altro che l’insieme delle lavorazioni meccanico-agricole che un’impresa (l’appaltatore) agricola o agromeccanica³⁸³ – a cui rimanda infra per le dovute qualificazioni – svolge a favore di un’altra (il committente) impresa agricola, per mezzo di un contratto di appalto.

³⁸² Cfr. BORGOGELLI F. (2012), *Intervento* al Convegno “Il lavoro agricolo in Terre di Siena. Scenari e prospettive”, 14 gennaio 2014, presso l’Università degli Studi di Siena, dattiloscritto *passim*.

³⁸³ Queste aziende applicano per il proprio personale il CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura che non verrà analizzato in questa sede.

Storicamente la diffusione del c.d. “Contoterzismo” in agricoltura è strettamente correlato al mancato ammodernamento delle strutture economiche agricole fin dagli anni ’70^{384, 385}. Pertanto, la diffusione della meccanizzazione nel settore è dovuta alla necessità di svolgere efficientemente le operazioni colturali. Invero, a fronte di economie di scala molto ridotte – in modo particolare nelle aziende di piccole e medie dimensioni – e di una tecnologia sempre più sofisticata e costosa, è divenuto quasi obbligatorio per tante aziende agricole il ricorso a servizi conto-terzi per alcuni delle principali operazioni colturali, a cominciare dalla raccolta dei seminativi di pieno campo³⁸⁶.

Questi servizi contoterzi possono essere erogati sia da aziende agricole che utilizzano i propri macchinari, attrezzature e risorse al servizio di altre aziende agricole, sia da imprese agro-meccaniche – generalmente con scarsa o nulla attività agricola in proprio – o da organismi associativi³⁸⁷ specializzati dunque nella fornitura di servizi con mezzi meccanici per effettuare le diverse operazioni agricole. In entrambi i casi, la forma di contoterzismo si definisce di «contoterzismo attivo».

Diverso è il caso del c.d. «contoterzismo passivo» dove è l’azienda agricola che “sfrutta” i mezzi meccanici e relativa manodopera di un’altra azienda, in questo caso agro-meccanica.

Proprio in merito ai servizi svolti da queste particolari imprese, l’evoluzione di tali prestazioni sta modificando persino i tradizionali rapporti tra proprietà ed impresa che passano, infatti, dalla gestione in proprio (diretta coltivatrice o in economia) a quella affidata quasi completamente a terzi. L’utilizzo crescente delle attività offerte dai contoterzisti è giunta così a creare delle forme spurie di gestione dell’impresa dove il proprietario, il conduttore e il contoterzista spesso condividono le scelte aziendali con equilibri variegati, per tendere al caso limite in cui il contoterzista diventa il pieno gestore di terreni, eliminando praticamente il rischio di impresa del proprietario³⁸⁸. Inoltre, si stanno affacciando delle prospettive di sviluppo molto importanti nel settore agricolo – quasi inedite – grazie alla capacità delle aziende agro-meccaniche di riuscire a mantenere

³⁸⁴ Si rinvia alla *Parte prima* di questo lavoro

³⁸⁵ Cfr. FANFANI R. (2009), *Il sistema agroalimentare in Italia*, Milano, Edagricole, p. 28

³⁸⁶ Si veda: CREA (2017), *Annuario dell’agricoltura...*, *op. cit.*, pp. 146 e ss.

³⁸⁷ Si veda: *ivi*, p. 148

³⁸⁸ Si veda: *ivi*, p. 147

il passo con un'evoluzione tecnologica sempre più sofisticata e ad alta intensità di capitale che rende relativamente meno competitive le aziende tradizionali. Ciò sta avvenendo con un'offerta innovativa di servizi legati alla gestione delle informazioni come i servizi basati sulle moderne tecniche di lotta antiparassitaria e su tutte quelle applicazioni tecnologiche fondate su sistemi digitali³⁸⁹.

Tali aspetti, che richiedono elevate professionalità degli operatori oltre che di macchinari moderni e costosi, caratterizzano il substrato dell'attuale evoluzione delle moderne imprese agro-meccaniche che rendono il settore agricolo – sebbene ancora in rare realtà produttive – all'avanguardia tecnologica³⁹⁰.

Per concludere, in termini prettamente economici, il contoterzismo è in crescita. Come evidenziato già in *Premessa* segna valori più che positivi nonostante le imprese contoterziste soffrano anche loro di un calo sostanzioso del loro numero negli ultimi anni, parallelo e simile nelle caratteristiche di quello delle imprese agricole³⁹¹. Infine, sebbene si abbiano soltanto dati certi per il contoterzismo passivo, si ha una sua incidenza maggiore nelle regioni settentrionali (52%) e nel meridione (42%), rispettivamente per poche tipologie di intervento e per molte³⁹². Ciò è evidente per il numero molto alto di ore di lavoro per quanto riguarda le regioni del Sud.

³⁸⁹ Si veda: *ivi*, p. 147

³⁹⁰ Come, per esempio, la c.d. “Agricoltura di precisione”, ossia una strategia gestionale che avvalendosi di modernissime strumentazioni, mira ad eseguire interventi agronomici tenendo conto delle effettive esigenze del suolo e delle colture. Per un dettaglio, si veda: PIACENTINI F. (2016), Maccarese S.p.A. e l'agricoltura di precisione: una visione “aziendal-distrettuale”, *Bollettino ADAPT 26 settembre 2016*, disponibile al sito: [<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/09/art.-Maccarese-impaginato-per-boll-1.pdf>]

³⁹¹ Diminuzione del numero delle imprese, soprattutto quelle piccole, e crescita di quelle medie e grandi. Si veda, per dettagli: CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura...*, *op. cit.*, p. 150

³⁹² *Ivi*, p. 148

CAPITOLO 3

IL “CALEIDOSCOPIO” DELLA PRODUZIONE AGRICOLA

Quando comunemente si parla di agricoltura, si pensa solitamente alla coltivazione della terra e all'allevamento degli animali, escludendo un insieme di altre attività inerenti che oggi giorno gli ordinamenti comunitario e italiano annoverano nella nozione stessa di agricoltura.

Anche se non è questa la sede per entrare nel dettaglio dell'evoluzione di tale concetto all'interno dei diritti europeo e nazionale³⁹³, si vuole ad ogni modo precisare che con “agricoltura” – *rectius* con “produzione agricola” – si intende sia la cura di esseri vegetali e animali protesa alla produzione di beni e servizi, svolta in modo razionale e in un rapporto ambientale corretto con il territorio, sia la cura e la salvaguardia di quest'ultimo. Nel suo alveo rientrano, dunque, tutte le coltivazioni e gli allevamenti destinati al consumo umano (es. i cereali e i bovini) ma anche ad altre necessità dell'umanità (es. i fiori e le piante mediche) e del mantenimento del territorio³⁹⁴. Nella produzione agricola vengono inclusi, inoltre, gli allevamenti ittici, la pesca³⁹⁵ e, in modo particolare, tutte le c.d. “Attività connesse all'agricoltura”³⁹⁶, ossia quelle attività secondarie che una struttura agronomica affianca al suo *core business* (es. l'agriturismo).

L'agricoltura risulta, pertanto, un “caleidoscopio” di attività che appartengono ad un concetto molto più vasto della bucolica concezione di lavoro della terra e cura degli armenti, che spazia dalla classica produzione di beni edibili ai servizi, per giungere –

³⁹³ Rinviando, infatti, alla specifica dottrina agraria i cui dettagli sono facilmente riscontrabili in: GERMANÒ A. (2014), *Manuale di Diritto...*, *op. cit.*, pp. 23 e ss., per quanto riguarda gli ordinamenti italiano ed europeo; e GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...* *op. cit.*, p. 201, per quanto concerne il solo diritto eurounitario

³⁹⁴ Che, per esempio, rende il terreno idoneo al pascolo. Per approfondimenti rispetto l'attività agricola di cura del territorio, quindi senza produzione di beni ma al massimo di beni pubblici (l'ambiente), si veda: GERMANÒ A, ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto agrario...* *op. cit.*, p. 113 e ss.

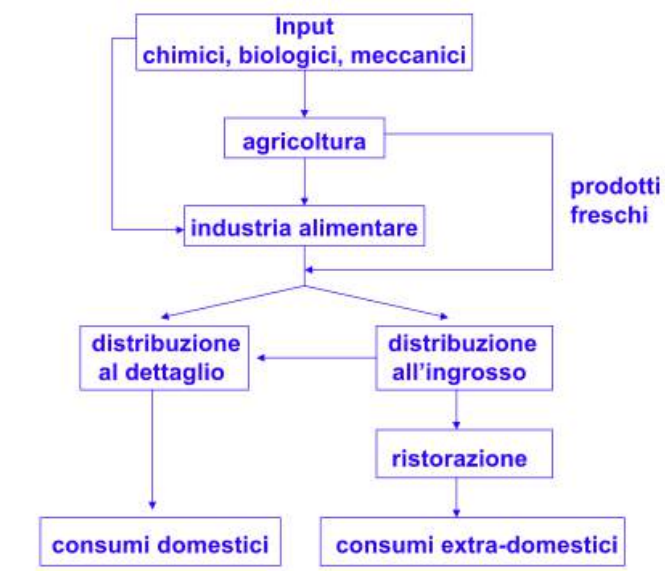
³⁹⁵ Sebbene in questa tesi non si approfondirà tale attività dato che non rientra – e non mai rientrata nelle tutele dei precedenti CCNL – nell'oggetto del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017. Infatti, i lavoratori del sub-settore della pesca sono tutelati da 3 distinti contratti nazionali: il CCNL Federpesca 2014-2017 e i CCNL Coop. personale non imbarcato 26 luglio 2017 e CCNL Coop. personale imbarcato del 20 febbraio 2017

³⁹⁶ Per maggiori dettagli, si veda: GERMANÒ A. (2014), *Manuale di Diritto...*, *op. cit.*, pp. 82 e ss.

come si è visto *supra* – persino alla creazione di *public goods*.

3.1 La produzione agricola e le sue catene del valore

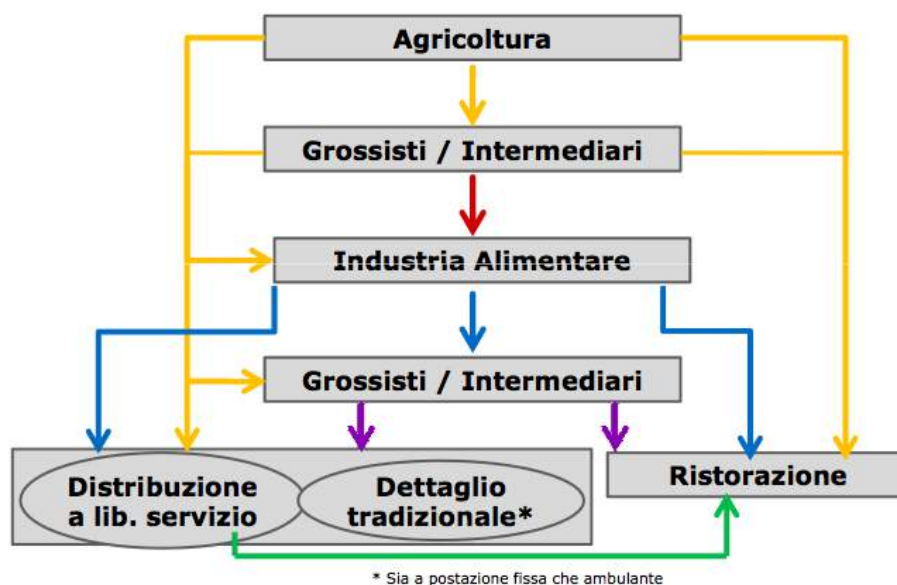
Per approfondire la produzione agricola e le filiere di ogni singolo prodotto – *rectius* le “catene del valore” –, è necessario fare un passo indietro. Si deve definire, infatti, in quale sistema economico le filiere si realizzano, dovendo ormai considerare l’agricoltura come un settore che tende velocemente a trasformarsi in un settore manifatturiero³⁹⁷. Così, bisogna considerare primariamente quello che viene definito dalla letteratura economica “Sistema agro-alimentare”, ossia l’insieme di imprese appartenenti a vari settori economici tra di loro collegati da rapporti di natura commerciale, contribuendo tutte insieme alla creazione del valore del prodotto alimentare finito. Come chiarito dallo schema qui di seguito proposto, tale sistema risulta costituito da industrie produttrici di mezzi tecnici (*input*) per l’agricoltura, le imprese agronome, l’industria alimentare, il settore distributivo, la ristorazione e il consumo finale.



Schema 2 - Il c.d. “Sistema agro-alimentare”

³⁹⁷ In questo senso, si veda: JANNARELLI A., (2016), Profili giuridici del sistema..., *op. cit.*, p. 15

Se si scompone il sistema agro-alimentare in senso verticale e per categoria di prodotto, si possono individuare le singole filiere agroalimentari, ossia «l'insieme degli agenti che direttamente o indirettamente operano lungo tutto l'itinerario economico di un prodotto, dallo stadio iniziale della produzione a quello finale dell'utilizzazione»³⁹⁸.



Schema 3 - La filiera agroalimentare

Ciò che interessa maggiormente questa ricerca sono la genesi e l'evoluzione del valore del singolo bene agricolo durante tutto il suo percorso all'interno della filiera, fino a raggiungere il consumatore finale. In questo lungo processo, infatti, l'intervento di ogni *stakeholder* sul prodotto ne aumenta il valore, dal momento che è oggetto di lavorazione e trasformazione al fine di migliorarne la fruibilità e la vendita. Tali manipolazioni, comunque, generano dei costi che, per essere facilmente sostenibili, in una logica di economicità aziendale³⁹⁹, si "trasferiscono" sul prezzo finale del prodotto agricolo. Tuttavia, ciò che si è appena descritto non sempre avviene nelle filiere agro-alimentari,

³⁹⁸ SACCOMANDI V. (1991), *Istituzioni di economia del mercato dei prodotti agricoli*, Milano, REDA, p. 212

³⁹⁹ Dove i costi devono essere sostenuti dai ricavi futuri

in ragione sia (i) di una difficile distribuzione dei costi al suo interno sia (ii) di una diversa creazione del prezzo finale del bene agronomo rispetto, soprattutto, al settore industriale⁴⁰⁰.

Considerando dapprima i costi di produzione, la c.d. “fase agricola” della filiera risulta quella più costosa⁴⁰¹ e spesso la meno remunerata, pur rappresentando lo stadio propedeutico ai successivi momenti della trasformazione e della distribuzione. Il nodo centrale di questa apparente distribuzione iniqua di costi e ricavi tra i soggetti e fasi della filiera riposa su due circostanze coincidenti fra loro: da un lato, (i) un maggiore impegno economico sostenuto dagli agricoltori, relativo in particolare⁴⁰² al costo del lavoro, essendo la produzione agricola maggiormente *labour intensive* rispetto alle altre fasi della filiera⁴⁰³; dall’altro, (ii) la produzione agronomica non riesce ad esaltare pienamente il valore aggiunto che conferisce ai beni agricoli che essa stessa crea rispetto agli stadi successivi.

La fase distributiva, invece, è quella che solitamente sopporta meno rischio d’impresa e meno costi, ma riesce a remunerare più del dovuto i suoi impegni finanziari. Essa risulta, infatti, la fase di minor creazione di valore, in quanto alle attività di produzione, lavorazione e trasformazione – queste ultime due appannaggio esclusivo dell’industria alimentare – si sostituisce una funzione di intermediazione commerciale e servizio strutturalmente meno onerosa⁴⁰⁴ ma con un margine di guadagno nettamente maggiore rispetto a tutte le fasi della filiera agro-alimentare⁴⁰⁵.

Ebbene, ragionando ora (ii) sulla creazione del prezzo finale, la sua formazione nel breve periodo non dipende particolarmente dai costi di produzione – che, come si è accennato, inficiano il prezzo in modo preponderante ma nel medio e nel lungo periodo – ma dalla domanda e dall’offerta dei prodotti agronomi. Ciò determina una contrazione più rapida dei prezzi agricoli nel caso in cui si verifichi un eccesso di offerta da parte delle

⁴⁰⁰ Qui si intende il comparto secondario del Paese, ossia l’industria *tout court*

⁴⁰¹ Più della fase di trasformazione dell’industria alimentare

⁴⁰² Ci sono, chiaramente, anche altri costi (capitale, finanziamento, imballaggio, trasporto e logistica, promozionali, imposte, etc.) che tutti gli *stakeholder* devono sostenere ma quello del lavoro risulta sempre il più elevato. Si veda, per dettagli: NOMISMA (2009), *La filiera agroalimentare tra successi, aspettative e nuove metodologie*, Roma, Nomisma, *passim*

⁴⁰³ Più della stessa fase industriale alimentare

⁴⁰⁴ In questo senso, si veda: NOMISMA (2009), *La filiera agroalimentare...*, *loc. cit.*, *passim*

⁴⁰⁵ Per i dettagli economici, si rimanda a: MESSORI F., FERRETTI F. (2010), *Economia del mercato agro-alimentare*, Milano, Edagricole, p. 10, tabella 1.2

aziende agronome. A ciò si ricollega il fatto che il settore agricolo non riesce – se non in rari casi, come nelle filiere corte – a gestire in proprio il sistema distributivo (raccolta, trasformazione, confezionamento, consegna al dettagliante e vendita diretta dei beni) e non consente così all'agricoltore di ottenere i vantaggi derivanti da un eccesso di domanda nel mercato finale ma, a contrario, solo di subire gli svantaggi di un eccesso sia della propria offerta sia di quella degli altri produttori. Le conseguenze di tali fenomeni si possono riassumere in un basso livello e instabilità del prezzo e, conseguentemente, del reddito dell'imprenditore agricolo.

Tali inefficienze avvengono per varie ragioni: la più importante risulta (i) il profondo mutamento strutturale del mercato dei prodotti agricoli avvenuto nella fase compresa tra produzione e consumo. L'evoluzione dei bisogni dei consumatori (grazie all'aumento del reddito disponibile e alla variazione dei gusti) da un lato, la formazione di nuovi beni dovuti al progresso tecnologico (che a loro volta sollecitano nuovi consumi) dall'altro, hanno sostanzialmente modificato «l'economia del consumatore, nel senso che il rapporto bisogno/bene, da cui tale economia dipende, ha subito una qualificazione particolare che si manifesta con la richiesta di beni sempre più tipicizzati, ossia caratterizzati da attributi (definizione qualitativa, facile trasportabilità, alta elaborazione per un pronto utilizzo, buona presenza estetica, etc.) comportanti un progressivo incorporamento di beni e servizi aggiunti al prodotto agricolo grezzo e che possono venire offerti da un'attività manifatturiera completamente staccata dalla tradizionale attività agricola»⁴⁰⁶. Pertanto, si è creata una scissione tra il bene agricolo e il bene alimentare e, quindi, tra domanda del primo e richiesta del secondo, comportando uno scollamento tra produzione agraria e consumo finale, talché l'attività di vendita al consumatore risulta completamente separata da quella di produzione, per cui le scelte dell'agricoltore sono svincolate dal prezzo al dettaglio, dipendendo strettamente dai prezzi che si formano per quest'ultimo su decisione degli attori della filiera⁴⁰⁷. Di converso, diventano prevalenti le scelte delle fasi di distribuzione, grazie alle quali il bene agricolo si trasforma in bene alimentare. Sostanzialmente, l'agricoltura viene relegata al ruolo di semplice fornitore di

⁴⁰⁶ Ivi, p. 8

⁴⁰⁷ Nel settore agricolo, a causa delle caratteristiche del tessuto produttivo, avviene un'inversione dei soggetti che determinano il prezzo di un prodotto agronomo: a differenza dell'industria, non è stabilito dal produttore ma dall'acquirente. In questo senso, si veda: GERMANÒ A. (2016), *Manuale...*, *op. cit.*, p. 13

materie prime lavorabili.

Un'altra ragione è rinvenibile (ii) nella diversa dimensione dell'agricoltura *tout court* e dell'industria alimentare e della commercializzazione, dove la prima risulta caratterizzata particolarmente dalla piccola e piccolissima impresa e il secondo gruppo dalle medie e grandi aziende. Il tessuto produttivo agronomo così strutturato si qualifica, pertanto, dall'essere vincolato dal lato della domanda automaticamente. Le strutture agricole, infatti, rimanendo polverizzate e rigide, costringono loro stesse alla permanenza in una situazione di libera concorrenza dal lato dell'offerta (della materia prima), mentre, dal lato della domanda, le imprese della distribuzione sono maggiormente concentrate e flessibili, organizzate in forme di mercato c.d. "Oligopsonistico"⁴⁰⁸. Il potere contrattuale degli agricoltori risulta, dunque, scarso nei confronti degli altri soggetti economici della filiera (industria e commercializzazione) che esercitano la domanda dei prodotti agricoli all'impresa agricola forti della loro posizione contrattuale⁴⁰⁹.

Una terza (iii) ragione è ravvisabile nella struttura delle filiere agroalimentari che risultano, in media, eccessivamente lunghe, con un eccesso di intermediari che danneggia non solo la fase agricola ma anche quella industriale, arrivando persino a raggiungere 10 passaggi⁴¹⁰.

Infine, (iv) il sistema agro-alimentare italiano non è autosufficiente, dipendendo dall'estero ancora per molti prodotti agricoli. Ciò non rappresenta soltanto un problema di inefficienza ma anche di competitività del Paese, in cui l'offerta estera – di scarsa qualità e pagata a prezzi bassissimi – alimenta le difficoltà nella produzione primaria che non trova sbocco per la sue materie prime ad un prezzo, inoltre, remunerativo.

Non potendo per economicità di spazio analizzare tutte le filiere di ogni sub-comparto agronomo, si vuole di seguito verificare quelle che si ritengono maggiormente rappresentative del sistema agroalimentare, sottolineando le accennate difficoltà della fase agricola relative ai costi e al prezzo.

⁴⁰⁸ È una forma di mercato dove la domanda di un bene è concentrata in pochi soggetti dal potere contrattuale molto forte e non risulta controbilanciata da un'offerta con le medesime qualità

⁴⁰⁹ Si veda nota n. 408

⁴¹⁰ Come per la filiera dei suini. Per maggiori specifiche, si veda: COLDIRETTI (2005), *Le filiere agro-alimentari in Italia*, Roma, Coldiretti

Infine, si vuole sottolineare che la scelta di effettuare un'analisi diversificata per ogni filiera non è solamente finalizzata ad illustrare le loro diverse strutture ma, in modo particolare, a dimostrare i differenti destini economici di ogni prodotto della terra.

3.2 Il sub-settore dell'olio di oliva⁴¹¹

Il 2014 è stato l'*annus horribilis* per eccellenza per l'olio di oliva⁴¹², a causa di una concatenazione di eventi particolarmente sfavorevole che ha, però, messo a nudo tutte le criticità di questo sub-settore, incapace di soddisfare il fabbisogno interno e la domanda estera di olio italiano⁴¹³.

I problemi fondamentali dell'oleicolo si possono sintetizzare in: (i) alti costi e bassa remunerazione dell'investimento per l'imprenditore agricolo⁴¹⁴; (ii) scarsa azione delle Organizzazioni dei produttori (OP)⁴¹⁵; (iii) strutture economiche obsolete⁴¹⁶. Riguardo al primo nodo, gli alti costi di produzione, unitamente ai prezzi di mercato, considerati non remunerativi, e ad una PAC non più generosa come prima con i produttori di olio d'oliva, hanno portato al duplice fenomeno dell'abbandono dei terreni e della mancata raccolta delle olive mature⁴¹⁷. In merito al secondo problema, le OP, seppur presenti nel comparto, non riescono ancora a realizzare pienamente le finalità per cui sono state create, ossia la concentrazione dell'offerta e la valorizzazione dei prodotti oleicoli,

⁴¹¹ Prima di entrare nel vivo dell'analisi, si vuole circoscrivere il perimetro di questa valutazione poiché si descriverà il sistema produttivo del solo olio d'oliva, nelle sue forme di olio extravergine (derivante dalla spremitura iniziale delle olive), dell'olio vergine (derivante dalla seconda spremitura), dell'olio lampante (costituito dai sedimenti dell'olio vergine) e, infine, della sansa (un olio particolare nascente dagli scarti della produzione olearia) nelle sue forme di greggio e raffinato. Per quanto riguarda, invece, la produzione degli altri oli (ossia di soia, di colza e di mais), si vuole necessariamente rimandare al sub-settore dei cereali che ha un andamento economico e contesti produttivi ben definiti e diversi. Infine, sebbene si effettuerà una descrizione e una valutazione generalizzata del sistema produttivo dell'olio – ossia dalla coltivazione e raccolta alla vendita del prodotto imbottigliato -, si cercherà, con gli scarsi dati a disposizione di concentrarsi soprattutto sulla fase agricola della produzione, dove il lavoro dell'uomo è tutelato dalla contrattazione collettiva degli operai agricoli e florovivaisti, mentre, dalla fase della molitura (la prima trasformazione) in poi, il lavoratore dipendente è tutelato da altri CCNL, come, proprio nel caso del frantoio, quello dell'industria alimentare.

⁴¹² ISMEA (2016c), *Olio di oliva. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, p. 9

⁴¹³ Ivi.

⁴¹⁴ Ivi, p. 22

⁴¹⁵ Ivi, p. 39

⁴¹⁶ Ivi.

⁴¹⁷ Ivi, p. 9

per migliorare il proprio potere contrattuale nei confronti degli attori a valle della filiera. Terza ed ultima difficoltà è rappresentata dalla caratteristica principale delle aziende olivicole nazionali che per il solo 37% possono considerarsi competitive, sia a livello nazionale sia – ed in modo particolare – con l'agguerrita concorrenza estera⁴¹⁸.

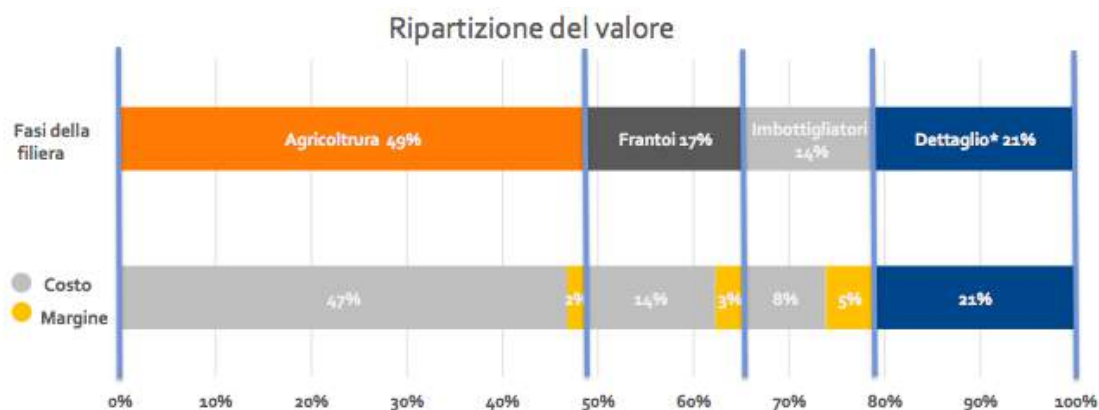
Per la verità, le criticità appena esposte sono strettamente correlate fra loro, influenzandosi pertanto a vicenda. Iniziando l'approfondimento dall'ultima problematica (iii), il tessuto produttivo dell'olio d'oliva è eccessivamente frammentato e caratterizzato soprattutto da una proprietà non professionale che possiede il 63% delle aziende olivicole⁴¹⁹. Questa polverizzazione produttiva è più evidente se si va a confrontare il numero dei frantoi presenti in Italia con quelli presenti in Spagna, il più grande *competitor* italiano: 5.000 contro i 1.600-1.700, in pratica con un rapporto di 3 a 1⁴²⁰. Anche la superficie coltivata rispecchia questo elemento poiché è mediamente 1,30 *ha* per impresa e si è mantenuta praticamente costante per tutto il triennio 2013-2015. Per non parlare dei metodi di coltivazione ancora eccessivamente tradizionali: tanto le macchine quanto la ricerca, la tecnologia e le formazioni, soprattutto per il capo-azienda, non riescono a trovare – è proprio il caso di dirlo – terreno fertile.

Tutti questi elementi comportano un'ovvia lievitazione dei (i) costi di produzione che, sebbene nella catena del valore della filiera riescano ad essere remunerati – come si evince dallo schema qui di seguito riportato – lasciano all'imprenditore (i) un profitto comunque troppo esiguo.

⁴¹⁸ ISMEA (2016c), *Olio di oliva...*, *loc. cit.*, pp. 10 e 11

⁴¹⁹ *Ivi*, p. 11

⁴²⁰ *Ivi*, p. 12



Fonte: ISMEA-Indagine condotte nell'ambito del Piano olivicolo Nazionale. * Per la fase distributiva (Dettaglio) non si hanno dato sui costi

Figura 2 – Ripartizione del valore nella Filiera dell'olio

Le conseguenze più evidenti sono che l'intero sub-settore possiede una bassa redditività e tutti i soggetti della filiera ottengono un basso margine dalla produzione, in special modo nella fase agricola, perché sopporta il maggior onere in termini di costi di produzione derivanti dall'utilizzo della manodopera – fissa e/o saltuaria – sia in fase di mera coltivazione sia nel momento successivo della raccolta. Pertanto, il problema dell'oleicolo non risiede tanto nei costi, che si riescono a remunerare, né nella difficoltà di ripartire più equamente il valore lungo la filiera, perché è conferito a tutti i suoi attori, quanto quello di incrementare il valore da ripartire – sempre in modo equanime – su tutti i soggetti che compongono la stessa filiera⁴²¹.

Una possibile soluzione si avverte proprio nel ruolo che la PAC e la relativa legislazione italiana conferiscono alle OP benché, come si è accennato, tale potenzialità raramente viene colta (iii). Laddove però riescono ad esercitare pienamente tutte le loro funzioni, le OP riescono a proteggere le produzioni oleicole, ottenendo un miglioramento nella distribuzione di quel margine di guadagno. Ciò è avvenuto⁴²² con l'Accordo quadro di filiera del 2015 (valevole per un triennio), a partire dalla campagna 2015/2016, con il quale si è deciso di sancire «un pagamento di una maggiorazione di prezzo di 0,40 euro/kg per l'olio extravergine con specifiche caratteristiche qualitative»⁴²³, spuntando in questo modo un *premium price* sulle produzioni specializzate che correttamente dovrebbero

⁴²¹ Ivi, p. 22

⁴²² Nel caso specifico erano Associazione di OP.

⁴²³ CREA (2017), *Annuario dell'agricoltura italiana 2015*, Roma, Inea, p. 441

ottenere una maggior remunerazione.

Nonostante questo quadro generale colmo di difficoltà, in termini economici l'olio d'oliva italiano risulta tra i migliori del mondo. Grazie all'eccellente produzione nazionale ottenuta nel 2015 si è avuto un incremento del 91,4% del valore aggiunto del comparto, complice – come si accennava – l'annata pessima del 2014⁴²⁴ a cui, comunque, si devono sommare i 43 prodotti a denominazione, che risultano in numero doppio rispetto alle produzioni di qualità dei *competitor* greci e spagnoli. Tuttavia, queste produzioni di qualità si concentrano in modo particolare in 5 oli di diverse regioni italiane (“Terra di Bari”, “Toscano IGP”, “Val di Mazara”, “Riviera Ligure”, “Umbria”), sintomo di una scarsa attenzione degli olivicoltori alle produzioni di olio d'eccellenza. Per la verità, ciò risulta in parte spiegabile per l'incertezza nella garanzia di un *premium price* nel produrre olio a denominazione⁴²⁵.

Malgrado ciò, analizzando queste ultime produzioni specializzate, unitamente alle produzioni extravergine, si nota che laddove la filiera è integrata e il prodotto è di qualità, le imprese agricole riescono a remunerare meglio il rischio d'impresa e i fattori della produzione, in modo particolare nella fase agricola⁴²⁶. Ciò si avverte maggiormente guardando alla localizzazione delle produzioni: nonostante siano concentrate nel Mezzogiorno – per motivi pedoclimatici – gli oli di oliva di qualità hanno una migliore resa al Centro-Nord dove la filiera è maggiormente integrata⁴²⁷ (ivi, p. 12).

Pur accennando al tema della filiera dell'olio d'oliva, non si è mai entrati nei dettagli della sua struttura e componenti poiché, a differenza di altri contesti agricoli, non inficiano la produzione e il valore della stessa. Come si è ravvisato, infatti, sono altri i problemi che affliggono il “sistema-olio”. Eppure, dai pochi dati che si hanno a disposizione, si evince che la produzione oleicola non possiede un'unica filiera ma molteplici, qualificate per la qualità dell'olio e per la tipologia di olio d'oliva prodotto. Dopo la comune fase agricola, infatti, le olive lì raccolte vengono trasportate nei frantoi dove avviene la seconda fase della “molitura”. Questo è il momento più importante del sistema-olio, scaturendo, infatti, tutti i prodotti alla base delle distinte filiere. Pertanto,

⁴²⁴ Complice l'annata pessima del 2014 dove la produzione si era dimezzata.

⁴²⁵ ISMEA (2016c), *Olio di oliva...*, *loc. cit.*, pp. 14 e 21

⁴²⁶ ISMEA (2016c), *Olio di oliva...*, *loc. cit.*, pp. 20 e 21

⁴²⁷ Ivi, p. 14

per quanto concerne i prodotti specializzati, si avranno le due filiere dell'extravergine e del DOP⁴²⁸; per gli oli di minor pregio, si avranno le tre filiere dell'olio vergine, lampante e di sansa⁴²⁹.

Infine, riguardo alle ultime fasi della distribuzione e del consumo, non si ravvisano particolarità tali da apprezzarne i dettagli, intravedendo soltanto una similitudine con la filiera del vino. Del resto, nonostante la compresenza di numerose filiere, soltanto quella dell'olio di qualità possiede – e non sempre – un proprio canale di distribuzione e una collegata clientela fidelizzata all'acquisto diretto.

Per concludere, come si è notato, anche la produzione dell'olio d'oliva possiede molteplici andamenti economici, funzione del prodotto uscente dalle sue filiere.

⁴²⁸ Non contando quella dell'olio biologico che si tratterà più avanti

⁴²⁹ Utilizzato come combustibile ecologico, quindi direzione verso un mercato non alimentare

3.3 Il sub-settore vitivinicolo

L'Italia, assieme alla Francia, ha una delle migliori produzioni vitivinicole del mondo – contendendone infatti il primato –, sia in termini di qualità sia di diversità e varietà del prodotto. Infatti, le produzioni vinicole si sono costantemente direzionate verso la qualità al fine di rispondere alle mutate esigenze dei consumatori finali, costantemente meno acquirenti di vino ma sempre più attenti alla qualità del prodotto. In modo particolare, ciò si è notato negli acquirenti *extra-UE* – si veda *infra* – grazie al forte contributo offerto dal *Made in Italy*, che negli anni ha attirato sempre di più l'interesse del mercato estero verso le produzioni italiane. Inoltre, è probabilmente l'unico caso al mondo in cui la produzione del vino interessa in modo importante tutte le regioni di un Paese e anche questa particolarità lo rende un sub-settore molto vasto, eterogeneo ed articolato⁴³⁰.

Questa generale diversità del vitivinicolo si riflette sulla struttura della filiera che, invero, risulta un *unicum* rispetto a quelle analizzate in questa sede. Da una recente analisi di MALORGIO⁴³¹ si evince che la catena del valore della filiera vitivinicola risulta molto più complessa rispetto a quella descritta da altre ricerche sul comparto⁴³², essendo pertanto «una somma di numerose filiere che operano con livelli di professionalità e rapporto con il mercato, modelli di integrazione, costi di produzione e filosofie produttive molto diverse»⁴³³. Esistono, invero, filiere integrate con una forte connotazione agricola, a fianco di altre che nelle fasi a valle assumono connotati spiccatamente industriali. Inoltre, le filiere, pur possedendo una loro forte autonomia, non mancano di relazionarsi economicamente tra di loro.

Proprio questa particolare eterogeneità assieme ad una molteplicità di relazioni tra soggetti diversi sono le ragioni della flessibilità e della capacità di adattamento alla base della competitività del sub-settore di cui si accennava *supra*.

La particolarità del comparto si evince altresì dalla compresenza, nella comunità di produttori, di operatori professionali e amatoriali dove, sebbene i secondi risultino quantitativamente più numerosi, sono gli operatori professionali a generare la produzione maggiore e a determinare le caratteristiche della struttura della produzione vitivinicola.

⁴³⁰ MALORGIO G. ET AL. (2011), La catena del valore nella filiera vitivinicola, *Agriregionieuropa*, n. 27

⁴³¹ Tra i tanti, si vedano: ISMEA (2017d), *La filiera del vino*, Roma, ISMEA, e COLDIRETTI (2005), *Le filiere agro-alimentari in Italia*, Roma, Coldiretti

⁴³² ISMEA (2017d), *La filiera...*, *loc. cit.*

⁴³³ MALORGIO G. ET AL. (2011), *La catena del valore...*, *loc. cit.*

Pertanto, la struttura produttiva del vino consta di più di 300.000 soggetti che si pongono a tre livelli tipici della filiera: la “coltivazione del vino e la produzione dell'uva” (310.428), la “trasformazione dell'uva in vino” (50.000), “l'imbottigliamento” (1.807)⁴³⁴.

Facendo convergere l'analisi sul processo di trasformazione, è interessante verificare e comprendere la complessità di questa filiera. In base alle tre seguenti tipiche aziende trasformatrici del comparto è possibile classificare a loro volta tre diversi modelli di integrazione della filiera del vino:

- i. la “cantina agricola” vinifica uve proprie, eventualmente integrate da uve acquistate sul mercato intermedio del vino sfuso. Nonostante siano numericamente dominanti, realizzano 1/5 della produzione nazionale e il loro orientamento produttivo è indirizzato verso vini a denominazione;
- ii. la “cantina industriale” vinifica esclusivamente uva acquistata sul mercato intermedio e/o nell'ambito di relazioni contrattuali e/o accordi con i produttori viticoli a monte. Nonostante il loro numero esiguo, risultano le seconde produttrici di vino dopo le cantine consortili e producono particolarmente vini senza denominazione o con sola indicazione geografica;
- iii. la “cantina consortile” vinifica uva conferita dai produttori associati e/o acquistata sul mercato intermedio. Questa tipologia di unità produttiva realizza la metà del vino italiano e non ha nessuna produzione privilegiata (ivi, p. 2).

Queste tre forme di integrazione rilevano, *in primis*, la presenza del mercato intermedio del “vino sfuso”, con un peso economico e produttivo molto rilevante ma con caratteristiche oligopsonistiche, dove la domanda di vino concentrata in pochi soggetti dal potere contrattuale molto forte non è controbilanciata da una medesima offerta, perché quest'ultima è costituita da un miriade di produttori quasi privi – perché piccoli e disuniti⁴³⁵ – di forza negoziale. E ciò incide fortemente sul prezzo, pertanto molto basso, pagato dai primi ai secondi. *In secundis* – come specificato dallo schema qui di seguito –, «l'esecuzione delle tre principali fasi della produzione del vino tra un grande numero di operatori con diversa specializzazione di fase determina all'interno della struttura

⁴³⁴ Dati ricavati da: ISMEA (2017d), *La filiera...*, *loc. cit.*

⁴³⁵ Con una media di 2 ha di terreno posseduto per azienda, sebbene si noti un leggero aumento delle dimensioni nel corso del triennio 2014-2016. Si veda: ivi, p. 3

produttiva [...] una rete complessa di flussi che procedono verticalmente, all'interno di filiere integrate o di filiere composte da operatori indipendenti, e trasversalmente»⁴³⁶.

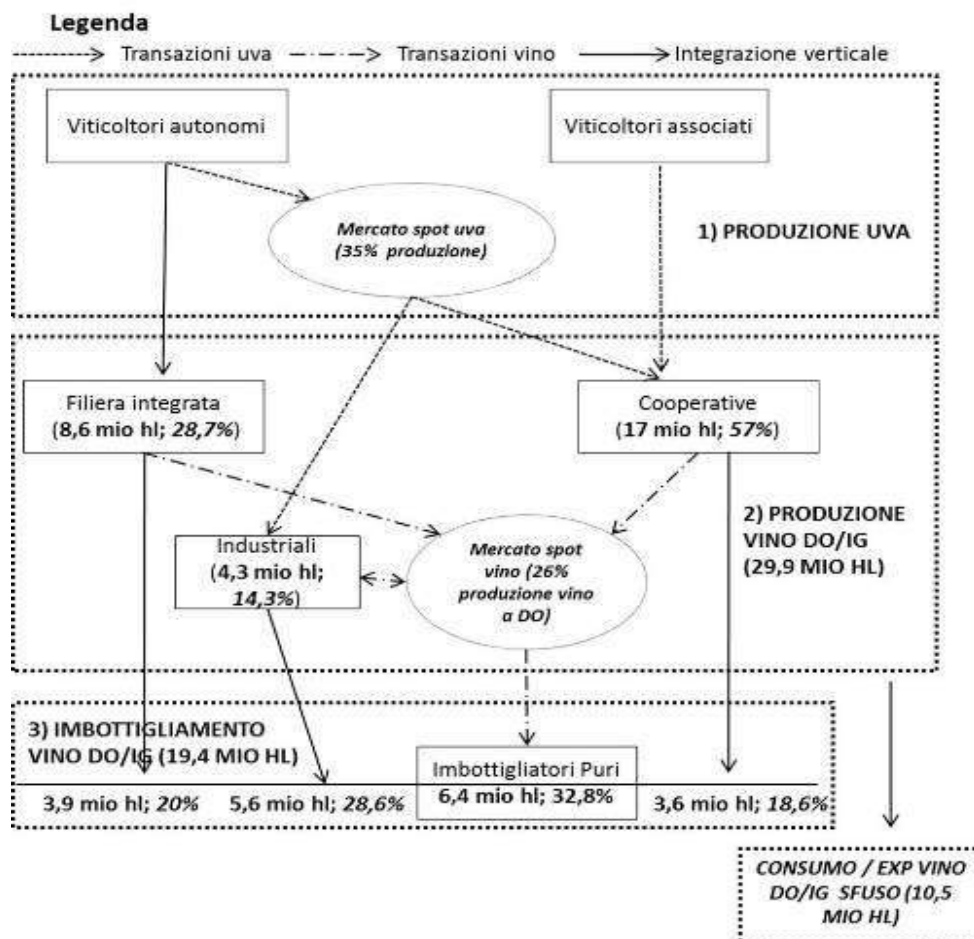


Figura 3 - Filiera del vino

Quanto descritto ed illustrato graficamente riesce a giustificare i molteplici percorsi di formazione del valore all'interno del comparto vitivinicolo e, quindi, la presenza di distinte catene del valore, sia per natura dei prodotti intermedi e finali in termini di pregio ed assortimento sia per rilevanza e numero di passaggi del prodotto all'interno della filiera.

Tuttavia, il valore aggiunto non risulta distribuito uniformemente su tutta la filiera anche perché i costi dei fattori della produzione non sono gli stessi per le diverse fasi della

⁴³⁶ Ivi, pp. 3 e 4

produzione del vino. Inoltre, i costi sono altresì legati alla presenza di economie di scala e al pregio dei vini realizzati. Analizzando in particolare la fase produttiva iniziale – che più interessa questa ricerca – risulterebbe che la coltivazione di uva destinata alla produzione di vini DOP sia la più costosa ma, essendo in un contesto di economia di scala, più cresce la dimensione dell'impresa, maggiormente i costi tendono ad abbassarsi. Non avviene l'esatto inverso per la produzione di vini di minor pregio, come invece facilmente si poteva ipotizzare: il costo del lavoro salariato, seppure in presenza di grandi dimensioni aziendali, erode fortemente il profitto dell'imprenditore generato dal minor costo nella coltivazione dell'uva comune⁴³⁷.

Ad ogni modo, non è solo la qualità delle uve a incidere sui costi ma anche altri fattori legati sia agli ambienti di coltivazione (es. collina) e alla correlata difficoltà nella produzione sia al generalizzato scarso utilizzo della meccanizzazione in Italia, che ancora stenta a farsi strada nel vitivinicolo, nonostante il suo impiego potrebbe abbattere 1/3 dei costi⁴³⁸.

Si evidenzia, infine, che soltanto in un determinato caso tutti i fattori della produzione risulterebbero pienamente remunerati, nonostante le scarse dimensioni aziendali: è il caso della trasformazione dell'uva in vino all'interno della stessa impresa, ossia nella già citata “cantina agricola”⁴³⁹.

Passando ora la disamina del dettaglio della produzione vitivinicola e successivamente alla valutazione dell'andamento economico generale del comparto, la coltivazione vitivinicola si articola in “uva da vino” e “uva da tavola”, con un'incidenza diversa sia in termini numero di ettari di coltivazione destinati alla loro produzione sia in termini di maggior distribuzione territoriale delle aziende agricole. Si deve tener presente, poi, che non si fa appositamente menzione dell'andamento economico diverso, per il quale, sebbene interessante ai fini di questa ricerca, non si hanno a disposizione dati sufficienti per ottenere risultati certi e comprovanti obiettivamente l'andamento economico distinto delle due differenti produzioni, che, comunque, si può facilmente ipotizzare data l'incidenza – in termini produttivi e qualitativi, dunque anche di ricavi

⁴³⁷ Ivi, pp.4-8

⁴³⁸ Relativi alla chioma delle viti che risulta uno dei costi più onerosi per le imprese vitivinicole. Si veda, per dettagli: ivi, p. 5

⁴³⁹ Ivi, p. 7

finali – dell'uva da vino sul totale della produzione vitivinicola.

Tornando alle due diverse coltivazioni, la maggior produzione è destinata all'uva da vino e si concentra maggiormente nel Settentrione; al contrario, l'uva da tavola è coltivata maggiormente nelle regioni centrali e meridionali del Paese⁴⁴⁰. Sebbene non strettamente correlata, tale concentrazione si riflette comunque sulla quantità delle produzioni di altissima specializzazione e qualità come i DOC e gli IGP, presenti in modo particolare nell'area Nord-orientale ed, in modo particolare, nel Veneto⁴⁴¹. Invece, il “vino comune” è prodotto per 2/3 nelle regioni del Mezzogiorno. A livello nazionale, queste due categorie di vini rappresentano rispettivamente il 39% e il 32% della produzione nazionale⁴⁴², con i primi possessori di 405 riconoscimenti di DOP e 118 di IGP.

La situazione economica del sub-settore è comunque molto positiva: il valore aggiunto per il 2015 è aumentato dell'8% rispetto all'anno precedente – complice anche l'andamento climatico favorevole – sebbene i 2/3 di questo incremento derivino dalla produzione delle aziende vitivinicole a filiera integrata⁴⁴³. Tuttavia, l'andamento genericamente positivo si va a differenziare particolarmente se si analizzano i prezzi all'origine per i vari segmenti del vino di qualità (DOC e IGP) e del vino da tavola. Si conferma infatti buono per i DOC e discreto per gli IGP (sebbene con alcuni distinguo), risultando invece in forte ribasso per i vini comuni.

Infine, per quanto concerne il mercato interno ed estero, nel 2015 la quota della popolazione italiana che consuma vino è aumentata, portando notevole benessere economico al settore. Allo stesso modo l'*export*, che ha registrato un +4,8% per il 2015, guidato – come si accennava *supra* – dall'incremento delle vendite di prodotti di maggior pregio diretti nei Paesi extra-UE⁴⁴⁴.

Per concludere, nel vitivinicolo si evidenzia in misura maggiore ciò che si è notato avvenire negli altri sub-settori agricoli, ossia che le diverse produzioni finali hanno destini economici diversi, nonostante l'andamento generalmente positivo del vino. Questa diversità nei risultati economici è dovuta alla presenza di peculiari caratteristiche del

⁴⁴⁰ CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, p. 428

⁴⁴¹ Ivi, pp. 429-430

⁴⁴² Ivi, pp. 430-431

⁴⁴³ Ivi, pp. 431-432

⁴⁴⁴ Ivi, p. 433

settore, quali la varietà del prodotto e soprattutto la rara – se non unica – presenza di numerose filiere nelle quali il valore è distribuito in modo diverso. Il lavoro – quale unico fattore della produzione che interessa questa ricerca – riesce ad essere pienamente remunerato assieme agli altri fattori della produzione agricola solo in un contesto di filiera integrata, cioè senza dispersione del valore e della consueta lotta impari tra chi coltiva e vende la materia prima e chi la trasforma in vino e/o l'imbottiglia. Se si vogliono ottimizzare le condizioni economiche del settore e di chi lavora al suo interno, si rende necessario altresì migliorare qualitativamente e promuovere l'associazionismo tra i produttori al fine di ampliare il potere contrattuale della catena più debole della filiera⁴⁴⁵.

3.4 Il sub-settore del florovivaismo

Si ritiene che con il termine “florovivaismo” si tenta erroneamente e in modo superficiale di raggruppare le distinte produzioni di “fiori e fronde” e “piante in vaso” in un solo apparente contesto economico, come infatti compie anche da molti anni la contrattazione collettiva di lavoro del comparto. Rimandando più avanti l'analisi di questo ultimo aspetto e concentrandosi sul sistema produttivo del sub-settore, quella latente e generale confusione di cui si accennava è da sempre fortemente influenzata dalle caratteristiche molto simili delle due filiere, dipanandosi solamente laddove si vanno ad analizzare i dettagli di ogni segmento ed, in modo particolare, della “fase agricola” di ognuno.

Iniziando la valutazione del sub-settore dalla coltivazione dei fiori e delle fronde, questa filiera è costituita anch'essa da quattro fasi – ossia, agricola, distributiva, vendita e consumo finale – e di cinque diversi passaggi, che vanno dalla costituzione delle varietà di fiori e coltivazione delle loro sementi alla fase di acquisto da parte del consumatore finale. Riguardo alle fasi, la prima è la coltivazione agricola dove coabitano differenti attori, ognuno con un proprio specifico ruolo:

- i “costitutori” e i “moltiplicatori”, ossia rispettivamente i creatori delle varietà di fiori e i riproduttori delle sementi;

⁴⁴⁵ MALORGIO G. ET AL. (2011), *La catena del valore...*, *loc. cit.*, p. 8

- i “produttori e distributori di mezzi tecnici” atti alla coltivazione;
- i “coltivatori di fiori”, che possono essere sia piccoli produttori sia aziende di medie dimensioni, presenti entrambi sia in forma organizzata (o associata in cooperative e associazioni di servizi) sia non organizzata.

Il secondo *step* della filiera è la distribuzione, nella quale sono presenti due tipologie di intermediari: ditte o aziende specializzate nell'intermediazione (grossisti) e speciali mercati destinati alla vendita all'ingrosso o al consumo intermedio del processo di floricoltura.

Riguardo alla terza fase della vendita dei prodotti, i soggetti attivi in questa sede si dividono in dettaglianti (negozi o ambulanti) e grande distribuzione (es. supermercati).

In ultimo, circa il consumo finale, a parte i consueti acquirenti, come famiglie ed individui, esistono anche grandi soggetti istituzionali (es. municipalità, uffici) che comprano quantità ingenti di produzione.

Infine, per entrambi i segmenti si registra la presenza di relazioni tra gli attori della catena del valore di qualità tuttavia medio-bassa, comportando maggiori difficoltà nel coordinare le diverse fasi della filiera al fine di distribuire più equamente il *surplus*⁴⁴⁶. Ciò avviene in modo particolare nella filiera dei fiori e delle fronde⁴⁴⁷.

Come si accennava *supra*, la catena del valore delle piante in vaso possiede delle caratteristiche simili a quella dei fiori, caratterizzandosi anch'essa per 4 fasi e 5 passaggi diversi. Tale somiglianza è palese nel processo di coltivazione presentando i medesimi soggetti ma si discosta qui per la presenza dei soli produttori, raramente organizzati in forme associative⁴⁴⁸. Un'altra similitudine si trova nella fase distributiva essendo attivi solamente un unico macro-gruppo di intermediari professionali (grossisti) e non anche particolari e diversi sbocchi del prodotto finale (mercati), come avviene infatti nella floricoltura. Invece, il vivaismo presenta nel momento distributivo maggiori e differenti canali, come la grande distribuzione, negozi e chioschi ma anche *garden center* e vivai, pur mantenendo i medesimi consumatori della filiera dei fiori.

Entrando nel dettaglio del tessuto produttivo, per quanto concerne la superficie media aziendale, questa si diversifica molto in funzione sia delle produzioni (fiori e

⁴⁴⁶ ISMEA (2015c), *Scheda settore: fiori e piante in vaso*, Roma, ISMEA, pp. 9, 13 e 14

⁴⁴⁷ Ivi, p. 9

⁴⁴⁸ Ivi, p. 3

piante) che dei territori⁴⁴⁹ deputati tradizionalmente⁴⁵⁰ al florovivaismo. Riguardo ai fiori, si passa da meno di 1 *ha* nel comune di Sanremo (Liguria) ad una dimensione media più grande (oltre 1 *ha*) per tutta il territorio di Vittoria (Sicilia), a realtà economiche oltre i 5 *ha* nella città di Terlizzi (Puglia). In merito alla piante, le superfici sono molto variabili e funzione della tipologia di pianta, come le piante in vaso (da interno ed esterno), le piante fiorite (da esterno) e le piante verdi da interno. In merito alla localizzazione delle produzioni, risultano⁴⁵¹ distribuite più o meno equamente su quasi tutte le regioni italiane, con dei picchi in Sicilia per coltivazioni delle piante e in Liguria per i fiori.

Spostando ora l'attenzione sull'andamento economico del sub-settore, non si hanno a disposizione dati precisi riguardanti, in particolare, la fase agricola di entrambe le filiere. Allo stesso modo si può registrare una grande volatilità dei prezzi dei fiori già in quella fase⁴⁵² che prelude – come per altri prodotti prettamente agricoli – ad una difficoltà ulteriore per i singoli produttori – si veda *infra* – di ottenere una giusta remunerazione dei fattori impiegati. Si registra comunque un'importante stagionalità per entrambe le produzioni che ne inficia prezzo e disponibilità nonostante la presenza di molte coltivazioni in serra.

Eccellente è l'*export* che, nel biennio 2014/2015, ha ottenuto con la vendita delle piante all'estero un incremento positivo del 12% e del 4% con i fiori e fronde. Lo stesso non si può dire per il valore della produzione per l'anno 2015: negativa per entrambi i segmenti ed in particolare -4,7% per i fiori e -3% per le piante⁴⁵³, attribuendo al vivaismo una tenuta maggiore rispetto alla floricoltura.

Per concludere, come negli altri comparti, si evidenzia un diverso andamento economico per le due differenti produzioni analizzate che riflette al contempo le problematiche e le eccellenze dell'intero florovivaismo. Riguardo esclusivamente alle prime, ciò che accomuna le fasi agricole di entrambe le coltivazioni è la voce dei costi.

⁴⁴⁹ Come i comuni di Vittoria (Sicilia), Terlizzi (Puglia), Napoli (Campania), Pescia e Viareggio (Toscana), Sanremo (Liguria) per i fiori; Milazzo e Trapani (Sicilia), Salerno (Campania), Como e Brescia (Lombardia), Treviso (Veneto), Latina (Lazio) e Bari (Puglia) per le piante. Si veda: ISMEA 2015c, pp. 13-14.

⁴⁵⁰ Sono le zone dove tradizionalmente spicca la coltivazione di fiori e piante presenti, comunque, in quasi tutte le regioni d'Italia.

⁴⁵¹ Ivi, p. 15

⁴⁵² CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, p. 423

⁴⁵³ Ivi, p. 422

Per la floricoltura, tra gli imprenditori agricoli c'è una diffusa scarsa consapevolezza del loro ammontare ai fini della fissazione del prezzo⁴⁵⁴ che rende ancora più difficile remunerare equamente sia i fattori impiegati sia il rischio di impresa, in un contesto dove è già difficile la distribuzione del valore a causa della debole forza contrattuale dei soggetti che operano all'inizio della filiera – si veda *infra* –. A ciò si deve aggiungere un pessimo *modus operandi* di molte aziende che, in situazione di difficoltà mercantili, abbassano eccessivamente i prezzi dei fiori, perturbando il mercato e danneggiando la concorrenza. Per il segmento delle piante, invece, le spese per la produzione risultano eccessivamente elevate soprattutto nella fase primaria della coltivazione che, come per la produzione dei fiori, risulta la meno remunerata.

Sempre ricollegato ai costi, si evidenzia anche in questo comparto una scarsa utilizzazione di macchine agricole che aiuterebbe certamente ad aumentare i ricavi.

Un'altra caratteristica vista già altrove è lo scarso associazionismo tra gli operatori che riduce il loro potere negoziale all'interno delle filiere, soprattutto – come si accennava –, nella fase agricola che risulta, pertanto, la meno remunerata e allo stesso tempo la fase più economicamente dispendiosa. Ciò penalizza altresì la qualità del prodotto finale perché non riesce ad imprimere una maggiore visibilità soprattutto sul mercato estero, dove sia i fiori che le piante italiane non hanno quella visibilità meriterebbero. Malgrado ciò, la frammentazione produttiva, che in altri comparti diventa un aggravio per la competitività, nel florovivaismo muta in ingrediente positivo, perché la conduzione familiare di molte imprese «ha consentito una maggiore elasticità nella gestione imprenditoriale a fronte di margini sempre più bassi»⁴⁵⁵.

3.5 Il sub-settore dell'acquacoltura

Dall'analisi della struttura produttiva dell'acquacoltura effettuata attraverso i pochi dati a disposizione non emerge una filiera definita e ben strutturata come gli altri sub-settori analizzati. Si ha contezza di diversi soggetti a vari livelli della produzione ma non sono chiari i legami fra i vari attori e il relativo processo di distribuzione del valore,

⁴⁵⁴ ISMEA (2015c), Scheda settore: fiori..., *loc. cit.*, p. 9

⁴⁵⁵ Ivi, pp. 8-9

soprattutto nella fase a monte del c.d. “allevamento” che più interessa questa ricerca. Si può appurare, comunque, la capillare diffusione di questa attività – oramai definita⁴⁵⁶ – agricola in tutte le regioni d’Italia e, in modo particolare, nel Veneto (con 829 aziende), in Emilia Romagna (469) e in Piemonte (367)⁴⁵⁷.

Alla base della produzione della piscicoltura si hanno gli impianti di allevamento dei c.d. “avannotti”, ossia dove avvengono la riproduzione e lo svezzamento delle larve delle differenti tipologie di specie ittiche. Questi avannotti vengono poi utilizzati come “semina” per gli impianti di acquacoltura che, pertanto, risultano il cuore del ciclo della produzione. In questa sede, una volta che le specie sono giunte a particolari misure e pesi vengono distribuite e vendute sul mercato anche attraverso specifici accordi con la GDO. Tuttavia a questo ciclo della produzione si contrappone quello della c.d. molluschicoltura (cozze, vongole, etc.) e di alcuni pesci di acqua dolce (anguille) che, per quanto concerne la fase della semina, si avvalgono della raccolta delle larve in natura⁴⁵⁸ e non acquistandole sul mercato.

Per quanto concerne la tipologia degli impianti e le produzioni ivi allevate, la maggior parte dei siti produttivi risiedono nei laghi⁴⁵⁹ (la c.d. “vallicoltura”) e, a seguire, negli stagni (la c.d. “stagnicoltura”), in mare aperto ed, infine, persino sulla terraferma. In queste sedi vengono allevate numerose specie di pesci⁴⁶⁰ e molluschi⁴⁶¹ ed, in misura molto più consistente, per i primi la trota – la specie da sempre più allevata in Italia – e per i secondi le cozze⁴⁶².

In termini dimensionali e di caratteristiche produttive, le strutture economiche operanti nel comparto risultano essere maggiormente di medio-piccole dimensioni e a conduzione familiare. Inoltre, la loro attività di norma si concentra in colture monospecifiche. Un discorso a parte deve essere fatto per le produzioni di spigole e orate: sia in termini di colture, dove sovente vengono allevate entrambe le specie; sia in termini di grandezza e peso economico delle aziende allevatrici, delineandosi invero una situazione oligopolistica in cui operano poche realtà di grandi dimensioni con un mercato

⁴⁵⁶ Grazie al D.lgs 18 maggio 2001, n. 228.

⁴⁵⁷ CONFAGRICOLTURA (2017), *L'acquacoltura italiana e nel mondo*, Roma, Confagricoltura, pp. 2 e ss.

⁴⁵⁸ API-ICRAM (2007), *Quadro generale dell'acquacoltura in Italia*, Roma, ICRAM, *passim*

⁴⁵⁹ O in ambienti di origine naturale comunque sempre molto estesi.

⁴⁶⁰ Trota, spigola, orata, cefalo, anguilla, storione, carpa, pesce gatto, sarago, ombrina, dentice, persico, tonno rosso, ricciola, sogliola e cernia.

⁴⁶¹ Cozza, vongola e ostrica.

⁴⁶² Per dettagli, si vedano: Ivi e CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, pp. 485 e ss.

di sbocco sia interno che estero, con forti legami con la GDO.

Tuttavia, a prescindere dalla dimensione e dall'indirizzo produttivo, sono rare le strutture economiche che possono fregiarsi di un marchio di qualità come il DOP e ciò rappresenta uno dei più importanti elementi negativi di questa filiera, incapace di differenziare il proprio prodotto per pregio e per qualità, soprattutto rispetto ai *competitor* internazionali⁴⁶³.

Nonostante le accennate difficoltà nel reperimento di informazioni relative a questo sub-comparto, si ha comunque certezza del suo successo economico (+6%) anche⁴⁶⁴ nel corso del 2015, sebbene risulti molto diversificato per ciascun segmento produttivo e per tipologia di allevamento⁴⁶⁵. Per quanto riguarda la piscicoltura, infatti, il principale segmento dell'allevamento della trota – si veda *supra* – risulta in continuo incremento nel valore nonostante il calo della produzione. Nella medesima condizione si trova l'anguillicoltura. Sono invece in declino sia le specie eurialine di pregio sia quelle minori (storione, ombrina, sarago, cefalo, pesce gatto, carpa, salmerino). Per quanto riguarda, invece, la molluschicoltura il valore della produzione come la sua quantità risultano in aumento sia per i mitili che per la venericoltura.

Il successo dell'itticoltura si evidenzia, infine, anche nell'incremento del numero delle aziende che risulta in costante aumento da almeno un lustro⁴⁶⁶.

Per concludere, si può da subito e facilmente verificare le difficoltà che la filiera possiede anche in questo particolare contesto, legate alla parcellizzazione del tessuto produttivo, alla difficoltà di certificare le produzioni di qualità e all'eccessiva concentrazione di attività monocolturali che rendono le aziende smisuratamente alla mercé di fluttuazioni di mercato di un singolo prodotto. È chiaro, altresì, che anche l'acquacoltura – forse più degli altri sub-settori perché, sebbene sempre di agricoltura si tratti, non viene “coltivata la terra ma l'acqua” – ha un andamento economico completamente avulso dagli altri sub-comparti e, come molti di questi ultimi, possiede diversi andamenti economici persino degli stessi segmenti produttivi che lo compongono.

⁴⁶³ API-ICRAM (2007), Quadro generale..., *loc. cit.*, *passim*

⁴⁶⁴ Anche il 2014 è stato generalmente positivo.

⁴⁶⁵ CREA (2017), Annuario..., *op. cit.*, p. 487

⁴⁶⁶ CONFAGRICOLTURA (2017), L'acquacoltura italiana..., *loc. cit.*, pp. 2 e ss.

PARTE III

I RAPPORTI DI LAVORO IN AGRICOLTURA

Premessa

«Il lavoro agricolo ha la prerogativa di essere dentro l'impresa, sicché tendenzialmente lavoratore ed imprenditore sono un tutt'uno o, in altro termini, l'agricoltore è lavoratore nella sua impresa». CARROZZA chiarisce in poche righe⁴⁶⁷ il posto che il Diritto agrario offriva⁴⁶⁸ al lavoro nell'impresa agricola e, al tempo stesso, definisce il perimetro di ciò che questa *Parte terza* non è destinata a trattare. Come si spiegava nell'*Introduzione* a questa ricerca, infatti, il lavoro in agricoltura non è soltanto di natura imprenditoriale ed autonoma, sebbene i primi studi del Diritto agrario affrontino il tema del lavoro nell'impresa agricola partendo proprio da quelle figure⁴⁶⁹. È altresì lavoro subordinato, declinato in varie tipologie di contratti di lavoro che fonti legale e contrattuale disciplinano alternativamente in modo esclusivo o concorrente.

Il lavoro subordinato agricolo, per la verità, è una “Cenerentola” anche del Diritto del lavoro poiché il concetto di subordinazione è appannaggio della logica industriale⁴⁷⁰ che individuava nuovi schemi concettuali utili alla sola comprensione del rapporto “padrone-operaio”. Una volta che il Diritto del lavoro si allontana da questa “icona” (subordinazione-industria) avventurandosi nel mondo agricolo, scivola su una realtà economico-sociale-produttiva che fin da BARASSI non riesce a comprendere fino in fondo. L'oscillazione continua, infatti, tra autonomia e subordinazione di alcune importanti figure intermedie tra quelle dell'imprenditore e del bracciante agricolo – come il c.d. “Mezzadro” – “confonderà” gli stessi pionieri del Diritto del lavoro⁴⁷¹ per giungere al disinteresse per il lavoro operaio nel settore primario nei decenni a venire, fino a giungere ad una sua vera e propria “ghettizzazione”^{472, 473}.

⁴⁶⁷ CARROZZA A. (1990), Presentazione. In: MASSART A., VIGNOLI G., a cura di, *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario. Atti del Convegno di studio tenutosi a Rapallo-S. Margherita Ligure il 10-11 giugno 1988 nel quadro della ricerca promossa dalla Scuola superiore di studi universitari e di perfezionamento S. Anna di Pisa*, Roma, s.e., pp. 9-10

⁴⁶⁸ Ed in gran parte offre ancora oggi

⁴⁶⁹ CARROZZA A. (1990), Presentazione..., *op. cit.*, p. 10

⁴⁷⁰ In questo senso anche: ROMEO C. (1977), La disciplina della stabilità nel rapporto di lavoro agricolo alla stregua della legislazione e della più recente contrattazione del settore, *RGL*, I, p. 121

⁴⁷¹ Si veda in questo senso: GARILLI A. (1997), Patti agrari e contratto di lavoro (in occasione della commemorazione dei Fasci siciliani), *LD*, n. 1, pp. 40 e ss.

⁴⁷² In questo senso: CALAFÀ L. (1996), Lavoro prestato in agricoltura: separazioni e nuove omogeneità, *LD*, n. 3, p. 558

⁴⁷³ Una ghettizzazione prodotta anche dal Diritto agrario, «“disattrezzato” allo scopo data la sua non identificabilità certo con un diritto sociale, pur non essendo pacifica la configurazione di questo ultimo». Con queste parole: CALAFÀ L. (1996), Lavoro prestato in agricoltura..., *loc. cit.*, p. 558

L'esempio più lampante e rappresentativo della difficoltà di carpire le particolarissime sfumature del lavoro in agricoltura è quella della figura del c.d. "Colono", che «pur in un quadro di estrema subalternità economico-sociale nei confronti del proprietario, [...] viene escluso dal regime di debolezza contrattuale, in virtù di un'incontestabile formale autonomia tecnico-organizzativa»⁴⁷⁴. Invero, nei contratti agrari associativi – come nella citata mezzadria, ma anche nella colonia parziaria e nella soccida – «la prestazione di lavoro è, nella sua specifica entità, elemento integrante del contratto e costituisce, su una base di collaborazione e non di subordinazione gerarchica, l'apporto dell'associato lavoratore all'impresa comune»⁴⁷⁵. Eppure il nodo è proprio qui: la subordinazione viene rappresentata, più che dal produttore senza capitale (il colono), dal lavoratore che diventa ingranaggio del ciclo produttivo. Un concetto di prestatore d'opera che si può soltanto sposare col mondo della fabbrica e in tutti quei contesti dove emerge il distacco del lavoratore dalla gestione dell'impresa.

Dunque, quando l'operaio dell'industria diventa il prototipo della subordinazione, così automaticamente la figura dell'operaio di campagna, una volta inserito in un contesto antropologico caratterizzato da autonome categorie economico-esistenziali, sfuma, come sfuma la sua effettiva dipendenza dal latifondista. Invero, il bracciante agricolo è un lavoratore dipendente a tutti gli effetti ma questa dipendenza emerge più sotto un profilo di instabilità che di soggezione gerarchica, tipica di chi presta la propria opera, diventando un «sottosubordinato», quasi un «servo pre-industriale»^{476, 477}.

A questa concezione si deve aggiungere – perché strettamente correlato – un discorso anche politico, quasi rivoluzionario: le figure dell'operaio e del bracciante, sebbene patiscano le medesime pressioni del datore di lavoro industriale o agricolo, il primo può sperare di riformare il proprio modo di stare in fabbrica; il secondo, invece, è una figura rivoluzionaria che contesta alla radice l'ingiustizia delle regole economiche

⁴⁷⁴ PASSANITI P. (2006), *Storia del diritto del lavoro*, Vol. 1 "La questione del contratto di lavoro nell'Italia liberale (1865-1920)", Milano, Giuffrè, pp. 277-353

⁴⁷⁵ In questo senso, si veda: GIUFFRIDA G. (1978), *Il lavoro nell'impresa agricola*. In: IRTI N., a cura di, *Diritto agrario italiano*, Torino, Utet, p. 163 e nt. 1

⁴⁷⁶ PASSANITI P. (2006), *Storia del diritto...*, *op. cit.*, p. 282

⁴⁷⁷ Quando l'A.re descrive il bracciante agricolo come «sottosubordinato» e «servo pre-industriale» non fa riferimento ad un presunto livello gerarchico, ma a qualificazioni negative che si davano alla sua figura professionale e alla prestazione lavorativa. Il bracciante, infatti, diversamente dall'operaio industriale, non sarebbe stato in grado di sviluppare proprie aspirazioni professionali e, dunque, sarebbe stato incapace di evolversi professionalmente e come persona

alla base della distribuzione della proprietà. Ciò ha incentivato la produzione di una legislazione sociale a due velocità dove il settore agricolo è arrivato sempre in ritardo, recuperando solamente laddove lo Stato è intervenuto con mirati regolamenti normativi⁴⁷⁸.

Pertanto, in questo oramai secolare contesto scientifico⁴⁷⁹ di generale disattenzione rispetto al lavoro subordinato in agricoltura, le discipline dei rapporti di lavoro⁴⁸⁰ sono state certamente poco studiate e – per quanto interessa questo *Parte* – poco sviluppate, soprattutto in relazione al particolare tessuto produttivo agricolo. Per non parlare del lavoro familiare che nonostante sia un elemento qualificante il settore⁴⁸¹ risulta ancora più ai margini degli studi, in modo particolare, del Diritto agrario che sembra contemplare l'impresa familiare agricola come una semplice comunità⁴⁸².

Non si troveranno, dunque, in questa sezione specificità rispetto agli altri settori economici, avendo il Legislatore il più delle volte tradotto da altri contesti economici le discipline dei rapporti di lavoro resi successivamente validi anche in agricoltura. Se non per qualche novità come la c.d. “Assunzione congiunta” – che, come si verificherà più avanti rappresenta la vera sfida del futuro⁴⁸³ in agricoltura –, l'*humus* giuridico è arido se non fosse per gli interventi puntuali degli attori delle relazioni sindacali che, di fatto – come si vedrà comunque nella *Parte* successiva –, hanno cercato di plasmare alcuni rapporti di lavoro sulle particolarità del settore⁴⁸⁴. Al contempo, tuttavia, quell'aridità è risultata indirettamente un eccellente fertilizzante per quello che è stato autorevolmente definito l'«alibi dell'arretratezza»⁴⁸⁵: dimenticarsi dell'agricoltura l'ha resa un sistema

⁴⁷⁸ Si veda: *ivi*, p. 280

⁴⁷⁹ Come detto *supra*, il lavoro subordinato in agricoltura è stato sì dimenticato dal Diritto agrario e dal Diritto del lavoro ma anche, se non in rarissime eccezioni, dagli studiosi della materia delle Relazioni sindacali.

⁴⁸⁰ E, di riflesso, anche le stesse relazioni sindacali del settore per le quali si rimanda alla *Parte quarta*.

⁴⁸¹ Rappresentando il 70% della manodopera agricola sul totale. Si veda: CREA (2017), *Annuario ...*, *op. cit.*, p. 48

⁴⁸² Premettendo di non essere competente in tema, in tal modo GERMANÒ sembra definire l'impresa agricola familiare nelle poche pagine del suo manuale – ID (2016), *Manuale...*, *op. cit.*, pp. 114-117 – e della scarsa bibliografia su questo tema presente all'interno dell'edizione precedente

⁴⁸³ Fonte: Confagricoltura – Dipartimento Relazioni sindacali

⁴⁸⁴ Sebbene gli stesso attori della negoziazione agricola abbiano cercato di utilizzare nel settore agricolo categorie e strumenti propri dell'industria. L'esempio più evidente lo si può trovare nelle figure già più volte citate degli OTI e degli OTD e, andando in profondità, nella stessa costruzione dell'edificio contrattuale centrato sul contratto nazionale. Per questo aspetto si rinvia al *Capitolo 4* della *Parte quarta* di questo lavoro.

⁴⁸⁵ CALAFÀ L. (1996), *Lavoro presto in agricoltura...*, *loc. cit.*, p. 558

intriso di reciproche convenienza e connivenze degli attori coinvolti nelle dinamiche soprattutto assistenziali.

Lasciando la riflessione su tale aspetto a future ricerche, si inizia ora l'analisi dei rapporti di lavoro in agricoltura dal "principio" dei contratti di lavoro del settore: il "Contratto a termine".

CAPITOLO 1

IL LAVORO IN AGRICOLTURA TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In tema di lavoro subordinato, il contratto a tempo determinato rappresenta da sempre il veicolo principale di assunzione nel mondo del lavoro agricolo. Esso costituisce, infatti, la tipologia contrattuale più adatta a soddisfare le esigenze produttive delle imprese agricole⁴⁸⁶, tipicamente stagionali, ovvero legate al ciclo agrario che si articola in più fasi e richiede lavorazioni specifiche che possono essere svolte soltanto durante alcuni periodi dell'anno⁴⁸⁷. Inoltre, tale preferenza è riconducibile al tipo di bene prodotto ma soprattutto «alla struttura dimensionale dell'unità produttiva agricola, spesso insufficiente trattandosi di aziende agricole di minuscole dimensioni, a garantire una continuità nell'occupazione a tempo pieno di tutta la manodopera utilizzata nell'intero anno solare»⁴⁸⁸. Il contratto di lavoro a tempo determinato, pertanto, è stato autorevolmente definito «la regola e non l'eccezione»⁴⁸⁹ sebbene ad oggi – come si vedrà nel corso della trattazione – tale definizione risulti solo parzialmente condivisibile.

Come infatti si è descritto nel *Capitolo 1* della *Parte Seconda* di questo lavoro, negli ultimi 30 anni la struttura economico-produttiva agraria è cambiata divenendo via via sempre più capitalistica, ad alta intensità produttiva, con una crescente presenza di imprese di medie e grandi dimensioni nel tessuto produttivo proprietarie di una sempre maggiore quantità di terreni coltivabili o destinati al pascolo. A questa evoluzione si deve sommare altresì l'emersione di nuove forme di attività lavorative e di nuove professionalità che la rigidità, caratterizzante la regolamentazione del lavoro subordinato

⁴⁸⁶ RABAGLIETTI F. M. (1952), Durata funzionale del contratto di lavoro subordinato in agricoltura, *RGL*, I, p. 303

⁴⁸⁷ Per dettagli, si veda: GATTA E. (1992), Il rapporto di lavoro a termine in agricoltura, *RGL*, II, p. 390

⁴⁸⁸ ROMEO C. (1977), La disciplina della stabilità nel rapporto di lavoro agricolo alla stregua della legislazione e della più recente contrattazione del settore, *RGL*, I, p. 128

⁴⁸⁹ In questo senso, le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza 13 gennaio 1997, n. 265. Per commenti sulla deliberazione, si veda: FONTANA A. (1986), Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nella vicenda storica del lavoro operaio in agricoltura, *RDA*, I, pp. 623-661, e nuovamente FONTANA A. (2000), Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nel panorama odierno del lavoro operaio in agricoltura, *DGAA*, n. 6, pp. 385-387

in agricoltura, non riusciva a cogliere e, dunque, a tutelare⁴⁹⁰. Anche la giurisprudenza – con la sentenza della Corte di Cassazione, 6 dicembre 1986, n. 7269⁴⁹¹ – aveva preso atto di queste difficoltà e della necessità di non inquadrare il lavoro subordinato agricolo nelle sole “caselle” dei c.d. “salariati fissi” e dei c.d. “braccianti avventizi”, riconoscendo la grande libertà posseduta dall’autonomia negoziale nel configurare nuovi rapporti di lavoro in agricoltura⁴⁹².

Questa nuova realtà imprenditoriale, influenzata dalle nuove esigenze scaturenti da una forza lavoro che stava cambiando, a sua volta ha generato nella parte datoriale precise istanze relative ad una maggiore flessibilità del mercato del lavoro⁴⁹³, intesa qui come una migliore adattabilità al comparto agricolo delle diverse tipologie di contratti di lavoro di cui l’ordinamento disponeva⁴⁹⁴. Da parte sindacale, invece, l’introduzione nell’ordinamento di nuove tipologie di contratti di lavoro era vista come una possibile soluzione alle precarietà intrinseca del lavoro agricolo, portando nuova occupazione, ringiovanimento della forza lavoro⁴⁹⁵ e certamente maggiore stabilità nell’impiego.

Allo stesso tempo, dalle rappresentanze dei lavoratori tali innovazioni non erano globalmente valutate come una panacea ai problemi del settore, non riuscendo per esempio a “digerire” pienamente – e ancora oggi lo fa con difficoltà – il ricorso al vecchio c.d. “Lavoro temporaneo” *rectius* odierna “Somministrazione di lavoro”, per risolvere la piaga del fenomeno del c.d. “Caporalato”; all’interno di un contesto sociale, economico e culturale dove invece è il c.d. “caporale” ad assolvere le funzioni di mediatore tra domanda ed offerta di lavoro e ad offrire persino alcuni servizi utili alle imprese, come il trasporto sui campi della manodopera da lui richiesta. Non contando le problematiche economiche del settore, afflitto da sempre da una difficoltà ad accrescere il valore delle produzioni agricole se non in taluni casi⁴⁹⁶. La perdurante e ancora presente utilizzazione

⁴⁹⁰ In questo senso: ANGIELLO L. (1993), Nuove forme di lavoro in agricoltura: brevi riflessioni, *DL*, n. 2, I, pp. 302-303

⁴⁹¹ Per dettagli, si veda: LUCIFREDI C. E. (1990), La legge sul lavoro a tempo parziale e sue applicazioni nel lavoro agricolo. In: MASSART A., VIGNOLI G., a cura di, *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario. Atti del Convegno di studio tenutosi a Rapallo-S. Margherita Ligure il 10-11 giugno 1988 nel quadro della ricerca promossa dalla Scuola superiore di studi universitari e di perfezionamento S. Anna di Pisa*, Roma, s.e., p. 132 e nt. 11

⁴⁹² Per approfondimenti, si veda: *ivi*, pp. 131 e ss.

⁴⁹³ Si veda in questo senso: CONFAGRICOLTURA (1994), *Linee di politica agricola: le proposte della Confagricoltura*, 27 settembre 1994, Roma, s.e., p. 24

⁴⁹⁴ E comunque già disponibili ed utilizzati in altri settori

⁴⁹⁵ Da sempre considerato un problema per il settore

⁴⁹⁶ Si veda il *Capitolo 1* della *Parte prima* di questo lavoro

del caporale risulta, dunque, compiuto anche⁴⁹⁷ per una mera valutazione economica di convenienza dell'imprenditore agricolo, soprattutto il piccolo, che ieri come oggi accetta di buon grado i servizi offerti dal caporale perché semplicemente a basso costo rispetto, per esempio, all'utilizzazione dell'istituto della "Somministrazione di lavoro".

Malgrado alcuni dubbi da parte sindacale sull'introduzione del "Lavoro temporaneo" nel settore, la parte padronale ha ottenuto *ex lege* la piena fruibilità di tutte le tipologie contrattuali di assunzione. Tuttavia, come si vedrà a breve, il risultato finale non è stato dei più efficienti evidenziando invece in misura maggiore i tanti problemi che affliggono il mondo del lavoro agricolo.

1.1 Contratto a tempo determinato *versus* il contratto a tempo indeterminato

A causa del prevalente carattere stagionale tipico dei lavori del settore agricolo, le categorie storiche dei c.d. "braccianti avventizi", "braccianti semifissi" e persino quella dei "salariati fissi"⁴⁹⁸ sono sempre state strettamente connesse a rapporti di lavoro temporaneo, ovvero a rapporti di durata limitata. In modo particolare è da evidenziare proprio il contratto di lavoro del salario fisso che si configurava sul piano giuridico come un contratto c.d. "a termine finale", la cui durata era maggiore rispetto a quella dei contratti stipulati con i braccianti. Più puntualmente, con il termine "salariati fissi" erano convenzionalmente indicati i lavoratori assunti con contratto a termine di durata non inferiore a un anno⁴⁹⁹, la cui prestazione si svolgeva ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda.

Vi è stato quindi in passato un lungo periodo nel quale in agricoltura «*tutti* gli operai agricoli, nessuno escluso, erano vincolati al proprio datore di lavoro da un contratto a termine»⁵⁰⁰ e le diversità di ogni figura professionale erano dettate solamente

⁴⁹⁷ Ci sono ragioni legate alla forte presenza di organizzazioni criminali di stampo persino mafioso

⁴⁹⁸ Per non parlare di un'intera gamma di altre figure intermedie come i semifissi, gli obbligati, gli accordati, gli stagionali, i giornalieri, *etc.*

⁴⁹⁹ Per cui i salariati fissi venivano chiamati anche «annaroli»

⁵⁰⁰ FONTANA A. (1986), Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nella vicenda storica del lavoro operaio in agricoltura, *RDA*, I, p. 626. Il corsivo nel testo è dell'Autore. Si veda anche: GATTA E. (1992), Il rapporto di lavoro a termine in agricoltura, *RGL*, II, pp. 387 e ss.

dall'estensione nel tempo dei relativi rapporti di lavoro⁵⁰¹.

Solamente nei primi anni '70 si è concretizzata per via legislativa la distinzione tra operai agricoli a tempo determinato (OTD) e a tempo indeterminato (OTI) grazie alla Legge 5 agosto 1972, n. 457, ai fini del trattamento di integrazione del salario in favore dei lavoratori agricoli a tempo indeterminato, per poi essere sostanzialmente ripresa dalla contrattazione collettiva di lavoro di settore – per cui si veda *infra* –. Una prima differenziazione era presente al comma 1 dell'art. 8 dove, nell'affrontare il tema del trattamento sostitutivo del salario nei giorni in cui la prestazione è sospesa per intemperie o per cause non legate alla volontà del datore di lavoro, il legislatore per la prima volta ha utilizzato per gli operai agricoli la terminologia generale del contratto *sine die*, ossia la locuzione «a tempo indeterminato». Una seconda distinzione, notevolmente più importante, era presente al comma 3 della medesima legge, dove venivano qualificati come operai agricoli a tempo indeterminato i salariati fissi e tutti gli altri lavoratori che venivano utilizzati annualmente oltre le 180 giornate di lavoro presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi. Risulta pertanto fortemente significativo della peculiarità del settore agricolo e delle sue esigenze di stagionalità che tale norma assuma come *discrimen* tra rapporto a termine e rapporto a tempo indeterminato il raggiungimento delle 180 giornate annue, fondi cioè tale distinzione sulla durata della prestazione lavorativa, sulla precarietà e saltuarietà più o meno accentuata dell'occupazione⁵⁰².

Tornando alla suddivisione tra OTD e OTI, seppur quest'ultima inizialmente introdotta ai soli fini del trattamento di integrazione salariale, è stata successivamente affermata dalla Legge 26 febbraio 1982, n. 54 (in materia di previdenza), e ripresa in modo definitivo dall'art. 12 del D.lgs. 11 agosto 1993, n. 375 (in materia di previdenza e assistenza sociale), per essere ultimamente richiamata in modo esplicito dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (che riordina tutti le tipologie contrattuali di lavoro)⁵⁰³, al fine di individuare i soggetti esclusi dal suo ambito di applicazione. Infatti, il riconoscimento della stagionalità come caratteristica strutturale del mercato del lavoro, «tali da imporre modelli organizzativi di lavoro difforni da qualunque altro settore, e conseguentemente

⁵⁰¹ Ivi, p. 628

⁵⁰² Con questa parole: FALERI C. (2014), *Intervento* al Convegno “Il lavoro agricolo in Terre di Siena. Scenari e prospettive”, 14 gennaio 2014, presso l'Università degli Studi di Siena, dattiloscritto

⁵⁰³ Riprendendo la medesima esclusione prevista nella precedente regolamentazione che disciplinava il contratto a termine, ossia il D.lgs. n. 368/2001

la configurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato come regola e non come semplice eccezione rispetto al lavoro a tempo indeterminato, spiegano l'esclusione della categoria degli operai agricoli dall'ambito di applicazione della normativa legale in materia di contratti a termine». Il richiamo esplicito ad opera dell'abrogata⁵⁰⁴ e della nuova disciplina *ex art. 29 del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81* agli «operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375», consente implicitamente di ricondurre nell'ambito applicativo di tale normativa solo il lavoro impiegatizio⁵⁰⁵ e quello dirigenziale agricolo. Invero, dal primo intervento legislativo riguardo il contratto a termine con la Legge 18 aprile 1962, n. 230, che riconosceva l'evidenza della specialità delle attività lavorative stagionali⁵⁰⁶, fino agli ultimi interventi in materia⁵⁰⁷, la categoria degli operai agricoli a tempo determinato è sempre stata esclusa dall'area di applicazione della disciplina. Al fine di rispondere in modo efficace e tempestivo alle esigenze organizzative legate alla stagionalità, il legislatore ha, dunque, escluso che si applicasse nei loro confronti la disciplina legislativa limitativa in materia di lavoro a termine. Del resto, le stesse parti sociali hanno da sempre riconosciuto nelle clausole dei contratti nazionali come il rigore formale e la rigida disciplina predisposti dal legislatore costituivano un freno all'instaurazione di rapporti regolari di lavoro. La contrattazione collettiva non ha, infatti, mai recepito la disciplina legale fin dalla Legge n. 230/1962, elaborando *ab origine* proprie regole assurde a regolamentazione specifica del contratto a termine in agricoltura, della quale si fa fin da ora specifico rimando al paragrafo destinato alla sua trattazione.

⁵⁰⁴ *Ex art. 10, D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368.*

⁵⁰⁵ La categoria impiegatizia è stata da sempre ricondotta all'ambito di applicazione delle disposizioni comuni. Merita tuttavia evidenziare che inizialmente anche per questa categoria si sia avvertita la normalità del termine, considerato come, ai sensi dell'art. 11 del D.L. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito dalla Legge 11 marzo 1970, n. 83, si stabilisse la necessità dell'indicazione della durata del rapporto, ammettendo la stipula del contratto a tempo indeterminato solo «qualora fosse giustificata dalla particolare natura del rapporto». La legge, pertanto – come asserisce MAGNO P. (2006), *Il lavoro a termine del settore agricolo*, *DL*, I, pp. 40 e 41 – «non solo considerava l'indicazione di una durata a tempo indeterminato come eccezione, ma addirittura richiedeva che fosse giustificata dalla particolare natura del lavoro»

⁵⁰⁶ Già il Legislatore della legge n. 230/1962, infatti, introducendo nel nostro ordinamento giuridico una disciplina rigida dei contratti a termine – fondata sul principio di tassatività delle causali legittimanti l'apposizione della clausola del termine – riconosceva l'evidenza della specialità delle attività lavorative stagionali come requisito per la legittima apposizione del termine. Inoltre, in sede di specificazione delle attività qualificabili come stagionali *ex* "Allegato" al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, l'attenzione è stata fortemente rivolta in modo specifico alle esigenze proprie del settore agricolo

⁵⁰⁷ Dal D.lgs. n. 368/2001 con tutte le sue numerose modifiche intervenute negli anni successivi fino alla c.d. "Riforma Fornero" del 2012, alla c.d. "Riforma Giovannini" del 2013 e al D.lgs. n. 81/2015

Per poter, dunque, comprendere meglio le reali e complesse dinamiche del mercato del lavoro agricolo, occorre muovere dal fatto che il lavoro a tempo determinato in agricoltura è ammissibile senza la necessità di alcuna formalità contrattuale, senza limiti di contingentamento o diritti di precedenza, né vincoli di proroga, reiterazione o intervalli di tempo.

La mancanza di una legislazione organica e unitaria in materia di lavoro a tempo determinato non comporta tuttavia un trattamento meno favorevole per i lavoratori agricoli assunti con il contratto in analisi. Trova, infatti, piena attuazione il principio di non discriminazione e la collegata parità di trattamento *ex art. 25 del D.lgs. n. 81/2015*, in termini sia retributivi quanto normativi. Di converso, l'esclusione *ex lege* non può estendersi al divieto di assunzione per la sostituzione di lavoratori in sciopero di cui all'art. 20, c. 1, lettera a), del D.lgs. n. 81/2015, all'obbligo di formazione preventiva dei rischi, ai criteri di computo di cui all'art. 27 del D.lgs. n. 81/2015 per le imprese agricole con più di 5 dipendenti *ex art. 35 Stat. Lav.*, in quanto si tratta di disposizioni applicative di principi che derivano da altre norme di legge (art. 2087 c.c. e D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 integrato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, riguardo alla sicurezza su lavoro; D.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, per la parità di trattamento; lo Statuto dei lavoratori, la Legge 20 maggio 1970, n. 300) o che trovano la loro base nello stesso testo costituzionale (artt. 32, 35 e 41 Cost.) e in testi di diritto comunitario e internazionale⁵⁰⁸.

Ad oggi, il CCNL prevede *ex artt. 13, 21 e 22*^{509,510} l'assunzione di manodopera agricola ed, in particolare, di operai agricoli (*ex art. 21*) ed operai florovivaisti (*ex art. 22*) sia a tempo indeterminato (OTI) sia a tempo determinato (OTD).

Le discipline degli operai agricoli e florovivaisti sono sostanzialmente simili ed in questo paragrafo si è scelto di non realizzare una distinta disamina delle due figure. Pertanto, si approfondiranno in modo separato le discipline degli OTI e degli OTD, a cui

⁵⁰⁸ Per maggiori dettagli, si veda: MAGNO P. (2006), *Il lavoro a termine...*, *loc. cit.*, pp. 47 e 48

⁵⁰⁹ Sebbene gli art. 21 e 22 relativi alla definizione di operai a tempo indeterminato e determinato siano distinti per attività agricola e attività florovivaista, non si effettuerà una puntuale distinzione di questi operai, in quanto le relative discipline sono sostanzialmente simili.

⁵¹⁰ Oltre all'assunzione diretta degli operai agricoli e florovivaisti, il CCNL prevede ancora un sorta di assunzione mediata e programmata, ossia la "Convenzione" *ex art. 28*. Si è deciso di non approfondire questo istituto di fonte legale poiché, seppur presente nel CCNL, risulta abrogata la legge che lo regolava. Ad oggi non si conoscono le concrete applicazioni di questo istituto

il CCNL destina una particolare ed approfondita regolamentazione, in particolare per i lavoratori a termine.

Gli OTI sono operai assunti con rapporto di lavoro senza prefissione del termine, che prestano la propria opera alle dipendenze di un'impresa agricola o associata. Per quanto riguarda le modalità pratiche di assunzione, il CCNL – *ex art. 14* – non effettua distinzioni in merito alle modalità pratiche di assunzione tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Invero, il contratto di lavoro instaurato tra datore di lavoro e lavoratore dovrà essere redatto, firmato e scambiato all'atto dell'assunzione o del passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato. All'interno del contratto individuale dovranno essere precisati 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. Il datore di lavoro e l'operaio, se lo ritengono opportuno, possono farsi assistere, nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto, inoltre, ad un periodo di prova – *ex art. 15* – in funzione dell'Area professionale nella quale risulta inquadrato: 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area prima; 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area seconda; 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area terza. Per espressa previsione del CCNL, inoltre, gli OTI non potranno rimanere in prova per un periodo maggiore rispetto a quello stabilito dal contratto nazionale. Sono comunque garantite *ex art. 89* del CCNL le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione provinciale.

Infine, la contrattazione collettiva territoriale non si sofferma sugli OTI, concentrandosi, invece, sulle materie che interessano gli OTD.

Come si accennava *supra*, la disciplina del contratto a termine è totalmente regolata alla contrattazione collettiva nazionale, che delega al suo livello secondario alcuni precisi aspetti dell'istituto.

Il CCNL ammette *ex artt. 13, 21 e 22* che l'assunzione a tempo determinato possa avvenire soltanto per specifiche causali elencate al secondo comma del medesimo articolo:

- i. per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per

- la c.d. “Fase lavorativa”, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- ii. per l’esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell’anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell’arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
 - iii. di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell’ambito di un unico rapporto continuativo.

Per “Fase lavorativa” il contratto nazionale intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia, come, per esempio, l’aratura, la potatura, la raccolta dei prodotti, etc. Proprio in merito alle tali fasi, il CCNL prevede che quelle più rilevanti nelle colture agrarie tipiche della provincia siano regolate direttamente dal contratto provinciale.

Per le fasi lavorative oggetto di delega, il contratto provinciale prevede che l’assunzione degli operai a tempo determinato sia effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa fase, facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto provinciale. Il contratto provinciale individua, infatti, specifiche eccezioni a tale garanzia occupazionale dell’operaio assunto per fasi lavorative che potranno riferirsi ad avversità atmosferiche «e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all’art. 2139 del cod.civ.». Il CPL, inoltre, potrà prevedere anche altre eccezioni riferite però a particolari condizioni di mercato e ad esigenze tecniche.

L’analisi della contrattazione territoriale ha riscontrato, in tutti i 100 CPL analizzati, la presenza del pieno rispetto della delega riguardante l’individuazione delle fasi lavorative, con una qualità che varia da contratto a contratto. Si rilevano, infatti, contratti provinciali dove si indicano puntualmente le fasi di ogni prodotto agricolo⁵¹¹ e altri⁵¹² dove la fase agricola sembra sfumata, come fossero permesse altre modalità di assunzione con il contratto a termine, assolutamente vietate dal CCNL (CPL di Pescara e Matera).

La deroga prevista *ex comma 6 dell’art. 13* – si veda *supra* – risulta più rara,

⁵¹¹ Come il CPL di Salerno e il CPL di Bari (e il successivo CPL di Bari-B.A.T.)

⁵¹² Come i CPL di Taranto e di Bolzano

probabilmente in funzione della presenza diffusa di aziende diretto-coltivatrici.

Per quanto riguarda la formalizzazione dell'assunzione *ex art. 14*, come si diceva, è la medesima degli operai *sine die*.

Cambia, invece, in caso di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Infatti, *ex art. 23*, gli OTD che hanno effettuato, presso la stessa azienda, 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato solo se viene da loro esercitato: «il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato». Si evidenzia, pertanto, l'assenza di un qualsiasi automatismo, nonostante la disciplina dei contratti a termine *ex lege*⁵¹³ preveda che, in caso di continuità dell'attività lavorativa oltre un certo periodo oltre il termine di durata del contratto, si considera un'assunzione a tempo indeterminato. È chiaramente un disagio per il lavoratore a termine che non trova soluzione nemmeno nella contrattazione provinciale.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro, comunque, non spetta nel caso in cui: (i) gli operai a tempo determinato siano assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate; (ii) gli operai a tempo determinato siano assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo; (iii) gli operai a tempo determinato siano assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Come per la trasformazione del contratto a termine *ex art. 23*, anche per la “Riassunzione” *ex art. 20* si prevede l'obbligatorio esercizio di un'espressa volontà. Tuttavia, tale modalità non è imposta dal contratto nazionale bensì dalla legge. Infatti, il CCNL precisa che «i lavoratori a termine hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione

⁵¹³ Come già espresso *supra*, gran parte della normativa sui contratti a termine viene esclusa per il settore agricolo. Qui infatti si vuole soltanto fare un confronto tra quello che solitamente accadrebbe in altri contesti economici nel caso in cui il contratto a tempo determinato continuasse oltre il suo termine e quello che, invece, accade nell'agricoltura

delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8bis della Legge n. 79 dell'83 [...]» ossia «a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro»⁵¹⁴.

I contratti provinciali, inoltre, possono definire le modalità di esercizio del diritto di riassunzione.

Valutando la contrattazione provinciale, tale delega prevista dal CCNL risulta abbastanza presente nei CPL ma non si evidenziano particolarità tali da descriverle in questa ricerca. Soltanto il CPL di Bari⁵¹⁵, le parti firmatarie, a chiosa dell'art. 5 sulla "Riassunzione", formalizzazione l'intento comune di cercare di ogni forma di intesa utile al raggiungimento di accordi per la stabilizzazione dei lavoratori ed alla promozione del tempo indeterminato.

Infine, l'operaio assunto con rapporto di lavoro a termine con una durata superiore ai 30 giorni è soggetto a un periodo di prova pari a 2 giorni lavorativi. Durante il 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. Comunque, superato tale periodo di prova, l'OTD si deve ritenere assunto definitivamente e alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

⁵¹⁴ *Ex art. 8bis del D.l. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito con modificazione dalla Legge 25 marzo 1983, n. 79. Di seguito l'intero testo dell'art. 8bis: "Disposizioni per i lavoratori stagionali". I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La condizione di cui al comma precedente si applica anche a lavoratori assunti a norma del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18, e della legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici*

⁵¹⁵ Anche nel successivo CPL di Bari-B.A.T.

1.2 I contratti di lavoro flessibile: “Part-time”, “Apprendistato” e “Lavoro somministrato”

Accanto al consueto contratto a termine, soltanto recentemente⁵¹⁶ il datore di lavoro agricolo ha avuto a disposizione altre tipologie di rapporto di lavoro per mezzo delle quali assumere maestranze, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. Per la verità, come si è accennato *supra*, tale disponibilità si è verificata con ritardo rispetto all’introduzione nell’ordinamento delle diverse discipline rispettivamente dei contratti a “Tempo parziale”, di “Apprendistato”, dell’ormai abrogato contratto di “di formazione e lavoro” – poi d’Inserimento – e del c.d. “Lavoro temporaneo”, tutti quanti destinati inizialmente a molti settori economici ma con una costante esclusione per quello agricolo.

Le resistenze di ordine culturale e sindacale – non contando quelle burocratico-amministrative per quanto riguarda l’apprendistato – che ostacolavano l’utilizzazione più flessibile della manodopera sono state superate non senza difficoltà attraverso un percorso poco agevole le cui tappe fondamentali possono essere individuate in due singoli ed importanti momenti: (i) nell’“Accordo sul mercato del lavoro del 25 luglio 1994” che ha posto le condizioni per l’adesione anche da parte delle associazioni datoriali agricole al “Protocollo del 23 luglio 1993”, avvenuta il 18 ottobre 1994; (ii) con l’approvazione delle Legge 24 giugno 1997, n. 196, il c.d. “Pacchetto Treu”. Soprattutto quest’ultimo intervento normativo ha aperto realmente al comparto agricolo l’utilizzazione dei citati istituti demandando sostanzialmente la loro regolazione alla contrattazione collettiva di settore che, attraverso il CCNL operai agricoli e florovivaisti del 1998 – praticamente all’indomani del varo del “Pacchetto Treu” – ha prontamente risposto alla delega di fonte legale.

⁵¹⁶ Se si guarda al momento in cui sono state varate le discipline degli altri contratti di lavoro che tra poco si analizzeranno rispetto al contratto a termine, è comprensibile l’utilizzo dell’avverbio di tempo recentemente.

1.2.1 Il “Contratto di lavoro a tempo parziale”

Per quanto riguarda il contratto *part-time*, la letteratura di Diritto agrario⁵¹⁷ e di Diritto del lavoro si è sempre interrogata sulle ragioni sottese all’esclusione di questo istituto dal settore agricolo fino all’avvento del “Pacchetto Treu”, arrivando ad ipotizzare che il lavoro a tempo parziale dovesse essere ascritto «tra quelle forme di lavoro che, per la loro inidoneità ad assicurare al lavoratore una retribuzione fonte di reddito adeguato, una certa stabilità, una certa opportunità di sviluppo professionale sono state definite “povere”»⁵¹⁸. In mancanza di specifiche indicazioni nei lavori preparatori al D.l. 30 ottobre 1984, n. 726^{519,520} ed, in particolare, nell’art. 5 che disciplinava l’istituto, molto probabilmente, il *part time* è stato vietato per il settore primario a causa della specificità del lavoro agricolo e della sua specifica regolamentazione, seppure tale giustificazione non potesse trovare alcun fondamento per l’esistenza di altre categorie di lavoratori – *in primis* gli impiegati agricoli – per le quali all’epoca era invece consentito il tempo parziale⁵²¹. Nemmeno la contrattazione collettiva aveva compreso tale esclusione, evidenziando⁵²² – nell’art. 17 del CCNL 5 marzo 1987 per gli operai dipendenti da aziende agricole – un suo impegno a «intervenire presso gli organi competenti per l’approvazione di apposita norma legislativa che consenta la prestazione di lavoro a tempo parziale della manodopera agricola a tempo indeterminato in agricoltura [...]». In questo contesto, è importante rilevare come le parti contrattuali dell’epoca sembrassero ritenere il *part-time* come quel contratto che «può essere svolto solo attraverso una prestazione di lavoro ridotta ad orario giornaliero»⁵²³ e, pertanto, «non un *part-time* orizzontale – cioè con più breve orario giornaliero –, che è, invece, il più usato nell’industria, ma un riferimento inequivocabile al lavoro stagionale e al *part-time*

⁵¹⁷ Si vedano, per esempio: GRASSO A. (1998), Lavoro in “affitto” e a part-time esteso anche al settore agricolo, *DGAA*, n. 11 p. 581-585; NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo..., *op. cit.*, pp. 19-33; LUCIFREDI C. E. (1990), La legge sul lavoro..., *op. cit.*, pp. 129-134

⁵¹⁸ D’ANTONA M. (1987), Le tipologie “flessibili” del rapporto di lavoro, *QDLRI*, n. 2, p. 61, citato da NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo..., *loc. cit.*, p. 25

⁵¹⁹ NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo..., *loc. cit.*, p. 24

⁵²⁰ Convertito con la Legge 30 ottobre 1984, n. 863

⁵²¹ La legge allora permetteva il *part-time* nel lavoro domestico, il lavoro artistico, il lavoro dei daziari, il lavoro a domicilio, il lavoro aereo e nautico

⁵²² NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo..., *loc. cit.*, p. 24

⁵²³ *Ex art. 17, lettera c)*, del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 5 marzo 1987.

verticale»^{524, 525}. Tuttavia, bisogna precisare che in questa ricerca si è sposata l'interpretazione di una sola parte della letteratura⁵²⁶ che ha visto in questo testo – per la verità sibillino – esclusivamente il contratto a tempo parziale verticale. Un'altra autorevole dottrina⁵²⁷, al contrario, ha sostenuto che «le parti collettive abbiano evidentemente preferito il lavoro a tempo parziale orizzontale»⁵²⁸. La scelta di sostenere il primo indirizzo dottrinale si basa sulla reale applicazione di entrambe le tipologie di *part-time* a tutto il contesto produttivo primario e, quindi, a tutti i suoi sub-settori. Guardando a tutte le produzioni agronome e all'orario di lavoro – pari, anche all'epoca, a 6 ore e 30 minuti, su 6 giorni lavorativi settimanali (lunedì-sabato) – risulta difficile immaginare, se non per alcune specifiche lavorazioni (come, per esempio, la mungitura), la diffusa stipulazione del contratto *part-time* orizzontale per cui risulti produttiva una prestazione lavorativa dalla durata di poche ore per tutti i giorni della settimana. È più realistico pensare, invece, a prestazioni lavorative *full-time* concentrate in alcuni giorni, settimane o mesi dell'anno, tramite la stipulazione di contratti a tempo parziale verticale.

A prescindere dalle interpretazioni sui *desiderata* delle parti sociali – di cui si dirà – è con il “Pacchetto Treu” che il *part-time* può essere finalmente utilizzato anche in agricoltura. Il Legislatore dell'epoca è stato inoltre molto attento a non eseguire un mero “copia-incolla” della disciplina legale del contratto a tempo parziale su di un comparto così particolare perché, come si è più volte ripetuto, è caratterizzato dalla stagionalità più che dalla continuità dell'attività produttiva. Ha demandato, infatti, alla contrattazione collettiva di settore (*ex art. 13, c. 7 della Legge n. 196/1997*), il compito di estendere la disciplina dell'istituto all'agricoltura, confermando il rinvio anche successivamente, con l'art. 7 del D.lgs. 25 febbraio del 2000, n. 61, ossia con l'attuazione della Direttiva 97/81/CE relativa all'Accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale⁵²⁹.

Nonostante nel corso delle grandi riforme del lavoro – dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, all'ultimo riassetto delle forme contrattuali avvenuto con il D.lgs. n. 81/2015 – l'attenzione verso il settore agricolo sia andata via via spegnendosi, la contrattazione

⁵²⁴ LUCIFREDI C. E. (1990), La legge sul lavoro..., *op. cit.*, p. 133.

⁵²⁵ Non è dello stesso avviso: NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo..., *loc. cit.*, p. 24

⁵²⁶ LUCIFREDI C. E. (1990), La legge sul lavoro..., *op. cit.*, pp. 129-134

⁵²⁷ NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo..., *op. cit.*, pp. 19-33

⁵²⁸ *Ivi*, p. 24

⁵²⁹ Tale particolare specifica per l'agricoltura sarà espunta dal D.lgs. 276/2003 e mai più inserita nelle regolamentazioni successive

collettiva ha costantemente disciplinato l'istituto ad ogni suo livello⁵³⁰ ed in qualunque forma l'ordinamento lo disegnasse – ossia nelle sue forme di *part-time* orizzontale, verticale e misto⁵³¹ –. La contrattazione si è occupata, infatti, di regolamentare i rinvii che la legge disponeva in merito alle c.d. “clausole elastiche e flessibili”, all'estensione dell'orario ridotto di lavoro (il c.d. “Lavoro supplementare”) e alle correlate maggiorazioni economiche – percentuali o forfetarie – dovute dal datore di lavoro.

Eppure, questa regolamentazione così attenta e di dettaglio stride con la realtà dei fatti perché il contratto di lavoro a tempo parziale risulterebbe scarsamente utilizzato e – cosa peggiore – sfruttato anche in modo illecito. I timori che per la verità si avevano all'apertura della sua disciplina al settore agricolo si sono concretizzati, soprattutto per quanto riguarda il *part-time* orizzontale. Già il CESOS nel 2000⁵³², infatti, ipotizzava che tale tipologia contrattuale poteva «fungere da nuova copertura a rapporti di connivenza molto diffusi in agricoltura tra lavoratori e datori di lavoro, diretti a nascondere una parte del lavoro svolto con reciproco vantaggio sia per il lavoratore che così evade il fisco e si assicura maggiori prestazioni di disoccupazione, sia per il datore di lavoro che per le giornate o le ore non dichiarate evita quantomeno di pagare gli oneri contributivi»⁵³³.

Nell'epoca attuale non è stato possibile tuttavia attualizzare quanto affermato a causa della mancanza di dati provenienti sia da fonti attendibili^{534,535} sia dalla letteratura⁵³⁶ incentrata sull'utilizzo di tale istituto in agricoltura, anche appartenente ad altre discipline come il Diritto agrario. Si vuole in ogni modo far menzione della rielaborazione delle informazioni tratte dall'intervista a DE GREGORIO e GIORDANO – che fin da ora si ringraziano – autori dell'indagine ““Nero a metà” contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane”, *ISTAT working paper*, n. 3, 2014, Roma, ISTAT, sul lavoro a tempo parziale e a tempo pieno irregolare in Italia.

⁵³⁰ Sia nazionale che provinciale.

⁵³¹ Si analizzeranno nel Capitolo 1 della *Parte terza* di questa ricerca.

⁵³² CESOS (2000), *Rapporto: le relazioni sindacali in Italia, 1997-1998*, Documenti CNEL: 32, Roma, s.e., pp. 403 e 404

⁵³³ Ivi, p. 403

⁵³⁴ Per la verità, i dati di cui ci si poteva servire era disponibili presso l'INPS ma solo dietro un lauto corrispettivo in denaro.

⁵³⁵ I dati INPS, come si vedrà tra breve, non possono essere ritenuti attendibili per quanto riguarda alcune tematiche del mondo del lavoro agricolo.

⁵³⁶ Si vuole comunque menzionare il lavoro di ALTIMARI M. (2015), *Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro*, *LD*, n. 2, pp. 355- 374, che riesce a fornire qualche dato recente sull'utilizzo illecito del *part-time* in molti settori economici.

Gli Autori, infatti, su precise domande rivolte da chi scrive, hanno confermato le impressioni che già si possedevano e alcuni timori del CESOS. DE GREGORIO e GIORDANO fanno notare, *in primis*, che i dati sull'agricoltura non sono stati inclusi nella loro ricerca perché di scarso rilievo statistico e di difficile quantificazione, dal momento che la stagionalità delle produzioni e le collegate prestazioni d'opera risultano frazionate e numerose anche per singolo lavoratore, causando problemi di rilevazione per la stessa INPS, fonte nazionale per eccellenza di informazioni sulle prestazioni lavorative e previdenziali. Ciononostante, rielaborando per l'occasione propri dati già disposizione (di fonte ISTAT) e informazioni amministrative (di provenienza INPS) risulterebbero, comunque (i) una bassissima incidenza nell'utilizzo di questo istituto nel settore primario – pari all'1% dei lavoratori dipendenti regolari –, laddove tuttavia il *part-time* venisse considerato nella sua esclusiva forma regolare; inoltre, (ii) il suo impiego si concentrerebbe per lo più sulla tipologia del *part-time* orizzontale. Diversamente, in base alla sola rilevazione diretta dell'ISTAT – ossia attraverso la modalità delle c.d. “interviste”⁵³⁷ –, la misura del *part-time* è decisamente più consistente e pari al 14% delle posizioni lavorative dipendenti, ciò perché, grazie all'impiego di dati provenienti direttamente dai lavoratori dipendenti fruitori di tale tipologia contrattuale, si riescono a raccogliere informazioni – che le fonti ufficiali non riescono a verificare o, peggio, risultano parziali ed erronee – sia sulle forme di lavoro regolari sia su quelle irregolari come, per l'appunto, relativi a contratti solo formalmente *part-time*, che nella realtà dei fatti risultano *full-time* mascherati.

Per riassumere, grazie al contributo fornito da DE GREGORIO e GIORDANO, si evidenziano tre elementi importanti ai fini di questa ricerca:

- i. l'incidenza nell'utilizzo del *part-time* è significativamente più alta nelle posizioni lavorative grigie. Sostanzialmente, si è riscontrato che tale istituto è utilizzato in agricoltura più di quanto si possa immaginare e rilevare (14% anziché l'1% del totale dei contratti di lavoro attivati nel settore) e tale discrasia risulta stimolata dall'utilizzo elusivo del contratto che permette di retribuire contratti a tempo pieno come contratti ad orario ridotto;
- ii. le banche dati ufficiali posseggono molti dati parziali che distorcono la reale

⁵³⁷ È una vera e propria intervista effettuata *face to face* dal personale ISTAT al domicilio di alcuni utenti selezionati precedentemente. Per dettagli, si veda il seguente *link*: [<https://www.istat.it/it/archivio/8263>]

utilizzazione dell'istituto;

- iii. non sono disponibili banche dati attendibili per il settore agricolo e ciò rende maggiormente difficile lo studio di questo settore dal punto di vista della ricerca giuslavorista e di relazioni sindacali.

Alla luce di questi pochi dati a disposizione e della grande difficoltà nel reperire altre informazioni – soprattutto di qualità – bisogna ponderare le proprie riflessioni. *Cum grano salis*, pertanto, non si può affermare con estrema certezza che il *part-time* in agricoltura è utilizzato costantemente per eludere le regole. Nonostante sia statisticamente molto rilevante il dato del 14%, sia considerato da solo che confrontato con i dati ufficiali – riportanti un utilizzo dell'istituto pari all'1% –, è pur sempre l'unico dato certo a disposizione e, per giunta, non risulta ufficiale. Al contempo, però, la possibilità di stipulare *part-time* orizzontale in un contesto produttivo dove è difficile immaginare la prestazione lavorativa durare poche ore per tutti i giorni la settimana – stante l'orario normale giornaliero definito dal CCNL pari a 6 ore e 30 minuti, su 6 giorni lavorativi settimanali (lunedì-sabato) –, solo questo elemento porta a ritenere che l'elusione sia a portata di mano, o comunque, sia un'occasione da non poter non cogliere per chi volesse eludere legge e contratti collettivi di lavoro.

Alla luce dei dati esposti, ciò che invece più obiettivamente si può affermare è che la delega fornita dalla legge alla contrattazione collettiva riguardo la disciplina di questo istituto è stata eccessivamente ampia poiché il legislatore dell'epoca era sicuramente edotto rispetto al problema che caratterizzava il settore rispetto alla forte elusione normativa sia di origine legale che – e soprattutto – pattizia⁵³⁸. Pertanto, avrebbe dovuto certamente fornire una possibilità di regolamentazione dell'istituto – come poi ha realizzato – ma all'interno di un rigido percorso, di una stretta delega, al fine di rispondere positivamente a molte e simultanee esigenze provenienti dal settore, anziché soddisfare

⁵³⁸ In agricoltura, il livello di effettività della normativa legale e contrattuale è sempre stato ritenuto basso rispetto a quanto avveniva negli altri settori, per cui molte delle conquiste contrattuali non si sono tradotte in un miglioramento delle generali condizioni di lavoro. L'effettività della negoziazione ha sempre rappresentato il problema maggiore per il sindacato bracciantile che, comunque, si è costantemente sforzato di dare contorni di realtà alle ipotesi contrattuali. Per approfondimenti, oltre alla *Parte quarta* di questo lavoro, si rimanda ad una specifica e attenta letteratura, sebbene datata: LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva nell'agricoltura italiana*. In: VENEZIANI B., a cura di, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia, 1945-1988: l'evoluzione nei settori agricolo, chimico, metalmeccanico, elettrico*, Bari, Cacucci Editore, vol. 1, pp. 1-65 e VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione collettiva in agricoltura*, *E&L*, n.1, pp. 89-97

esclusivamente la mera richiesta delle organizzazioni padronali di impiegare il *part-time* anche in questo comparto. Per il legislatore sarebbe stato più opportuno delegare le parti sociali agricole a regolamentare il *part-time*⁵³⁹ nella sola forma verticale, rispondendo alla pressante e storica richiesta di maggiore stabilizzazione e occupazione della forza lavoro agricola⁵⁴⁰ e garantire una migliore effettività della norma pattizia. Invero, la realizzazione di tale ipotesi avrebbe potuto fornire indirettamente alle organizzazioni dei lavoratori una “base sindacale” – individuabile nei dipendenti assunti con contratti a tempo indeterminato, sebbene in *part-time* verticale – attraverso cui incrementare la propria influenza nonché la presenza all’interno delle aziende agronome. D’altronde, come si è accennato *supra*, la volontà sindacale di percorrere la via del *part-time* verticale era già evidente ancor prima del varo del “Pacchetto Treu”.

Probabilmente, la via intrapresa dal Legislatore era semplicemente basata sulla consapevolezza che la legge non poteva essere invasiva, in un contesto produttivo particolare come quello agricolo dove soltanto gli attori collettivi potevano disciplinare il nuovo istituto secondo le esigenze e le particolarità del sistema: il *part-time* verticale «poteva, infatti, essere un congegno evoluto poiché, pur conservando le caratteristiche del tipo a cui appartiene, acquista una duttilità, una capacità di adattamento che invano si cercherebbe nella rigida prefissione di un termine in un contratto a tempo, suscettibile, tutt’al più di una proroga. Il contratto a termine può servire ad assecondare il bisogno di manodopera *hic et nunc*, invece il *part-time* verticale serve all’imprenditore agricolo che ne ha bisogno a più riprese, da un periodo all’altro, da un anno all’altro e così via, senza limiti di durata»⁵⁴¹. Perché proprio quest’ultima tipologia di *part-time* con molta probabilità era l’unica che poteva soddisfare al meglio esigenze sia di tipo produttivo – ossia di piena disponibilità di manodopera in determinati periodi dell’anno e conosciuta⁵⁴²

⁵³⁹ Alla quale, chiaramente, si poteva e doveva aggiungere la forma orizzontale sia per specifiche necessità (come le lavoratrici madri) sia per particolari lavorazioni demandate queste alla contrattazione di secondo livello, come poi si è realizzato (si veda *infra*). Un *part-time*, quindi, che poteva rispondere tanto all’interesse del lavoratore quanto all’interesse dell’occupazione e, soprattutto, del datore di lavoro. Si veda in questo senso: GRASSO A. (2000), Il lavoro a tempo parziale in agricoltura, *DGAA*, n. 10, pp. 565-569

⁵⁴⁰ Si veda in questo senso: GRASSO A. (1998), Lavoro in “affitto”..., *loc. cit.*, pp. 584-585

⁵⁴¹ FONTANA A. (1987), Appunti sul lavoro stagionale in agricoltura, *RDA*, I, pp. 245-246

⁵⁴² Nel senso di personale di cui l’imprenditore, nonostante la stagionalità del loro lavoro, si poteva fidare e di cui conosceva la qualità del loro lavoro. Del resto il lavoro in agricoltura è caratterizzato dalla «fiduciarità» – così CERBONE M. (2012), La formazione dei lavoratori come fattore aggregante degli interessi collettivi e organizzativi nell’impresa agricola multifunzionale. In: MAROTTA G., a cura di, *Nuovi modelli di agricoltura e creazione di valore. Le risorse immateriali nella governance del valore*

dall'imprenditore – sia di stabilità dell'impiego. Il dilemma maggiore riposa allora sul ripensamento delle parti sociali rispetto all'iniziale desiderio di voler considerare soltanto la disciplina del *part-time* verticale, dando invece piena attuazione alla delega conferita dalla legge alla contrattazione collettiva. Inoltre, riflettendo sul possibile sviluppo del solo – rispetto alle altre tipologie – *part-time* verticale in agricoltura, questo istituto poteva facilmente sostituire il contratto a termine, solo se fosse stato a tempo indeterminato: pattuendo un orario di lavoro normale, si poteva collocare la prestazione in periodi predeterminati che possono essere della settimana, del mese e dell'anno, parlando in questo ultimo caso di «*part-time* verticale stagionale»⁵⁴³.

Forse, a questo punto, il discorso si dovrebbe spostare più sulla indeterminatezza del termine di un contratto di lavoro *part-time* che sulla scelta di assumere semplicemente con un contratto di lavoro a tempo ridotto. Invero, alla lettura anche del vigente CCNL degli operai agricoli e florovivaisti 2014-2017 – come anche dei precedenti contratti nazionali⁵⁴⁴ –, l'istituto si presume a tempo indeterminato, non essendoci alcuna distinzione tra contratto a termine e contratto a tempo indeterminato⁵⁴⁵. Del resto, fin dal CCNL del 1987⁵⁴⁶ – di cui si è accennato *supra* – era chiara la volontà delle parti contrattuali. Un contratto con tale caratteristiche – ossia *sine die* e con una relativa prestazione collocata temporalmente in precisi periodi dell'anno – avrebbe diminuito certamente l'*appeal* del contratto a termine e aumentato quello del *part-time* verticale poiché poteva assicurare migliori condizioni lavorative e stabilità nell'impiego. Tutto fa pensare ad un'azione di *moral suasion* di parte padronale volta ad ostacolare la stabilità dell'impiego in agricoltura nonostante l'apertura a nuove forme contrattuali. Infatti, da una parte, questa stabilità poteva diventare quell'*humus* che mancava al sindacato per entrare nelle aziende agricole: una massa critica di lavoratori a tempo indeterminato significava finalmente – si veda la *Parte quarta* – la costituzione di RSA, l'elezione di delegati aziendali, l'indizione di assemblee sindacali all'interno delle imprese ed indirettamente il controllo sindacale sull'attività imprenditoriale. Dall'altra, le

nei sistemi locali campani, Milano, Franco Angeli, p. 385 – nei rapporti di lavoro e non solo perché l'impresa familiare è la più diffusa ma anche perché i rapporti a termine spesso si rinnovano di stagione in stagione con gli stessi lavoratori

⁵⁴³ Per dettagli, si veda: DEL PUNTA R. (2017), *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, IX ed., p. 720

⁵⁴⁴ Si sono verificati i CCNL degli operai agricoli e florovivaisti dal 1998 al 2014

⁵⁴⁵ Distinzione che è invece presente nella disciplina contrattuale degli altri contratti di lavoro

⁵⁴⁶ CCNL operai agricoli e florovivaisti del 1988

rappresentanze datoriali erano consci delle difficoltà delle strutture economiche e delle responsabilità della propria guida politica rispetto al nanismo del tessuto produttivo – si veda la *Parte prima* –, e non poteva accettare la strada stretta del *part-time* verticale. Meglio l’ampia delega legale per rimanere nell’ambiguità. Del resto, anche l’apertura ad altre ipotesi contrattuali (come i contratti di apprendistato e di inserimento) poteva gettare le basi per quella stabilità nel lavoro agricolo da sempre ricercata dai lavoratori. Tuttavia, come si è già accennato, l’apparente ambiguità della politica padronale nella regolamentazione del lavoro agricolo aveva come contropartita positiva quella di dare voce al nocciolo duro e ricco delle medio-grandi imprese che pretendeva da anni un cambiamento forte nella regolamentazione del lavoro; dall’altra, manteneva allo stesso tempo lo *status quo* della maggioranza del tessuto aziendale incapace di sostenere alcun cambiamento in questo senso.

Al sindacato dei lavoratori, invece, si può soltanto imputare il fatto che probabilmente ha fatto “buon viso a cattivo gioco”: la difficoltà di imporsi contrattualmente su questo aspetto è fonte di una generale complessità di fare sindacato in agricoltura – a cui si rimanda alla *Parte quarta* – e, pertanto, l’accettazione di un cambio di rotta in merito a questo istituto è forse soltanto una conseguenza di tale storico impedimento.

Si è già riscontrato *supra* come la disciplina pattizia abbia regolato puntualmente il contratto *part-time*, sia quando in passato la legge prevedeva una precisa delega alla contrattazione di settore per meglio disciplinare questo istituto, sia quando la legge rimaneva sostanzialmente suppletiva della contrattazione, ossia nel momento in cui la disciplina legale si attivava laddove quella pattizia non regolasse tale contratto.

Oggi, il CCNL vigente regola l’istituto all’art. 17 stabilendo alla prima riga del comma 1 che i «presupposti e le modalità» per attivare un rapporto di lavoro a tempo parziale risultano: (i) la volontarietà delle parti; (ii) la priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere; (iii) l’applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario in proporzione all’orario ridotto.

Passando alla forma, il rapporto *part-time* deve risultare da atto scritto nel quale

sono indicati: (i) la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 15 del CCNL⁵⁴⁷; (ii) la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità; (iii) l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione; (iv) ogni altra modalità di impiego.

La durata della prestazione individuale, invece, non può essere inferiore a 24 ore per prestazioni settimanali, a 72 ore per quelle mensili ed a 500 ore per le prestazioni annuali. Inoltre, tali limiti minimi non si applicano ai contratti *part-time* instaurati con quegli operai che sono già alle dipendenze di altri datori di lavoro e possono essere derogati – si veda *infra* – dalla contrattazione provinciale per specifiche lavorazioni.

Per quanto riguarda il lavoro supplementare, il CCNL specifica che ove sia giustificato da esigenze organizzative o produttive aziendali possa essere svolto nel limite annuo del 25% rispetto all'orario ridotto concordato con una maggioranza del salario del 15%. In caso di superamento del predetto limite, le ore aggiuntive di lavoro prestate sono retribuite con una maggiorazione del 35%.

Nell'ipotesi, invece, di *part-time* verticale e misto è comunque consentito il ricorso al lavoro straordinario – nei giorni di orario di lavoro a tempo pieno – ma nel limite massimo di 2 ore giornaliere e nel rispetto del limite massimo previsto dal CCNL riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Verranno inoltre remunerate in base alla disciplina *ex artt.* 42 e 43 del CCNL.

Infine, il CCNL richiama la contrattazione provinciale riguardo una possibilità deroga sulla durata della prestazione individuale *ex* comma 3 e una delega riguardante il *part-time* delle lavoratrici madri *ex* comma 14. In particolare, la contrattazione territoriale può (i) individuare precise «tipologie di lavori» per i quali è possibile assumere a tempo parziale con una durata di lavoro settimanale, mensile e annuale inferiore ai minimi fissati dalla contrattazione di primo livello; (ii) la possibilità di disciplinare «compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto

⁵⁴⁷ Riguardante il “Periodo di prova”: «L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a: 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima; 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda; 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza (comma 1). L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi (comma 2). Durante il 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 (comma 3). Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale (comma 4)»

a tempo parziale per le lavoratrici madri con figli di età inferiore ai tre anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno».

Per quanto riguarda la disciplina prevista nei contratti provinciali si riscontra una diffusa regolazione dell'istituto nel pieno rispetto della deroga e della delega previste. Non si rileva nessuna particolare modalità di regolazione del contratto *part-time* a livello territoriale ad esclusione del CPL di Ferrara il quale, ex art. 23, estende il novero delle ipotesi specifiche in cui è possibile derogare alla disciplina del contratto nazionale – riguardante la durata minima del contratto – oltre il perimetro delle attività lavorative, ossia nei confronti degli studenti universitari e degli *extra*-comunitari in possesso di permesso di soggiorno per studio. Tale previsione viola il principio *ne bis in idem* poiché, sebbene possa rispondere a specifiche necessità provenienti dai lavoratori del territorio, disciplina un ambito già regolato dal livello accentrato.

1.2.2 Il “Contratto di apprendistato”

Nonostante l'antica e forte necessità del settore agricolo di un ricambio generazionale a causa dell'elevata incidenza della senilità dei lavoratori agricoli^{548, 549} – che colpiva fortemente anche gli imprenditori⁵⁵⁰ – e dell'opportunità per le imprese di avere la disponibilità di assumere giovani leve a costi salariali e contributivi ridotti, è stato rilevato fin da subito⁵⁵¹ che l'utilizzazione del contratto di apprendistato nel settore primario poteva risultare problematico stante, in particolare, la diffusa stagionalità del lavoro agricolo. Alla possibilità fornita *ex lege* di impiegare l'istituto dell'Apprendistato anche in agricoltura, il CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 1998 consentiva *ex art. 16* sostanzialmente la stipulazione di tale contratto soltanto «in presenza di attività

⁵⁴⁸ Si vedano i dati presenti su: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, p. 158

⁵⁴⁹ Sarebbe stata molto utile l'ipotesi di un “Apprendistato” per il ricambio generazionale prevista dal c.d. “Collegato agricolo”, ossia la Legge 28 luglio 2016 n. 154, che favoriva il ricambio generazionale attraverso l'affiancamento di un giovane di età compresa tra i 18 e i 40 anni ad un agricoltore *over 65* per un periodo massimo di 3 anni. La norma in questione, infatti, rinviava tutta la disciplina di tale particolare apprendistato ad un apposito Decreto legislativo da emanare entro 12 mesi dalla pubblicazione in Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana del “Collegato agricolo” che, tuttavia, non è stata mai varato. Si veda, per dettagli l'articolo di TOSONI G. “A scuola dall'agricoltore per subentrare dopo tre anni”, sul quotidiano de *Il Sole 24 Ore* di venerdì 12 agosto 2016

⁵⁵⁰ Per approfondimenti, si veda: Idda L., Pulina P., a cura di (2011), *Impresa agricola familiare, capitale umano e mercato del lavoro*, Milano, Franco Angeli

⁵⁵¹ CESOS (2000), *Rapporto: le relazioni sindacali...*, *op. cit.*, p. 401

lavorative di natura continuativa» che non avessero pause stagionali. Questa particolare causale, tuttavia, ha portato alla scarsissima utilizzazione dell'apprendistato in agricoltura nonostante la contrattazione collettiva, come si vedrà, sia intervenuta disciplinando a più riprese questo istituto ogni qualvolta la norma nazionale lo prevedesse. Ciò perché la tale natura continuativa del rapporto di lavoro equiparava gli apprendisti ultimi agli operai a tempo indeterminato.

Solamente con il T.U. sull'Apprendistato (il D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167) è stata introdotta la possibilità di stipulare un contratto di Apprendistato professionalizzante⁵⁵² a tempo determinato, ossia il c.d. "Apprendistato stagionale", al fine di facilitare effettivamente la sua fruizione anche in un contesto produttivo come quello agricolo caratterizzato dalla stagionalità delle produzioni; scelta successivamente ribadita con il riordino dei contratti di lavoro avvenuto con il D.lgs. n. 81/2015. Il T.U. sull'apprendistato prevedeva, infatti, che per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possano prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. In tal modo, il Legislatore ha risposto in modo efficace alle richieste di miglior adattamento di questo istituto a particolari contesti produttivi come quello agricolo: chiarendo *ex art.* 1 del D.lgs. n.167/2011 e ribadendolo nuovamente *ex art.* 41, c. 1, del D.lgs. 81/2015, che il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato a tutti gli effetti e in tutti i settori economici, ha previsto comunque per quei comparti dove si realizzano produzioni stagionali la possibilità alle parti sociali di modellare la durata del contratto in funzione delle attività svolte.

Tale occasione è stata colta e realizzata dalla contrattazione interconfederale agricola con l'«Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D.lgs. n. 167/2011» del 30 luglio 2012. L'accordo non si limita a legittimare la stipula di contratti di apprendistato professionalizzante anche nel settore agricolo, ma contempla altresì la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato, ovvero

⁵⁵² Precedentemente chiamato nel TU «Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere».

il c.d. “apprendistato stagionale”.

Ai datori di lavoro che svolgono la loro attività in cicli stagionali è consentito, infatti, instaurare contratti di apprendistato a tempo determinato, articolando lo svolgimento dell’istituto in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l’ultimo dei quali dovrà avere inizio entro i 48 mesi che decorrono dalla data della prima assunzione. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell’ambito di un unico rapporto continuativo dalla durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Inoltre, in una prospettiva volta a favorire processi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, a favore degli apprendisti assunti a tempo determinato per esigenze stagionali è stato riconosciuto un diritto di precedenza – come per i titolari di contratto a termine – per le assunzioni presso la stessa azienda della stagione successiva, rimettendo alla contrattazione territoriale il compito di definire le modalità di esercizio di tale diritto. Tuttavia, in attesa di tale definizione il diritto di precedenza può essere esercitato mediante invio al datore di lavoro di una comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

L’Accordo interconfederale risulta, quindi, una soluzione negoziale fortemente innovativa che consente, da un lato, attraverso la formazione di investire sulla crescita professionale di giovani lavoratori; dall’altro lato, di soddisfare le esigenze di flessibilità tipiche del lavoro agricolo.

Tuttavia, nonostante lo sforzo apprezzabile del Legislatore di adattare la normativa di questo istituto al contesto agricolo, ancora oggi risulta scarsamente impiegato. La potenzialità degli incentivi di natura economica sia retributivi sia relativi agli oneri sociali, che potevano invogliare l’imprenditore agricolo ad assumere con tale tipologia contrattuale assieme alla possibilità di inquadramento inferiore rispetto alla categoria spettante in base alla previsione del CCNL – a cui si rimanda *infra* –, non sono riusciti a far decollare questo istituto. L’insuccesso è da imputare, in parte, agli imprenditori agricoli che percepiscono l’onere formativo eccessivamente gravoso e limitativo rispetto alle esigenze organizzative e produttive dell’azienda nella formazione obbligatoria⁵⁵³; in parte allo stesso legislatore che, incentivando dal 2014 il contratto a

⁵⁵³ Con questa parole: FALERI C. (2014), *Intervento* al Convegno “Il lavoro agricolo in Terre di Siena. Scenari e prospettive”, 14 gennaio 2014, presso l’Università degli Studi di Siena, dattiloscritto

tempo indeterminato⁵⁵⁴ in tutti i settori economici grazie alla previsione di sgravio totale degli oneri sociali per 3 anni dall'assunzione, ha praticamente ridotto al lumicino ogni desiderio di assumere personale mediante il contratto di apprendistato.

Dall'analisi della contrattazione di secondo livello, tuttavia, si evince che alcuni CPL abbiano risposto alla difficoltà imprenditoriale di garantire la formazione gli apprendisti proponendo alcune soluzioni. Questi sono i casi dei CPL di Arezzo e di Torino.

Nel CPL di Arezzo le parti territoriali sono giunte ad ipotizzare *ex art. 49bis* una vera e propria nuova tipologia contrattuale denominata «Contratto di primo impiego e di acquisizione di professionalità». Alla lettura dell'articolo, il “nuovo istituto” sembra essere un ibrido tra il vecchio – e non più attivabile – “Contratto di inserimento” e il “Contratto di apprendistato” ma privo di obblighi formativi precisi, senza – praticamente – alcun limite di età e a costi retributivi molto ridotti; come se la contrattazione provinciale avesse da sola trovato un'altra via rispetto alle difficoltà che l'imprenditore agricolo trova *ab origine* nell'impiegare il contratto di apprendistato.

In particolare, le finalità di questo nuovo istituto sono «l'incremento e la qualificazione dell'occupazione agricola mediante l'inserimento di giovani od operai senza precedenti lavorativi specifici nel settore e con l'obiettivo di disporre di nuove leve di lavoro con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione lavorativa». Questo nuovo istituto così definito sembra essere una “terza via” al contratto di Inserimento e all'Apprendistato poiché da una parte, finalizza l'utilizzo di tale contratto per giovani apparendo pertanto una commistione di contratti con specifiche formative (per l'appunto come i contratti di apprendistato e d'inserimento); dall'altro, finalizza il suo impiego per gli operai disoccupati persino di altri settori economici (come per il contratto di inserimento e per il contratto di apprendistato nell'ipotesi di lavoratori in mobilità *ex art. 47, c. 4, del D.lgs. 81/2015*).

In merito agli obblighi formativi, l'articolo non ne fa un'espressa menzione ad esclusione – se così si può dire – della rubrica dello stesso articolo che dà anche il nome alla tipologia contrattuale.

⁵⁵⁴ L'incentivo è stato introdotto nel 2014 con la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 esonerando il datore di lavoro per 3 anni dai contributi sociali per poi via via calare sia in termini di durata sia in termini di *quantum* dello sgravio coi successivi interventi normativi.

Al contrario, l'art. 49bis dettaglia i limiti di età per cui è possibile instaurare un tale rapporto: fino a 32 anni che possono essere superati in casi particolari ma sotto la supervisione delle organizzazioni sindacali e padronali firmatarie del CPL. In questo caso, infatti, è prevista la firma autorizzativa sul contratto di lavoro delle rappresentanze appena citate a cui però sono iscritti rispettivamente il lavoratore il datore di lavoro. In ogni caso, la forma scritta del "Contratto di primo impiego e di acquisizione di professionalità di lavoro" si prevede *ad substantiam* e una sua copia dovrà essere trasmessa obbligatoriamente alle rappresentanze di cui sopra. Inoltre, nel contratto devono essere menzionate: la data di inizio del rapporto, la mansione ed il livello inquadramentale finale da raggiungere e, infine, il trattamento economico stabilito.

Lo stesso maggior dettaglio è rinvenibile per quanto riguarda la durata del contratto, gli inquadramenti e i relativi livelli retributivi, molto simili anche per questi elementi alle discipline del contratto di inserimento e di apprendistato.

Per quanto riguarda la durata del rapporto, il contratto deve avere una durata massima di 24 mesi qualora fosse diretta all'inquadramento nell'"Area prima"; diversamente di 15 mesi se l'assunzione fosse finalizzata all'inquadramento nell'"Area seconda".

In merito all'inquadramento e al relativo livello salariale si prevede che per le assunzioni finalizzate alla prima "Area professionale" sarà corrisposto un salario definito «d'ingresso» che per i primi 13 mesi sarà quello appartenente al "Livello B2" dell'"Area seconda" e per il restante periodo (11 su 24 mesi totali) il salario del "Livello B1" sempre di quest'ultima area. Invece, per le assunzioni finalizzate alla seconda "Area professionale", l'operaio percepirà la retribuzione del "Livello B2" dell'area di inquadramento per l'intera durata del contratto (15 mesi). Questo ultimo livello retributivo è previsto anche per i contratti destinati all'impiego nel "Livello B2" della seconda Area professionale.

Come nell'ipotesi di assunzione attraverso il contratto a termine *ex art.* 13 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017, anche in questo contesto si prevede una sorta di garanzia occupazionale ma esclusivamente per il periodo finale del contratto, fatte salve l'ipotesi di licenziamento di giusta causa e giustificato motivo: dal 14esimo e dal 9mo mese rispettivamente per le assunzioni destinate ad acquisire le professionalità della prima Area e della seconda. Nei periodi antecedenti è possibile la libera recedibilità per

entrambe le parti.

Infine, per tutta la durata del contratto valgono le norme contrattuali per OTD ad esclusione degli istituti delle “Ferie”, della “Tredicesima” e della “Quattordicesima”, del “T.f.r”, che verranno corrisposti con le stesse modalità previste per gli OTI.

Riguardo, invece, al CPL di Torino, la ragione per cui si è voluto menzionare tale contratto non è riferita all’Appalto ma alla particolarità con la quale le parti contrattuali territoriali sono intervenute in merito all’inserimento di giovanissime leve in azienda. L’art. 33, rubricato «Esperienze professionali di ingresso per studenti nel settore», può infatti essere inteso come l’antesigiano della c.d. “Alternanza scuola-lavoro” oggi prevista dalla Legge 13 luglio 2015, n. 107. Tuttavia, si ritiene soprattutto una risposta sindacale all’utilizzazione impropria di altre forme di lavoro precarie come per esempio i *voucher* – alla cui disciplina si rimanda *infra* – o all’uso improprio dei c.d. “*Stage*”.

Le parti si impegnano a divulgare congiuntamente presso gli Istituti tecnici ed universitari, la possibilità per gli studenti di accedere a percorsi formativi tecnico-pratici in aziende agrituristiche ad indirizzo alberghiero mediante contratti di lavoro a termine, la cui durata del rapporto è diversificata per destinatari: da giugno a settembre per lavoratori-studenti frequentanti scuole superiori ad indirizzo agrario; da luglio ad ottobre – e per un massimo di 2 anni – per quei lavoratori-studenti in possesso di licenza di scuola superiore ad indirizzo agrario. Tutti questi soggetti verranno retribuiti con il 70% del salario contrattuale previsto per la mansione svolta.

1.2.3 Il “Contratto di lavoro somministrato”

L’introduzione di questa tipologia di contratto di lavoro è sempre stata osteggiata dalle organizzazioni sindacali di settore perché si poteva legittimare per questa via l’attività dei caporali agricoli. Il “Pacchetto Treu”, pertanto, ha ipotizzato una sperimentazione di questo contratto soltanto in particolare aree del Paese e per la durata di tre anni e sei mesi⁵⁵⁵.

⁵⁵⁵ Si scelse, infatti, la strada della sperimentazione: la Legge 24 giugno 1997, n. 196, ne aveva fissato la durata (dal 1 luglio 1998 al 31 dicembre 2001), individuando i territori interessati (Lombardia, Veneto, Trentino Alto Adige, Umbria, Puglia, Basilicata, nonché le province di Reggio Emilia, Modena, Parma,

Ad oggi, il D.lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità di instaurare rapporti di lavoro somministrato sia a tempo indeterminato sia a determinato. In questo ultimo caso, varrebbe la disciplina dei contratti a termine prevista dal Capo III del D.lgs. n. 81/2015 che, tuttavia, il medesimo decreto ne esclude l'applicazione per il settore agricolo. Infatti, anche per il contratto di lavoro somministrato a termine la contrattazione collettiva svolge una funzione regolatrice realizzata con specifica disciplina pattizia all'interno del CCNL di lavoro operai agricoli e florovivaisti del 2014-2017.

Il D.lgs. n. 81/2015 non impone particolari e precipue limitazioni alla sua utilizzazione per il settore agricolo restando i divieti i generali divieti di ricorso a tale contratto per la sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità produttive nelle quali si è proceduto a licenziamenti collettivi o sospensioni/riduzioni di orario di lavoro per CIG, dove il datore di lavoro non hanno ottemperato all'obbligo di valutazione dei rischi secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Nonostante le facilitazioni che tale istituto offre alle imprese agricole ancora oggi risulta raramente utilizzato⁵⁵⁶. Eppure l'esistenza di agenzie specializzate nella somministrazione di manodopera consente alle imprese utilizzatrici di risparmiare sui costi di ricerca e selezione del personale, di trasferire sull'agenzia il rischio inerente a mancati adempimenti delle prestazioni (es. malattia, maternità, *etc.*) e di rispondere velocemente ad esigenze di temporanea intensificazione dei ritmi di produzione e di lavoro. Non contando il ruolo officioso che la somministrazione svolge analogo a quello del periodo di prova. Per la verità, il maggior ostacolo nella maggiore utilizzazione di questo istituto nel settore agricolo risulta l'elevato costo per il servizio reso dall'agenzia⁵⁵⁷. Infatti, il lavoro somministrato ha un costo maggiore rispetto al lavoro ordinario poiché accanto al rimborso dei costi retributivi e contributivi per il lavoratore somministrato alla società di somministrazione va aggiunto anche il margine di guadagno

Piacenza, Torino, Imperia, Pordenone, Arezzo, Latina, Ascoli Piceno, Salerno, Ragusa) e precisando le modalità e le condizioni da rispettare nel ricorso al lavoro temporaneo

⁵⁵⁶ Secondo i dati tratti da uno studio finanziato dall'“ASSOSOMM” (Associazione italiana delle agenzie per il lavoro) e realizzato nel 2016 dalla “The European House Ambrosetti”, la somministrazione in agricoltura nel 2015 è stata pari allo 0,21% di quella utilizzata in Italia in tutti i settori. Lo studio è disponibile al sito: [https://www.ambrosetti.eu/wp-content/uploads/160218_Documento-Forum-Assosomm.pdf]. Per un quadro di più ampio respiro – che conferma comunque lo scarso utilizzo dell'istituto – si veda: RAPITI F., PINTALDI F., a cura di (2017), *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma, MLPS-ISTAT-INPS-INAIL-ANPAL, pp. 69-73, disponibile al sito: [https://www.inps.it/docallegatiNP/News/Documents/Rapporto_Mercato_del_Lavoro_2017.pdf]

⁵⁵⁷ Si veda: DEL PUNTA R. (2017), *Diritto...*, *op. cit.*, p. 780

di quest'ultima, dovuto alla stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro tra agenzia e impresa agricola. Certamente il costo maggiore è giustificato per la compensazione di tutti gli oneri della gestione di personale affidata ad una seconda parte – l'agenzia – di cui l'impresa utilizzatrice si scarica completamente, ma in un contesto produttivo che rimane comunque caratterizzato dalla piccola impresa con bassi ricavi è difficile immaginare uno sviluppo a breve o medio termine di questo istituto, nonostante si ritenga potenzialmente uno dei “vaccini” contro la piaga del caporalato. Il ruolo del caporale nel procacciare e distribuire manodopera – in una logica che si avvicina molto al modello produttivo giapponese del “*just in time*” – potrebbe essere sostituito proprio l'agenzia di somministrazione rispettosa della legge e dei contratti collettivi di lavoro, eliminando così la “concorrenza sleale” dell'attività del caporale.

L'art. 19 del CCNL operai agricoli e florovivaisti vigente disciplina integralmente ed in via esclusiva – non permettendo alcuna delega al livello inferiore – la sola “Somministrazione di lavoro” a tempo determinato. Pertanto, pur confermando per via indiretta la possibilità di realizzare una somministrazione a tempo indeterminato come prevista dall'art. 30 del D.lgs. 81/2015, non attua la deroga legislativa *ex art.* 31, c.1, del D.lgs. 81/2015 relativamente al limite quantitativo del 20% dei lavoratori in somministrazione *sine die* rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Ciò perché, con molta probabilità, quel limite legislativo è sufficiente per contenere l'utilizzo di questo istituto, in un contesto economico in cui – come si è già detto *supra* – l'impiego della somministrazione è già rara, in modo particolare quella a tempo indeterminato⁵⁵⁸.

Tornando alla Somministrazione a termine, il CCNL prevede l'utilizzazione di questo istituto per le attività agricole elencate al suo stesso art. 1 a fronte, tuttavia, di ragioni ben specifiche, ossia di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo – «anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa utilizzatrice» – di cui effettua un elenco che, sebbene a mero titolo esemplificativo, comunque sono ben calate nella realtà

⁵⁵⁸ Invero, è da sottolineare che, nonostante la completa liberalizzazione delle causali giustificatrici del termine avvenuta da ultimo con il D.lgs. n. 81/2015, tra le Organizzazioni sindacali non si è avvertito il timore di una possibile espansione incontrollata dell'istituto, nemmeno tra le richieste elencate nella piattaforma di rinnovo del CCNL 2018-2021 – a cui si rimanda *infra* –, nel quale non si prevede nessuna modifica a questo istituto

delle possibili esigenze aziendali di personale alle quali non possono far fronte con i lavoratori in organico. Si ritiene utile poi evidenziare che, nonostante la liberalizzazione delle causali giustificatrici del termine avvenute poco dopo la stipula del CCNL⁵⁵⁹, tale «flessibilità spinta»⁵⁶⁰ non ha influito minimamente sia sulla Somministrazione di lavoro a termine sia sulla collegata disciplina del contratto a tempo determinato in agricoltura, poiché entrambe sono rimaste escluse *ex art. 29, comma 1, lettera b)*, del D.lgs. n. 81/2015, dalla disciplina generale del contratto a termine e, quindi, risulta impraticabile l'applicazione dell'ipotesi della c.d. “acasualità” del contratto.

Inoltre, ad una lettura dell'intero art. 19 sembrerebbe che il ricorso alla somministrazione sia “di ultima istanza” rispetto a tutte le altre tipologie di rapporti di lavoro disponibili e, in modo particolare, del contratto a termine. Infatti, leggendo le “causali giustificatrici” previste dal comma 2 si nota che – a parte le storiche causali c.d. “sostitutive”⁵⁶¹ e quelle rispondenti ad esigenze improvvise e non programmabili di personale in azienda⁵⁶² – la somministrazione a termine è ammessa anche nell'«impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente»⁵⁶³. Se a tale causale si coordina anche l'“impegno a verbale” inserito alla fine dell'art. 19, l'ipotesi di un istituto di ultima istanza risulta maggiormente confortata: «le parti si attiveranno a livello locale nei confronti dei Servizi per l'impiego al fine di sollecitare l'adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle liste di cui alla lettera g) del secondo comma del presente articolo»⁵⁶⁴.

Per quanto riguarda i limiti quantitativi – che tutt'ora la legge affida alla contrattazione – l'art. 19 del CCNL prevede un numero massimo di 2 lavoratori somministrati per azienda utilizzatrice ai quali se ne possono aggiungere altri nella misura del 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e la c.d. “unità equivalente”, ossia 270 giornate. Infine, la

⁵⁵⁹ La Legge n. 78/2014 (il c.d. Decreto Poletti) e il D.lgs. n. 81/2015 – il quale ha completato il processo di liberalizzazione delle causali giustificatrici del termine – sono state varate rispettivamente quale mese prima e qualche mese dopo l'accordo sul rinnovo del CCNL in analisi

⁵⁶⁰ Così: DEL PUNTA R. (2017), *Diritto...*, *op. cit.*, p. 781

⁵⁶¹ *Ex art. 19, lettere c), d) e h) del CCNL*

⁵⁶² *Ex art. 19, lettere a), b), e) f) del CCNL*

⁵⁶³ *Ex art. 19, comma 2, lettera g) del CCNL*

⁵⁶⁴ Tale postilla si può anche giustificare come “nostalgia” del governo del mercato del lavoro agricolo che oramai non viene praticamente più gestito dalle organizzazioni dei lavoratori

somma dei due limiti rappresenta il tetto massimo d'utilizzo di lavoratori in somministrati all'interno di un intervallo temporale di un trimestre.

In ultimo, in un'ottica di maggior controllo sull'impiego di questo istituto, il CCNL prevede che l'azienda fruitrice di lavoratori somministratori ne dovrà dare comunicazione entro 10 giorni dall'utilizzazione all'Osservatorio regionale *ex art. 9*, o direttamente o per mezzo delle Organizzazioni padronali.

La contrattazione collettiva territoriale, in questo caso, ha rispettato integralmente l'indisponibilità ordinata *ex artt. 90 e 91* del CCNL relativamente alla materia della Somministrazione di lavoro. Nessun CPL qui analizzato infatti disciplina di sua *sponte* l'istituto, ad esclusione dei CPL di Arezzo e Catania⁵⁶⁵ che si limitano però a riprodurre pedissequamente il testo dell'*art. 19* del contratto nazionale.

Per la verità, nel corso dell'analisi della contrattazione provinciale si è notato che ogniqualvolta le parti territoriali abbiano avvertito la necessità di andare oltre le deleghe fornite dal contratto nazionale non si sono curate di rispettare il principio del «*ne bis in idem*», disciplinando gli istituti già regolati a livello superiore giungendo persino a crearne di nuovi⁵⁶⁶. Nel caso della Somministrazione di lavoro, invece, tale necessità non è stata avvertita in nessun territorio, complice, con molta probabilità, sia l'antica idiosincrasia di proprietà sindacale riguardo questo istituto sia, ed in modo particolare, la sua difficile utilizzazione in questo settore, a causa degli elevati costi legati al contratto – di natura commerciale – di Somministrazione di lavoro.

⁵⁶⁵ Rispettivamente *ex artt. 19 e 13*

⁵⁶⁶ Si veda il *Paragrafo 1.2.2* sull'Apprendistato

CAPITOLO 2

GLI INTERVENTI NORMATIVI SUL LAVORO IN AGRICOLTURA

Di seguito ci si occuperà degli interventi normativi finalizzati esclusivamente alla regolazione di particolari rapporti di lavoro per il settore agronomo. A differenza del precedente *Capitolo*, infatti, non si valuteranno le discipline dei contratti di lavoro adattati dal legislatore al contesto agricolo⁵⁶⁷, ma i regolamenti di particolari istituti e di rapporti di lavoro elaborati esclusivamente⁵⁶⁸ per questo settore.

Si inizierà la valutazione con il c.d. “Scambio di mano d’opera e servizi”, introdotto dal legislatore corporativo, per giungere ai più recenti⁵⁶⁹ c.d. “*Voucher*”⁵⁷⁰ – oggi “Contratto di prestazione occasionale” – e alla c.d. “Assunzione congiunta in agricoltura”.

Si concluderà, infine, accennando al c.d. “Lavoro familiare” in agricoltura perché trascurato non solo dalle dottrine agraria e giuslavorista ma, soprattutto, dallo stesso legislatore.

⁵⁶⁷ Da un lato, ammettendo l’applicazione di alcuni contratti anche in agricoltura, dall’altro rinviando alla contrattazione collettiva i dettagli della normativa legale

⁵⁶⁸ Per la verità, la disciplina dei “*Voucher*” non è nata per l’agricoltura ma per lavoratori a rischio esclusione sociale e per far emergere situazioni di lavoro irregolare. Soltanto successivamente, grazie alla sperimentazione della normativa nell’esecuzione delle vendemmie avvenuta nel 2008, possiamo dire i “*Voucher*” entrano a pieno titolo nell’alveo degli interventi per il mondo del lavoro agricolo

⁵⁶⁹ Per la verità, la prima versione dei “*Voucher*” – chiamato all’epoca “Lavoro accessorio” – risalire agli artt. 70 e ss. del D.lgs 10 settembre 2003, n. 276. Dopo vari interventi normativi, è stato da ultimo rinnovato con l’art. 54bis del D.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96, e lì definito “Contratto di prestazione occasionale”. L’“Assunzione congiunta in agricoltura” è stata, invece, introdotta nell’ordinamento grazie al D.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99

⁵⁷⁰ Dato che l’odierno istituto del “Contratto di prestazione occasionale” ha cambiato più volte nome ed è stato oggetto di varie modifiche, per semplicità si è voluto rappresentare l’istituto con la locuzione generica “*Voucher*” utilizzata nell’uso comune

2.1 L'antico istituto del c.d. "Scambio di mano d'opera e servizi"

Fin dall'*Introduzione* di questo lavoro di ricerca, si è sempre sottolineato che il settore primario si differenzia dagli altri comparti per vari elementi e, tra quelli inerenti il mondo del lavoro, si contraddistingue altresì per il particolare istituto del c.d. "Scambio di mano d'opera e di servizi" che qui di seguito verrà approfondito.

Esso è sopravvissuto sia al rovesciamento del regime fascista sia alle grandi riforme del lavoro susseguitesì in questi ultimi 20 anni, molto probabilmente per la sua particolare fruibilità, appannaggio esclusivo del mondo rurale. Tale istituto, infatti, è permesso soltanto nel settore agricolo poiché meglio si adatta alle esigenze dei piccoli coltivatori che, da un lato, possono collaborare reciprocamente nell'esecuzione di lavori ricorrenti (come, per esempio, la semina) e nel gestire efficacemente picchi stagionali (come la vendemmia, la mietitura, la trebbiatura o la raccolta in genere); dall'altro, possono evitare che, per un esiguo lasso di tempo, si assumano operai agricoli privi di un'effettiva utilità o si giunga persino ad acquistare macchine agricole molto costose.

Oggi come allora, l'istituto è regolato dall'art. 2139 c.c. prevedendo che «Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi⁵⁷¹». Risulta, pertanto, un'ipotesi di lavoro prestato al di fuori dello schema tipico del contratto di lavoro subordinato: è un rapporto esclusivamente di natura contrattuale in forza del quale una parte fornisce ad un'altra parte il lavoro manuale o l'utilizzazione di macchine/mezzi tecnici, creando in favore di quest'ultima esclusivamente un diritto alla restituzione della prestazione fornita, in tempi e modalità concordate tra i contraenti, senza alcuna prestazione in natura o corrispettivo in denaro.

Tuttavia, in passato lo scambio di manodopera è stato ritenuto dalla dottrina⁵⁷² come una possibile forma di "Distacco" dal momento che, durante il suo utilizzo, si verificherebbero gli elementi qualificanti questo ultimo istituto: (i) l'interesse del distaccante⁵⁷³, (ii) la temporaneità⁵⁷⁴ e (iii) lo svolgimento di una temporanea attività

⁵⁷¹ Si vuole evidenziare che lo scambio di manodopera è uno dei pochi rari casi in cui ancora oggi la legge effettua uno specifico rinvio ai c.d. "usi" depositati presso le Camere di commercio delle province italiane

⁵⁷² MAGNO P. (2006), *Il lavoro a termine...*, loc. cit., p. 48, nt. 24, e ARDAU G. (1972), *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, Vol. II, p. 937 così citato da MAGNO P. (1982), *Scambio di mano d'opera e di servizi in agricoltura*, DL, I, p. 397, nt. 33

⁵⁷³ L'interesse si rinviene nella reciprocità della prestazione oggetto dello scambio di manodopera

⁵⁷⁴ Lo scambio di manodopera è temporaneo, iniziando ed esaurendosi nel lasso di una particolare esigenza (es. vendemmia)

lavorativa^{575, 576}. Tale visione non si ritiene tuttavia corretta: lo scambio di manodopera si può considerare al massimo come l'antesignano dell'istituto del "Distacco", stante anche l'enorme divario temporale tra il varo delle due distinte discipline. Infatti, nell'ipotesi di scambio di manodopera mancherebbe l'elemento più importante: la messa a disposizione da parte del distaccante di propri lavoratori subordinati. Infatti, i prestatori di lavoro che si desumono alla lettura della norma, non sono dei "normali" dipendenti dell'imprenditore poiché chi compie la prestazione lavorativa è lo stesso piccolo imprenditore agricolo eventualmente coadiuvato dai propri familiari.

Pertanto, si reputa impossibile paragonare le discipline dei due istituti: nello scambio di manodopera manca l'elemento della subordinazione di chi presta la propria attività e, al contempo, risulta impraticabile l'attribuzione della figura di lavoratore dipendente a coloro i quali compiono la prestazione lavorativa, essendo proprio questi ultimi qualificabili o come imprenditore agricolo o come un proprio familiare.

Nonostante lo storico istituto sia risalente nel tempo risulta ancora oggi molto utilizzato nel settore. Infatti, l'INPS in una specifica circolare del 2009⁵⁷⁷ emanata per la propria attività di vigilanza in agricoltura, ha redatto una sorta di "decalogo" che possa aiutare il proprio servizio d'ispezione per meglio inquadrare lo scambio di manodopera e sanzionare così celati e fraudolenti distacchi e somministrazione di lavoro.

Iniziando dai soggetti a cui è riconosciuta la possibilità di fruire di tale istituto, un legittimo scambio di manodopera avviene sempre tra due piccoli imprenditori agricoli che ai sensi dell'art. 2083 c.c. possono intendersi: (i) i c.d. "coltivatori diretti", ovvero soggetti che si dedicano direttamente e abitualmente alla manuale coltivazione dei fondi, in qualità di proprietari, affittuari, usufruttuari, all'allevamento e attività connesse; (ii) coloro i quali esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il

⁵⁷⁵ A prescindere dalla qualificazione della prestazione lavorativa, essa ha una durata limitata nel tempo

⁵⁷⁶ I primi due criteri nascono dalla giurisprudenza e il terzo dalla stessa legge – disciplinante il distacco – che cristallizza i primi due. Per dettagli, si veda: CARINCI M. T. (2013), *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Torino, G. Giappichelli Editore, III ed., pp. 101 e ss.

⁵⁷⁷ INPS (2009), *Attività di vigilanza in agricoltura per il contrasto del fenomeno dei falsi rapporti di lavoro e del lavoro nero – linee di indirizzo ed indicazioni operative*, Circolare n. 126 del 16 dicembre 2009, Roma, INPS

lavoro proprio o dei componenti della famiglia⁵⁷⁸.

Inoltre, salvo ulteriori specificazioni derivanti dai c.d. “usi” depositati presso le Camere di Commercio territoriali⁵⁷⁹, le altre caratteristiche che rendono questo istituto legittimo sono le seguenti: (i) l’assenza di un corrispettivo in denaro o in natura espressamente scambiato tra le parti a ristoro della prestazione resa; (ii) le prestazioni date e ricevute devono prescindere da un qualunque calcolo di stretta equivalenza quantitativa e qualitativa; (iii) infine, la prestazione deve attenersi esclusivamente ad attività rientranti nello specifico dell’attività agricola, principale o c.d. “connessa” che sia^{580,581}.

Alla luce di quanto descritto ed affermato, lo scambio di mano d’opera e servizi risulta un istituto esclusivo del mondo del lavoro agricolo, impossibile da coniugare in altri settori, e tutt’al più annoverabile in una delle modalità con la quale è prestato in agricoltura il lavoro dei familiari.

2.2 La nuova disciplina dei c.d. “Voucher”: il c.d. “Contratto di prestazione occasionale”

L’attenzione politico-mediatica sul “Lavoro occasionale”⁵⁸², causata dal referendum abrogativo della sua disciplina promosso dalla CGIL, si è dipanata poco dopo l’intervento legislativo del Governo, che ha “colto l’occasione” per riscrivere l’intera regolamentazione prima dell’effettiva votazione referendaria. Tralasciando le opinioni – per la maggior parte negative – su tale intervento governativo, più di natura tattico-politica che intenzionato ad eliminare la possibilità che i *voucher* potessero destrutturare

⁵⁷⁸ Secondo l’interpello n. 6/2010 proposto dalla COPAGRI al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono incluse nell’alveo di coloro che esercitano un’attività professionale organizzata anche le figure dei coloni e dei mezzadri (i cui contratti agrari sono ancora in essere ex L. n. 756/1964 e L. n. 203/1982)

⁵⁷⁹ Si è cercato di verificare presso alcune CCIA la presenza o meno dell’istituto in commento ma senza successo

⁵⁸⁰ INPS (2009), *Attività di vigilanza in agricoltura per il contrasto del fenomeno dei falsi rapporti di lavoro e del lavoro nero – linee di indirizzo ed indicazioni operative*, Circolare n. 126 del 16 dicembre 2009, Roma, INPS

⁵⁸¹ Già la Corte di cassazione si era espressa in questo senso con la sentenza n. 5055/2008

⁵⁸² Artt. 48-50 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 oramai abrogati dal D.l. 17 marzo 2017 n. 25, convertito senza modificazione dalla Legge 20 aprile 2017, n. 49

il diritto del lavoro, si ritiene, tuttavia, che i rilievi realizzati dalla Corte Costituzionale sull'ammissione del referendum⁵⁸³ rimangono ancora in parte vitali, almeno per quanto riguarda il settore dell'agricoltura. Utilizzando le parole della Corte Costituzionale, «l'evoluzione dell'istituto, nel trascendere i caratteri di occasionalità dell'esigenza lavorativa cui era originariamente chiamato ad assolvere, lo ha reso alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici [...]»⁵⁸⁴ come il contratto a termine⁵⁸⁵. Infatti, sebbene la nuova disciplina del “Contratto di prestazione occasionale” – l'art. 54-*bis* del D.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 – risulti foriera di correttivi⁵⁸⁶ rispetto alla precedente regolamentazione, permangono le simili problematiche relative all'applicazione di tale istituto nel settore agricolo, risultando ancora oggi uno strumento contrattuale alternativo soprattutto al contratto a termine in agricoltura. La particolare semplicità della forma di instaurazione, di gestione e di estinzione dell'istituto, infatti, ben si attagliano alle caratteristiche intrinseche dei rapporti stagionali in agricoltura⁵⁸⁷, sia se si vuole assumere un lavoratore in forma regolare sia se vi vuole farlo eludendo legge e contratto collettivo. Per la verità, il lavoro in agricoltura è particolare: può svolgersi tutto l'anno e per mesi interi, ma anche per alcune settimane, giorni oppure singole giornate nonché essere alla mercé delle condizioni meteorologiche. Bisogna, inoltre, considerare le storiche problematiche del mercato del lavoro agricolo relative alle difficoltà di reperire personale velocemente e trasportarlo in luoghi anche difficili da raggiungere⁵⁸⁸, a cui si sommano le lentezze burocratiche intrinseche all'assunzione regolare che diventano insostenibili per lavorazioni di brevissima durata. Pertanto, il contratto di prestazione occasionale oggi – come il lavoro occasionale “ieri” – sopraggiunge in un contesto produttivo complesso dove la via più breve o, peggio, l'irregolarità è dietro l'angolo. Nel momento in cui il committente si trova nelle condizioni⁵⁸⁹ di dover scegliere se assumere regolarmente con un Contratto di prestazione

⁵⁸³ Con la sentenza n. 28 dell'11 gennaio 2017

⁵⁸⁴ Punto 4 della sentenza

⁵⁸⁵ Il contratto di lavoro da sempre più utilizzato nel settore

⁵⁸⁶ Per l'analisi relativa alle novità e ai correttivi generati della novella si rinvia a: ZILLI A. (2017), Prestazioni di lavoro accessorio e organizzazione, *ADL*, n. 1, pp. 86-102

⁵⁸⁷ In questo senso – sebbene in relazione alla precedente disciplina ma è una riflessione che rimane valida anche per la nuova normativa sui “Contratti di prestazione occasionale” – si veda: PINTO V. (2015), Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi, *LD*, n. 4, p. 690

⁵⁸⁸ Risultando terreno fertile per il fenomeno del caporalato

⁵⁸⁹ Necessità impellenti oppure riguardanti un piccolo imprenditore agricolo che non riesce a sostenere i costi di un contratto a termine

occasionale o con il Contratto a termine, confrontando la velocità nei tempi di assunzione e, soprattutto, i costi⁵⁹⁰ dei due istituti, è portato più facilmente a scegliere il primo⁵⁹¹. Se il committente, invece, vuole eludere normativa legale e pattizia pur rimanendo apparentemente nella regolarità, ha l'occasione di farlo ancora attraverso il Contratto di prestazione occasionale.

La normativa⁵⁹² che ha innovato la vecchia disciplina sul Lavoro occasionale ha quindi mantenuto realizzabili entrambe le opportunità di facile contenimento dei costi – e aggiramento della burocrazia – e di nascondere lavoro nero e grigio⁵⁹³. Ciò risulta maggiormente evidente considerando in particolare: (i) l'errata regolazione del compenso minimo orario per l'agricoltura *ex* comma 16; (ii) la possibilità di contrattare il compenso per le ore di lavoro successive alle 4 ore di lavoro, che la legge impone come durata minima per una prestazione occasionale; (iii) la possibilità di utilizzare i lavoratori occasionali per qualsiasi mansione; (iv) la trasmissione all'INPS dell'inizio della prestazione lavorativa *ex* comma 17 e la sua revoca *ex* comma 18.

Invero, per quanto riguarda il punto (i), la normativa fa diretto riferimento agli importi individuati dal «contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»⁵⁹⁴, quando, invece, le retribuzioni del settore sono stabilite effettivamente dalla contrattazione provinciale. Il contratto nazionale – nel particolare, il CCNL operai agricoli e florovivaisti – definisce soltanto le retribuzioni minime per ognuna delle tre “Aree professionali”⁵⁹⁵, successivamente integrate dal salario contrattuale e da altre voci⁵⁹⁶ i cui *quantum* sono stabiliti diversamente in ogni CPL. Considerando, inoltre, il Contratto di prestazione

⁵⁹⁰ Che si analizzeranno a breve

⁵⁹¹ In tal senso, si veda anche: BERTAZZON L. (2011), *Il lavoro in agricoltura: tra l'impiego di manodopera stagionale immigrata e il consolidamento del lavoro occasionale accessorio*, Mestre, Veneto Lavoro, pp. 57 e 58

⁵⁹² Per la verità, anche la Circolare esplicativa dell'INPS n. 107 del 05/07/2017 ha contribuito, in parte, alle problematiche che tra poco si verificheranno

⁵⁹³ Perché, come si vedrà a breve, il Contratto di prestazione occasionale può essere attivato sia per nascondere ore di lavoro non pagate regolarmente (lavoro grigio) sia per regolarizzare episodi di lavoro nero in caso di necessità (infortuni, controlli ispettivi, etc.), evitando pesanti sanzioni

⁵⁹⁴ Così recita in parte il comma 16 dell'art. 54*bis* del D.l. n. 50/2017

⁵⁹⁵ Il CCNL classifica gli operai agricoli e florovivaisti in tre diverse “Aree professionali” per ognuna delle quali definisce la relativa c.d. “declaratoria”, un'espressione sintetica dell'insieme di mansioni riconducibili ad un ruolo (es. operaio specializzato)

⁵⁹⁶ Come la contribuzione alla Cassa *extra-legem*/Ente bilaterale spettante al datore, il valore corrispettivo dei generi in natura se previsti dalla contrattazione provinciale e il T.f.r

occasionale alla stregua di un contratto di lavoro a tempo determinato⁵⁹⁷ – e, per la verità, a parte l’assenza di un obbligo di forma scritta del contratto, ha quasi tutte le caratteristiche di tale istituto – bisognerebbe aggiungere anche il Terzo elemento⁵⁹⁸, che ammonta ad un somma pari al 30,44%⁵⁹⁹ del salario contrattuale⁶⁰⁰.

A prescindere dalla valutazione che il Contratto di prestazione occasionale abbia una natura subordinata e sia equiparabile ad un contratto a termine – con tutte le conseguenze economiche del caso – una tale configurazione del compenso orario dell’istituto comporta un livello retributivo molto più basso rispetto a quello del contratto a termine portando il committente quasi naturalmente a scegliere la prestazione occasionale anziché il contratto a tempo determinato.

La Circolare INPS n. 107 del 05/07/2017, intervenuta ad illustrare e spiegare la nuova disciplina dell’istituto, non solo ripete l’errore del riferimento al contratto nazionale circa la retribuzione minima (al punto 6.5 della Circolare)⁶⁰¹, ma indica come minimi orari a cui i committenti devono fare riferimento quelli appartenenti agli operai florovivaisti. Quindi, non solo questi ultimi vengono scambiati per minimi orari dell’intero settore ma risulterebbero anche più elevati se applicati agli operai agricoli – si veda *infra* –. Il CCNL, per la verità, può indurre all’errore perché, pur indicando al suo “Allegato 1” due distinte tabelle salariali, definisce “Minimi salariali di area *mensili*” degli operai agricoli e dei “Minimi salariali di area *orari*” per gli operai florovivaisti. Invero, ad una superficiale lettura del CCNL, la distinzione della retribuzione in modalità *mensile* e *oraria* può indurre a ritenere erroneamente che le tabelle facciano riferimento ad una retribuzione di settore uguale per le aziende agricole e florovivaiste che, per semplicità di lettura e calcolo, viene suddivisa in paga mensile e paga oraria. Tuttavia, quanto asserito non rappresenta la realtà: da sempre i livelli retributivi delle due attività sono differenti e, per giunta, la retribuzione dei florovivaisti risulta più elevata. Tale diversità, invero, si è mantenuta anche dopo l’unificazione delle contrattazioni collettive

⁵⁹⁷ Come la dottrina già afferma sebbene con qualche dubbio. Si veda, in particolare: PINTO V. (2015), Il lavoro accessorio..., *loc. cit.*, pp. 680 e ss.; per i dubbi qualificatori del Contratto di prestazione occasionale come contratto a termine si veda: MONDA P. (2017), Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale, *CSDLE, It*, n. 346/2017, pp. 31 e ss.

⁵⁹⁸ Nel solo caso del contratto a termine

⁵⁹⁹ Tale percentuale è prevista dal CCNL

⁶⁰⁰ Il terzo elemento si calcola sul salario contrattuale e, successivamente, si va ad aggiungere a questo ultimo e ad altri elementi i quali, tutti insieme compongono la retribuzione

⁶⁰¹ Sebbene, come si vedrà, l’Istituto previdenziale non poteva probabilmente fare in modo diverso

degli operai agricoli e degli operai florovivaisti – avvenuta alla fine degli anni '70 –, risultando tuttora presente nella contrattazione provinciale; in quest'ultima, con la regolazione dei livelli retributivi dei florovivaisti⁶⁰², vengono stabilite delle specifiche tabelle salariali distinte per operai tempo indeterminato e a tempo determinato. L'errore da parte dell'Istituto di previdenza risulta ancora più sconcertante se si considera che ogni anno, ai fini pensionistici, «le Sedi territoriali devono annualmente procedere alla rilevazione delle retribuzioni medie provinciali per gli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato, occupati nei vari settori in cui si articola l'attività del comparto agricolo»⁶⁰³ e, in particolare, degli operai agricolo e quelli florovivaisti.

Soltanto dopo una sollecitazione da parte dell'organizzazione sindacale dei lavoratori di settore Flai-Cgil⁶⁰⁴ nei confronti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'INPS, quest'ultimo è intervenuto per tentare di risolvere le problematiche appena esposte.

Con il citato Messaggio INPS n. 2887, l'istituto di previdenza ha ridefinito il compenso minimo orario per il settore agricolo stabilendo che: «[...] la misura minima della retribuzione oraria per la determinazione del compenso delle prestazioni di lavoro occasionale nel comparto [...] è ricavata assumendo a riferimento i minimi salariali mensili degli operai agricoli fissati dal CCNL [...]. Ai predetti minimi salariali è aggiunto, in relazione alla peculiare natura del rapporto di lavoro occasionale, il [...] terzo elemento retributivo, previsto, per gli operai a tempo determinato, quale corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato [...]».

Nonostante tale correttivo, l'INPS non è riuscito a risolvere gran parte degli errori presenti nella normativa e nella Circolare n. 107.

Per quanto riguarda la normativa, l'aggiunta del Terzo elemento al *quantum* dei minimi salariali mensili da prendere a riferimento per il compenso minimo orario della prestazione occasionale, sembra più un compromesso che una soluzione al problema dell'inesatta individuazione della fonte contrattuale dei livelli retributivi del comparto. L'INPS, da un lato, non poteva realizzare una diversa interpretazione da quella fornita, perché ancorare la retribuzione oraria alle retribuzioni provinciali – anziché a quelle

⁶⁰² La retribuzione degli operai florovivaisti viene regolata dai CPL sono nel caso in cui sul territorio provinciale ci sia l'esistenza di aziende florovivaistiche

⁶⁰³ Si veda, per dettagli, la Circolare INPS n. 203 del 25 novembre 2016

⁶⁰⁴ Con un lettera del 10 luglio 2017 indirizzata all'INPS e al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali

prevista dal CCNL – sarebbe stata un’interpretazione *contra legem*, sebbene la scelta fosse corretta dal punto di vista contrattuale, dall’altro, aveva la necessità di rendere maggiormente oneroso il Contratto di prestazione occasionale per evitare un completo “effetto sostituzione” con il Contratto a termine⁶⁰⁵.

Pertanto, si ritiene che l’introduzione del Terzo elemento sia stata l’unica soluzione praticabile, che, comunque, è riuscita ad avvicinare la normativa alla realtà del contesto agronomo e, allo stesso tempo, ha posto un ostacolo in più all’utilizzo fraudolento dell’istituto. Ovviamente il problema non è stato pienamente risolto perché, pur considerando il Terzo elemento, il costo orario di un Contratto di prestazione occasionale è ancora troppo inferiore (meno della metà) a quello di un contratto a termine in agricoltura, come si può facilmente evincere dalla tabella di seguito esposta.

COSTO ORARIO I^a AREA PROFESSIONALE	Contratto di prestazione occasionale	Contratto a termine⁶⁰⁶
Retribuzione oraria	7,39	13,95
Terzo elemento	2,25	4,24
Altre voci del salario provinciale	/ ⁶⁰⁷	0 ⁶⁰⁸
T.f.r.	/ ⁶⁰⁹	0,87
Contribuzione Ente Bilaterale	/ ⁶¹⁰	0,11
Oneri sociali a carico datore di lavoro	2,70	9,27
TOTALI COSTI	12,34	28,44

***Tabella 12 – Costi orari del “Contratto di prestazione occasionale”
e del “Contratto a termine” a carico del datore di lavoro agricolo***

⁶⁰⁵ Uno dei problemi maggiori evidenziato dalla Flai-Cgil nella lettera spedito all’INPS e al MLPS

⁶⁰⁶ Tutti i dati economici presenti sul colonna sono stati ricavati basandosi sul vigente CPL di Verona

⁶⁰⁷ La legge non prevede questa voce di costo

⁶⁰⁸ Non previste nel CPL di Verona

⁶⁰⁹ La legge non prevede questa voce di costo

⁶¹⁰ La legge non prevede questa voce di costo

Infatti, per una corretta valutazione del compenso orario delle prestazioni occasionali, oltre al Terzo elemento, andrebbero aggiunti ai minimi tabellari da CCNL altre voci⁶¹¹ che vanno a concorrere alla retribuzione totale, a cui si deve aggiungere la parte importante del salario stabilito a livello provinciale⁶¹². Soltanto a parità di costi ma con finalità diverse – come, per esempio, mansioni di basso profilo – il Contratto di prestazione occasionale sarebbe utilizzato esclusivamente per fini leciti.

Per quanto riguarda i problemi nati con la Circolare n. 107, il correttivo apportato dall’Istituto di previdenza non risolve tutte le problematiche. Il Messaggio n. 2887, se da un lato ha ridefinito la retribuzione oraria degli operai agricoli, riparametrandola alla retribuzione minima tabellare da CCNL per gli operai agricoli includendo anche il Terzo elemento, dall’altro ha dimenticato di ricalcolare il compenso orario per gli operai florovivaisti che, ad una lettura coordinata della Circolare n. 107 e del Messaggio n. 2887, risulta quantificato escludendo ancora il Terzo elemento, a cui hanno diritto anche gli operai florovivaisti.

Riguardo al punto (ii), la previsione espressa nella Circolare n. 107 al punto 6.5 – e ribadita al punto n. 2 del Messaggio INPS n. 2887 del 12 luglio 2017 – fa maggiormente temere la sostituzione in agricoltura del Contratto a termine con un Contratto di prestazione occasionale. Se, infatti, le parti contrattuali possono negoziare un compenso per le ore successive a quelle retribuite con l’istituto in analisi, è chiaro che per semplicità il committente opterà per questa via e non per la lunga e complicata attivazione di un contratto a termine. Ci si chiede a questo punto, però, perché l’istituto previdenziale abbia previsto questa ipotesi di sua sponte quando infatti l’art. 54-*bis* del D.l. 24 aprile 2017, n. 50⁶¹³ non ne fa menzione. Comunque, nell’ipotesi di un corretto uso dell’istituto, ci si chiede come le parti possano formalizzare questa “trattativa” per non incorrere in sanzioni in caso di ispezioni degli organi competenti; la Circolare n. 107, infatti, pur prevedendo tale negoziazione, non ne chiarisce la modalità di realizzazione.

Riguardo al punto (iii), all’interno della normativa si rileva la mancanza di una specifica previsione riguardante l’impiego del Contratto di prestazione occasionale

⁶¹¹ Come la contribuzione alla Cassa *extra-legem*/Ente bilaterale spettante al datore, il valore corrispettivo dei generi in natura se previsti dalla contrattazione provinciale e il T.f.r

⁶¹² Senza considerare che i livelli retributivi della contrattazione territoriale sono diversi da provincia a provincia

⁶¹³ Convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96

unicamente per precipue mansioni, comportando la concreta possibilità di assunzioni con un livello retributivo più basso rispetto alla mansione effettivamente svolta.

In merito al punto (iv), ossia la trasmissione all'INPS dell'inizio e della fine della prestazione lavorativa, solo i committenti agricoli sono obbligati a trasmettere «la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni»⁶¹⁴. Si tratta di una agevolazione non di poco conto se si confronta la previsione valida per gli altri utilizzatori, obbligati invece ad inserire puntualmente l'ora di inizio e fine della prestazione. Probabilmente, la causa di una tale diversa modalità di attivazione dei Contratti di prestazione occasionale è rinvenibile nelle condizioni metereologiche che, nel caso di intemperie, potrebbero rendere la prestazione lavorativa inservibile. Se tale ipotesi fosse veritiera, solleverebbe comunque alcuni dubbi. *In primis*, non tutte le lavorazioni agricole si svolgono *en plen air*, quindi la normativa ricolleggerebbe tutto il mondo agricolo alla sola coltivazione della terra all'aria aperta, trascurando i suoi tanti risvolti produttivi. Di conseguenza, la disciplina fornisce automaticamente questa facilitazione a tutti i sub-comparti agronomi e, dunque, anche a coloro i quali producono a prescindere dalle condizioni climatiche avverse, risultando iniquo nei confronti degli altri committenti di diversi settori produttivi che sono obbligati ad inserire puntualmente l'orario della prestazione. *In secundis*, l'arco temporale dei 3 giorni potenzialmente permetterebbe l'inserimento, sul portale telematico, dell'effettiva utilizzazione del lavoratore soltanto in caso di controlli ispettivi, dal momento che solitamente vengono eseguiti nella sede legale dell'azienda agricola⁶¹⁵ che spesso non coincide con il luogo in cui si realizza la produzione agricola e, quindi, la prestazione lavorativa. Inoltre, il compenso potrebbe essere attivato nel momento in cui il lavoratore si infortuna⁶¹⁶.

A quanto descritto si deve aggiungere un'ulteriore facilitazione concessa a tutti gli utilizzatori ed, in modo particolare, a quelli agricoli. Qualora l'attività lavorativa non avesse luogo, il committente è tenuto a comunicare tale evento all'istituto previdenziale entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. A parte l'incomprensibile divario temporale tra il termine per informare l'INPS

⁶¹⁴ Così in parte recita il comma 17 dell'art. 54bis del D.l. n. 50/2017, convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96

⁶¹⁵ Fonte: Flai-Cgil, Dipartimento Agricoltura

⁶¹⁶ Fonte: Flai-Cgil, Dipartimento Agricoltura. Si veda anche la puntata del programma televisivo *Report*, del 7 dicembre 2017

dell'utilizzazione del Contratto di prestazione occasionale (1 ora prima dell'inizio dell'attività lavorativa)⁶¹⁷ e il termine di una sua revoca (3 giorni)⁶¹⁸, si vuole soprattutto evidenziare come la normativa contribuisca indirettamente all'uso distorto dell'istituto: se entro i 3 giorni dalla comunicazione all'INPS della prestazione occasionale non venissero eseguiti i controlli ispettivi, il committente potrà disattivare l'utilizzazione dell'istituto e continuare a pagare il lavoratore in nero. Quanto ipotizzato sarebbe ancora di più facile realizzazione nel settore agricolo: l'agricoltore non solo ha 3 giorni di tempo per revocare l'impiego del Contratto di prestazione occasionale ma – precedentemente – ne ha altrettanti per stabilire la data di inizio dell'attività lavorativa, in quanto la norma stabilisce che l'imprenditore agricolo deve «[...] indicare la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni»⁶¹⁹. In sostanza l'imprenditore agricolo non ha alcun vincolo temporale né nel momento dell'attivazione tanto più nel momento di un'eventuale revoca. Tale libertà – estranea agli utilizzatori degli altri comparti – presta facilmente il fianco ad una sua utilizzazione distorta ed elusiva, in un comparto già afflitto da un cronico sfruttamento lavorativo.

Se si confronta la nuova normativa sul Contratto di prestazione occasionale con la precedente disciplina sul Lavoro accessorio – gli oramai abrogati artt. 48-50 del D.lgs. n. 81/2015 – si possono notare altre criticità rispetto al suo utilizzo nel comparto agronomo.

Se si voleva ridurre il ricorso a tale istituto soprattutto in agricoltura, riportandolo nell'alveo della vera occasionalità della prestazione, il legislatore sembra aver fallito nel suo intento. Infatti, l'impossibilità di ricorrere all'istituto per i committenti che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori a tempo indeterminato (comma 14) è un restringimento degli ambiti oggettivi che ha scarsa effettività nel settore primario, dove i dipendenti agricoli *sine die* sono un numero esiguo rispetto a quelli a tempo determinato⁶²⁰. Il legislatore avrebbero dovuto eliminare la specificazione “a tempo indeterminato” per rendere effettivo tale restringimento, almeno per l'agricoltura.

⁶¹⁷ Risulta anche incomprensibile il divario temporale tra il termine dell'attività lavorativa e il pagamento della retribuzione: *ex* comma 19, il compenso verrà accreditato – via bonifico – il quindicesimo giorno del mese successivo rispetto alla prestazione

⁶¹⁸ Per cui, oggi, basterebbe un “click” per attivare e, soprattutto, disattivare l'impiego dell'istituto

⁶¹⁹ *Ex* comma 9 dell'art. 54-*bis* del D.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96

⁶²⁰ Si vedano i dati della *Parte seconda* di questo lavoro

La precedente normativa, inoltre, riusciva indirettamente ad escludere le aziende agricole il cui *core business* era quello delle c.d. “attività connesse”, ossia proprio le realtà economiche più incriminate per fenomeni di grave sfruttamento del lavoro, tra cui il caporalato⁶²¹. Includendo nell’oramai abrogato art. 48, comma 3, lettera b) solamente le attività agricole «svolte a favore di soggetti di cui all’articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 [...]» venivano escluse dalla possibilità di utilizzare tale istituto le imprese richiamate dal seguente art. 34bis della citata normativa, che svolgevano attività connesse all’agricoltura. Anche in questo caso, invece di restringere il campo di utilizzazione dell’istituto, il legislatore non solo è riuscito ad allargarlo, ma ha fornito una *chance* in più agli imprenditori senza scrupoli.

In sostanza, il problema di fondo di questa normativa nasce dalla degenerazione delle sua finalità di inclusione sociale e lotta al lavoro nero. Grazie ad interventi legislativi di carattere alluvionale, si sono ampliati enormemente gli ambiti soggettivi e oggettivi dell’istituto e l’“occasionalità” è sempre più “normalità”.

Non ci sono dati inequivocabili sulla netta direzione che ha intrapreso l’istituto, verso un utilizzo virtuoso o distorto⁶²², tuttavia un dato è pacifico: il Contratto di prestazione occasionale è largamente utilizzato ai fini di risparmio e di elusione. In un contesto-Paese dove il mondo del lavoro ha fame di occasioni lavorative, i committenti hanno necessità di fuggire dalla burocrazia – molte volte anche esasperante – e da tasse sul lavoro tra le più elevate del Mondo, i *voucher* e il Contratto di prestazione occasionale hanno risposto e rispondono più a queste necessità che a quelle che si era posto il legislatore con la prima disciplina sul “Lavoro occasionale accessorio”. Se si guarda rapidamente ad altri Paesi membri dell’UE, dove da anni esiste il medesimo istituto, almeno per quanto riguarda il settore agricolo si potrebbe ridimensionare fortemente l’utilizzo del Contratto di prestazione, potendo ricorrervi solo per attività manuali e non

⁶²¹ Fonte: Flai-Cgil, Dipartimento Agricoltura

⁶²² In tal senso, le più recenti analisi statico-economico sul tema: ANASTASIA B. ET AL. (2016), Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori committenti, Roma, INPS, *WorkINPS Papers*, n. 2, settembre 2016, pp. 53 e ss.; e UFFICIO PARLAMENTARE DI BILANCIO (UPB) (2017), *La remunerazione del lavoro accessorio occasionale: l’esperienza dei voucher*, Roma, upB, “Focus tematico” n. 4, 7 aprile 2017, pp. pp. 1 e 2. Il dato comune che si rileva e a cui fa riferimento già ZILLI – in ID. (2017), *Prestazioni di lavoro...*, *loc. cit.*, pp. 89 e ss. – è la carenza di molte informazioni statistiche sul tema

complesse e di mantenimento delle aree boschive⁶²³. Quanto ora ipotizzato è ciò che avviene in Lituania, unico Paese membro che adotta il *voucher-based work* esclusivamente per il settore agricolo⁶²⁴. Per quanto riguarda l'Italia, ad una tale riduzione delle occasioni di impiego bisognerebbe accompagnare anche altri interventi, su scelte condivise e concertate tra Governo e rappresentanze sociali agricole: (i) snellire la burocrazia riguardante le assunzioni per mezzo di altri tipologie contrattuali; (ii) affidare completamente la gestione del mercato del lavoro agricolo alle parti sociali; (iii) ridurre il costo del lavoro, che passa, tuttavia, non solo per le politiche economiche del Governo ma anche per relazioni sindacali capaci, per esempio, di definire un salario diverso per ogni sub-comparto del settore agricolo e disarticolare una retribuzione che è uguale per tutto il mondo agronomo. Quanto ora ipotizzato ha come fine ultimo quello di aumentare l'*appeal* di altri contratti di lavoro e di utilizzare il Contratto di prestazione occasionale solamente in modo residuale, ossia quando realmente riguarda lavorazioni marginali, non frequenti, a bassa professionalità, facendo tornare in tal modo l'istituto alle sue antiche funzioni sociali e di rispetto della legalità.

Il ricorso ai *voucher* non sembra aver toccato le sensibilità degli attori negoziali della contrattazione territoriale nonostante le battaglie delle organizzazioni sindacali dei lavoratori a livello nazionale⁶²⁵. Soltanto in un solo CPL tra quelli analizzati, infatti, si ritrova un articolo destinato ad affrontare la tematica.

2.3 La c.d. “Assunzione congiunta”

Sebbene la finalità dichiarata dal legislatore, rispetto all'istituto della c.d. “Assunzione congiunta”, fosse di mera semplificazione operativa rispetto alla particolare difficoltà di effettuare un'assunzione “condivisa” tra più imprese agricole⁶²⁶ – legate tra

⁶²³ UFFICIO PARLAMENTARE DI BILANCIO (UPB) (2017), *La remunerazione del lavoro accessorio...*, *loc. cit.*, pp. 36-37

⁶²⁴ Si veda, per dettagli: EUROFOUND (2015), *New forms of employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, p. 89

⁶²⁵ Per la verità, della sola Flai-Cgil

⁶²⁶ Prima dell'avvento di tale istituto, infatti, le «imprese agronome – appartenenti allo stesso gruppo, riconducibili allo stesso nucleo familiare o legate da un contratto di rete – dovevano assumere ciascuna i propri dipendenti, non essendo possibile procedere ad una assunzione di gruppo. Questa procedura creava notevoli difficoltà operative in quanto non era sempre agevole individuare preventivamente i

loro da vincoli di diverso genere (es. contratti di rete, parentela, etc.), oppure soggetti ad un'unica proprietà –, a ben guardare, si ritiene che l'istituto abbia le potenzialità di risolvere problemi ben più diffusi e, certamente, di maggior rilievo rispetto a quello dichiarato. A parte l'immediato percepibile risparmio sui costi di assunzione e gestione del personale, perché condivisi tra più utilizzatori, l'assunzione congiunta avrebbe le potenzialità di «far circolare la manodopera tra imprese con attività produttive differenti, ma collegate da uno scopo comune, garantendo un'economia nella gestione della manodopera per le imprese e una maggiore stabilità del rapporto di lavoro per i lavoratori»⁶²⁷. Il settore agricolo italiano è, infatti, caratterizzato da una significativa frammentarietà aziendale, che produce una forte resistenza alla instaurazione di rapporti di lavoro dipendente duraturi e, soprattutto, regolari.

A tali annose problematiche, il legislatore ha offerto – consapevolmente o meno – un valido rimedio, introducendo nell'ordinamento la possibilità di assunzione congiunta da parte di una pluralità di datori di lavoro per mezzo del D.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99, inserendo i commi *3bis*, *3ter*, *3quater* e *3quinqes* all'art. 31 del D.Lgs. 10 settembre 2003. In sintesi, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti, a tempo determinato e a tempo indeterminato⁶²⁸, per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende, «le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado [...]»⁶²⁹.

Tralasciando volutamente l'aspetto della c.d. “codatorialità” nell'ipotesi di

periodi in cui il lavoratore sarebbe stato chiamato a prestare la propria opera nelle varie aziende del gruppo, che in alcuni casi erano gestite economicamente come un unicum. Il distacco, peraltro, non era sempre attuabile in tali circostanze, in quanto possono mancare i requisiti previsti dalla legge (temporaneità ed interesse del distaccante) ed era difficile gestire correttamente dal punto di vista formale e amministrativo tale istituto. Sussisteva quindi la necessità di consentire l'assunzione congiunta da parte di imprese facenti capo allo stesso gruppo o riconducibili ad uno stesso proprietario ovvero ad uno stesso nucleo familiare ovvero legate da un contratto di rete». Così, la Relazione al Senato della Repubblica al DDL per la conversione in legge del D.l. 28 giugno 2013, n. 76, alle pagine 11 e 12, disponibile al sito: http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/SoleOnline5/Oggetti_Correlati/Documenti/Norme%20e%20Tributi/2013/07/decreto-lavoro/relazione-tecnica-decreto-legge-28-giugno-2013-n-76.pdf

⁶²⁷ CANFORA I. (2014), L'impresa familiare in agricoltura e i lavoratori dell'impresa. Spunti di lettura dal diritto italiano ed europeo, *RDA*, n. 3, p. 320

⁶²⁸ L'art. 31, comma *3bis*, infatti, non specifica alcuna tipologia contrattuale

⁶²⁹ Art. 31, comma *3bis*, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

assunzione congiunta⁶³⁰, ci si vuole invece soffermare sulle implicazioni – apparentemente dirompenti – che avrebbe la diffusione dell’istituto sul particolare mondo del lavoro agricolo, in particolare: (i) sull’occupazione e sui costi aziendali, (ii) sullo sfruttamento illegale della manodopera, (iii) sulla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro e sulla contrattazione collettiva.

La più (i) semplice condivisione di personale tra più aziende agricole avrebbe delle conseguenze positive sia dal lato dei lavoratori, migliorando la qualità e soprattutto la quantità dell’occupazione, sia dal lato delle imprese, riducendo gli elevati costi legati alle assunzioni. La gestione congiunta di lavoratori, infatti, porterebbe ad una significativa stabilizzazione dei rapporti di lavoro in un contesto in cui il contratto a termine è la normalità e non l’eccezione, essendo la produzione agricola ancora caratterizzata dalla stagionalità delle produzioni. Bisogna, tuttavia, evidenziare due importanti elementi: il comparto non è rappresentato soltanto dalla coltivazione della terra e le colture non sono più necessariamente stagionali né alla mercé delle condizioni meteorologiche. L’agricoltura, come si è visto, possiede numerose sfaccettature e il contratto a termine – o, comunque, l’instabilità dell’impiego – non è distintivo del lavoro dipendente di tutti i sub-settori agronomi. In sostanza, il problema dell’instabilità dell’impiego risiede oggi fondamentalmente nelle caratteristiche del tessuto produttivo, che risulta, da un lato, afflitto da un diffuso nanismo dimensionale e dai problemi che ne comporta (bassa produttività, bassa occupazione, etc.), dall’altro, è composto da sempre più numerose medie e grandi imprese, che posseggono grandi appezzamenti di terra. L’assunzione congiunta, dunque, da un lato, interverrebbe per migliorare le condizioni occupazionali delle micro e piccole imprese e, dall’altro, conseguentemente, aiuterebbe anche il tessuto produttivo primario a crescere e a destagionalizzare le produzioni. Del resto, una piccola azienda a conduzione familiare è legata alla sua dimensione e all’incapacità di svilupparsi e di investire su una produzione slegata dai vincoli dei cicli biologici e dalle intemperie ed incentrata sulla qualità. La presenza di una forza lavoro adeguata e a costi ridotti – come si vedrà a breve – aiuterebbe la crescita delle aziende di

⁶³⁰ A cui si rinvia ad una specifica dottrina: PERULLI A. (2014), Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni congiunta. In: FIORILLO L., PERULLI A., diretto da, *Il Nuovo diritto del lavoro*, Vol. IV “La riforma del mercato del lavoro”, Torino, Giappichelli Editore, pp. 463-504; GRECO M. G. (2014), Distacco e codatorialità nelle reti di impresa, *ADL*, n. 2, pp. 117 e ss.; BIASI M. (2014), Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell’impresa e le risposte dell’ordinamento, *CSDLE*, *It*, n. 218/2014

tali piccole dimensioni.

Da un punto di vista economico, si è già detto come il lavoro sia la componente fissa e principale dei costi aziendali, tanto che, per una piccola impresa agricola, potrebbe essere persino insostenibile retribuire un singolo lavoratore, sebbene assunto a termine. L'assunzione congiunta potrebbe essere utile anche in questo ambito: dividendo i costi tra due o più imprese per l'utilizzo di uno o più lavoratori risulterebbe chiaramente molto meno oneroso per entrambe, rispetto all'ipotesi di un'assunzione diretta da parte di una singola azienda. A ciò si aggiunge la maggiore efficienza nella gestione del personale: il dipendente sarebbe disponibile quando l'azienda ne avesse più bisogno, senza costi di ricerca né il rischio di assumere personale di cui non si conosce professionalità e qualità del lavoro. Un minor costo del lavoro, inoltre, potrebbe liberare risorse economiche aziendali utili, per esempio, all'investimento in macchine, formazione o semplicemente in altre colture.

Una più coerente ed efficiente gestione della forza lavoro, grazie all'assunzione congiunta, avrebbe dei risvolti positivi anche (ii) sull'elusione normativa e lo sfruttamento illegale dei lavoratori. Innanzitutto, la riduzione dei costi porterebbe le imprese ad assumere regolarmente, evitando sia *escamotage* normativi sia metodi illegali di assunzione, e garantirebbe indirettamente una maggiore effettività della legge e del contratto collettivo. Se, come già accennato *supra*, l'assunzione congiunta potesse aiutare a destagionalizzare le produzioni, ciò avrebbe un'influenza positiva anche sul "mercato delle braccia", che nasce proprio dai picchi di produzione concentrati in alcuni periodi dell'anno, riuscendo ad eliminare la fonte dell'intermediazione illecita e di una più generale elusione normativa.

Infine, (iii) la diffusione dell'assunzione congiunta avrebbe dei riflessi anche sulle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Il possibile incremento di assunzioni a tempo indeterminato, infatti, sarebbe utile al sindacato bracciantile per creare una solida rappresentanza sindacale all'interna dei luoghi di lavoro, inficiata *illo tempore* dalla strutturale precarietà dell'occupazione agricola. Il sindacato, invero, non è riuscito a stabilizzarsi nelle strutture economiche agricole anche per l'esiguo numero di personale assunto a tempo indeterminato. Del resto, è difficile trovare un Delegato d'azienda, tra i lavoratori a termine, che rischi di non essere assunto per una nuova stagione (o per una nuova fase lavorativa) proprio perché è un rappresentante sindacale. Inoltre, lo stesso

sindacato non avrebbe interesse nell'elezione di un suo dirigente a termine, non potendo garantire una presenza costante e duratura all'interno della medesima azienda.

In merito alla contrattazione collettiva, si è già spiegato in parte come la diffusione dell'assunzione congiunta possa *indirettamente* migliorare l'effettività della contrattazione: la capacità dell'istituto di abbattere i costi del lavoro porterebbe le aziende ad assumere personale in modo corretto, rispettando la legge e la norma pattizia.

Ora, invece, si vuole indagare la possibilità per l'istituto di incidere *direttamente* sulla contrattazione collettiva se utilizzato all'interno di un contratto di rete.

Si ritiene, infatti, che l'assunzione congiunta all'interno di un collegamento reticolare tra imprese possa incidere non solo sul grado di rispetto del contratto collettivo ma sullo sviluppo di una diversa negoziazione collettiva nel settore. Ciò che descrive già BAVARO⁶³¹ nella particolare realtà della "Cittadella aeroportuale di Bari" – dove si è creato il primo e forse unico «contratto di prossimità intercategoriale»⁶³² – potrebbe realizzarsi anche in agricoltura. Ribaltando, infatti, quanto descritto nei punti (i) e (ii) nell'ipotesi di assunzione congiunta legata ad un contratto rete, si potrebbe successivamente verificare lo sviluppo di necessità, di bisogni di tutti i soggetti appartenenti alla medesima rete – non solo provenienti dai lavoratori ma anche dalle stesse imprese – quindi persino l'esigenza di definire una regolamentazione unica sul lavoro per mezzo di un contratto collettivo della rete, nonostante la coesistenza di CCNL appartenenti a vari comparti agroindustriali o sub-comparti agricoli come già avviene nelle filiere. Infatti, nella citata esperienza barese il contratto di prossimità intercategoriale nasce in un contesto molto simile a quello di filiera nel quale la necessità di regolare specifiche materie già disciplinate nei diversi CCNL applicati dalle varie imprese presenti nell'area aeroportuale, ha condotto le aziende a voler creare una disciplina comune di quelle materie attraverso il contratto collettivo; al fine di rendere più efficiente l'applicazione degli istituti regolati dal momento che influenzavano tutte le imprese presenti nell'area.

L'utilizzazione del contratto di rete nel settore primario non è rara ma diffusa.

⁶³¹ BAVARO V. (2013), *Aeroporto sui generis*, Bari, Cacucci

⁶³² BAVARO V., LAFORGIA S. (2015), Contrattazione collettiva e "prossimità delle imprese". La struttura del contratto di filiera, distretto, rete d'impresa. In: CARINCI M. T., coordinato da, *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa: scelte organizzative e diritto del lavoro. Atti del Convegno internazionale di studio, Università di Milano, 26-27 giugno 2014*, Milano, Giuffrè, p. 115

L'ISTAT⁶³³ ha rilevato dal 2010 ad oggi una crescita importante di tale contratto, risultando l'agricoltura il primo settore economico nazionale nella creazione di reti di impresa⁶³⁴. Effettivamente il contratto di rete ben si attaglia a formalizzare legami tra aziende già realmente presenti ma non definiti tutti contrattualmente: come, avviene nelle filiere produttive – ma anche nei distretti produttivi, nelle aree a particolare vocazione agricola, etc. – dove i rapporti tra imprese di solito vengono chiariti per via contrattuale tra quelle che hanno una prossimità di fase, ossia dove un'azienda risulta fornitrice dell'altra, risultando perciò rari gli episodi in cui è presente un contratto che leghi l'impresa a monte con quella a valle.

Lo stesso art. 31, comma 3^{ter}, fa pensare ad un contratto di filiera quando recita che «l'assunzione congiunta può esser effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40% di esse sono imprese agricole».

Del resto, una contrattazione collettiva di un livello diverso da quelli nazionale e provinciale era già stata prevista nel Protocollo degli assetti contrattuali in agricoltura del 2009 e ribadito nei successivi CCNL del 2010 e del 2014 ma – come si vedrà nel corso di questo lavoro di ricerca – non ha mai visto la luce, nemmeno in fase sperimentale come ipotizzato nel Protocollo. Eppure, lo sviluppo di un contratto collettivo di lavoro della rete che riesca a disciplinare soprattutto l'aspetto retributivo risolverebbe – a mente di chi scrive – due problemi fondamentali per il settore: (i) una più equa distribuzione del valore del ciclo produttivo di un bene agricolo e dei relativi costi di produzione; (ii) un salario stabilito in funzione del destino economico di ogni prodotto agronomo.

La contrattazione territoriale non sembra aver dato molta attenzione all'istituto. Soltanto nei CPL di Pisa, Ravenna e Ferrara le parti contrattuali hanno dedicato all'Assunzione congiunta un apposito articolo. Nonostante l'evidente trascuratezza, si rileva in questi 3 CPL una particolare attenzione nell'utilizzo dell'istituto, sia nell'ipotesi in cui sia legato ad un contratto di rete sia nel caso in cui non sia presente. Infatti, tutti i CPL ribadiscono che il lavoratore deve essere inquadrato nel settore agricolo quando la prestazione lavorativa risulti essere riconducibile alle mansioni del comparto agronomo.

⁶³³ COSTA S. ET AL. (2017), *Reti d'impresa. Gli effetti del contratto di rete sulla performance delle imprese*, Roma, ISTAT-CONFINDUSTRIA-RETI IMPRESE

⁶³⁴ Ivi, p. 16

Il rischio che il lavoratore corre è, infatti, quello di essere assunto “da un’impresa⁶³⁵”/“dalla rete” – in presenza di un contratto di rete – che “non applica”/“che non ha indicato all’interno del contratto di rete” “il CCNL”/“il CCNL di riferimento” degli operai agricoli e florovivaisti, al fine elusivo di abbattere i costi di assunzione nonostante la sua prestazione lavorativa sia riconducibile a quella dell’operaio agricolo o florovivaista.

2.4 Il lavoro familiare nell’impresa agricola

Come si accennava nel corso di questo lavoro di ricerca, lo spazio che ha ottenuto il lavoro familiare⁶³⁶ in agricoltura nella dottrina agraria – quanto in quella giuslavoristica – è irrisorio se lo si confronta con le statistiche economiche disponibili: il 98,9%⁶³⁷ delle aziende agricole è a conduzione familiare e le giornate di lavoro impiegate dal conduttore e dai suoi familiari e parenti è pari all’80,1% (200.904.955,00 ore!) del totale delle giornate di lavoro in agricoltura. La scarsa attenzione non è giustificabile nemmeno dall’attribuzione da parte del Diritto agrario e della Giurisprudenza di un ruolo meramente residuale⁶³⁸ nel senso che l’impresa familiare sussiste solo quando i familiari non abbiano inteso dar vita ad un diverso rapporto negoziale (rapporto societario, lavoro subordinato, associazione in partecipazione, etc.)⁶³⁹. Eppure la PAC, nell’ambito delle misure dello sviluppo rurale destinate alle strutture agricole, ha considerato come destinatari di tali prestazioni economiche non solo gli imprenditori agricoli ma anche i coadiuvanti

⁶³⁵ In caso di assunzione congiunta, in un contesto produttivo dove non è siglato un contratto di rete, l’azienda che si assume le responsabilità delle comunicazioni di inizio e fine della prestazione lavorativa, risulta l’azienda a cui si fa riferimento per l’applicazione del CCNL

⁶³⁶ Qui si vuole intendere il lavoro prestato in agricoltura dai familiari in modo continuativo e non saltuario poiché, in tal caso, la prestazione lavorativa offerta dal familiare rientrerebbe nell’alveo dell’art. 74 del D.lgs n. 276/2003 che qui di seguito si vuole riportare: «“Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro” 1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori»

⁶³⁷ Per dettagli, si veda: INEA (2014b), *Agricoltura familiare. Tra lavoro e stile di vita, tra produzione e sviluppo*, Roma, INEA

⁶³⁸ In tal senso, si veda: GHEIDO M. R., CASOTTI A. (2017), Lavoro dei familiari e lavoro gratuito, *DPL*, n. 39, pp. 2350-2354

⁶³⁹ Si veda l’art. 230 *bis* c.c.

familiari che volessero svolgere un'attività connessa all'attività principale facente capo all'imprenditore agricolo ad essi legato da vincoli familiari. Senza considerare le facilitazioni nella gestione di personale dipendente che un tale sviluppo di attività secondarie avrebbe con l'Assunzione congiunta – si veda *infra* –. Infatti, la sua disciplina prevede – tra le quattro ipotesi per le quali è possibile tale reclutamento⁶⁴⁰ – che le imprese, i cui titolari sono collegati da legami di parentela e affinità, possano reclutare personale con un tale tipo di contratto.

Probabilmente, anche in questo contesto, l'aspetto della subordinazione ha giocato un ruolo decisivo sullo studio del lavoro nell'impresa agricola familiare. Infatti, se il lavoro dipendente agronomo è stato poco approfondito perché è merso più sotto il profilo dell'instabilità che della dipendenza, a maggior ragione in ambito familiare dove la soggezione gerarchica non è presente, è forse più comprensibile il disinteresse degli studiosi per questo ambito del lavoro in agricoltura.

⁶⁴⁰ Ossia, imprese agricole, incluse le cooperative, appartenenti allo stesso gruppo di imprese costituito da società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.; imprese agricole distinte ma riconducibili allo stesso proprietario; imprese in rete, di cui almeno il 50% sono imprese agricole

PARTE IV

LE RELAZIONI SINDACALI NEL SETTORE PRIMARIO

Premessa

Le relazioni sindacali di cui ci si occuperà nella *Parte Quarta* si riferiscono ad una delle tante sfaccettature del mondo del lavoro agricolo, nel quale vengono ricompresi molti comparti, ognuno dei quali con una storia di relazioni sindacali a sé stante. Alcuni di questi rami produttivi sono ritenuti addirittura “lontani” dal comune sentire, come l'allevamento di animali acquatici, rispetto allo storico concetto di agricoltura, scambiato molte volte come sinonimo di solo lavoro della terra. A ciò si deve aggiungere il fatto che, oramai – come più volte si è detto nel corso di questo lavoro di ricerca – l'agricoltura sta diventando sempre più un comparto manifatturiero, comportandosi come un settore agro-industriale più che agricolo *tout court*.

In questa sede, si affronteranno esclusivamente le vicissitudini sindacali e la contrattazione collettiva da essa scaturente del gruppo più importante e numeroso dei lavoratori delle campagne⁶⁴¹, tralasciando⁶⁴² volutamente le *industrial relations* degli allevatori⁶⁴³, dei consorzi di bonifica⁶⁴⁴, delle cooperative e consorzi agricoli⁶⁴⁵, del contoterzismo⁶⁴⁶ e, in modo particolare, quella degli impiegati e quadri⁶⁴⁷ e dirigenti agricoli⁶⁴⁸, di minor rilievo rispetto a quelle della terra seppur non meno importanti. Si rileva, infatti, un dato interessante proprio per queste due specifiche contrattazioni. A differenza di altri sistemi di negoziazioni, per le quali la distinzione operai e impiegati è composta in un unico testo contrattuale – e per alcuni risulta anche superato grazie al c.d. “inquadramento unico” –, il settore agronomo conserva la ripartizione delle due figure in distinti contratti collettivi. «Essa è una storia eredità che riflette le caratteristiche del

⁶⁴¹ Escludendo anche le relazioni sindacali dell'industria alimentare e della trasformazione, della pesca e di altri sub-comparti del macro-settore dell'Agroindustria: CCNL Artigianato alimentare, CCNL Aziende coop. di trasformazione prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, CCNL Fiori recisi, CCNL Sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, CCNL Industria alimentare, CCNL Ortofrutta, CCNL Panificazione, CCNL Federpesca, CCNL Coop. personale non imbarcato, CCNL Coop. personale imbarcato, CCNL piccola e media impresa alimentare e CCNL Tabacco

⁶⁴² Se non per specifiche comparazioni

⁶⁴³ CCNL Allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici

⁶⁴⁴ CCNL Consorzi di bonifica e miglioramento fondiario

⁶⁴⁵ CCNL Cooperative e consorzi agricoli

⁶⁴⁶ CCNL Contoterzismo in agricoltura

⁶⁴⁷ CCNL Quadri e Impiegati agricoli

⁶⁴⁸ CCNL Dirigenti in agricoltura

mercato del lavoro agricolo, ha una propria autonoma ragione di vita, legata alla specificità delle funzioni»⁶⁴⁹.

In una prospettiva di “Agribusiness”, invece, in questa sede si andrà ad esaminare la contrattazione collettiva di lavoro della prima fase della filiera agro-industriale.

Si inizierà questa *Parte* con l’evoluzione della relazioni sindacali agricole dal periodo post-corporativo per interrompersi – per un breve periodo – al 1977 e poi riprendere *l’excursus* storico nel capitolo successivo, al fine di esporre anche la genesi e lo sviluppo della bilateralità di settore. L’agricoltura è, infatti, uno di quei comparti in cui la contrattazione collettiva ha seguito lo sviluppo della bilateralità, pertanto l’analisi dei profili evolutivi delle relazioni sindacali agricole non può non intersecarsi con quelle del sistema bilaterale. Inoltre, la scelta dell’anno 1977 come spartiacque tra i due capitoli non è casuale: il 1977 è identificato come il “giro di boa” delle *industrial relations* di settore sia perché, proprio in quell’anno, verrà modificata la struttura della negoziazione sia perché la bilateralità inizierà a prendere realmente consistenza.

Terminato tale quadro evolutivo, ci si concentrerà sull’analisi del sistema contrattuale e dei suoi attori. Riguardo al primo elemento, in particolare, si analizzerà il CCNL di riferimento del settore, ossia il vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti 22 ottobre 2014, valevole per il quadriennio 2014-2017⁶⁵⁰. Esso si applica nei rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché affini e connesse, le aziende florovivaistiche⁶⁵¹, le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato⁶⁵², e gli operai agricoli ad essere dipendenti. In particolare, il CCNL si applica alle imprese considerate agricole ai sensi dell’art. 2135 c.c.⁶⁵³ e s.s.m., tra le quali

⁶⁴⁹ VENEZIANI B. (1978b), *Struttura ed evoluzione del sistema di contrattazione collettiva in agricoltura*. In: VENEZIANI B., a cura di, *La contrattazione collettiva in Italia 1945/1977*, Bari, Cacucci, p. 309

⁶⁵⁰ A chiusura di questa tesi di dottorato, la trattativa per il rinnovo del CCNL risulta ancora lontana dal concludersi

⁶⁵¹ Sono florovivaistiche le seguenti aziende: vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali; produttrici di piante ornamentali da serra; produttrici di fiori recisi comunque coltivati; produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali

⁶⁵² Queste ultime imprese sono rientrate nell’alveo del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 grazie allo scioglimento, per mezzo dell’Accordo 22 ottobre 2014 tra le parti nazionali agricole, del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato del 26 aprile 2006

⁶⁵³ Così recita l’art. 2135 c.c.: «È imprenditore agricolo chi esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali e attività connesse. Per coltivazione del fondo, per

quelle ortofrutticole, oleicole, zootecniche e di allevamento, acquacoltura, vitivinicole, funghicole, casearie, tabacchicole, faunistico-venatorie, agrituristiche ed, infine, di servizio e ricerca in agricoltura⁶⁵⁴.

Tuttavia, si deve evidenziare che sono solamente le imprese florovivaistiche ad avere una diversificazione nella disciplina contrattuale degli istituti presenti nelle contrattazioni nazionali e provinciale, tale da duplicare persino alcuni istituti nel contratto nazionale, mentre gli altri sub-comparti sono caratterizzati solo da sfumature, in special modo a livello provinciale. Tale diversificazione è un antico retaggio della differente e autonoma contrattazione⁶⁵⁵ che fino agli anni '70 tutelava le figure operaie presenti nelle aziende agricole *tout court* e quelle assunte invece nelle imprese aventi ad oggetto attività florovivaistica⁶⁵⁶. Pertanto, nonostante l'unificazione delle due contrattazioni collettive di lavoro – avvenuta con il CCNL operai agricoli e florovivaisti del 1977 – per molti istituti⁶⁵⁷ è rimasta una diversa disciplina. Si tratta di differenziazioni non di particolare rilievo ma che denotano certamente un'attenzione maggiore per la specificità delle aziende florovivaiste, e che rilevano, allo stesso tempo, un'ulteriore sfaccettatura del mondo del lavoro agricolo.

selvicoltura e per allevamento di animali si intendono le attività dirette alla cura ed allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, che utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine. Si intendono comunque connesse le attività, esercitate dal medesimo imprenditore agricolo, dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali, nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità come definite dalla legge»

⁶⁵⁴ Si veda l'art. 1 "Oggetto del contratto", del CCNL operai agricoli e florovivaisti, 2014-2017

⁶⁵⁵ E in un primo momento anche diversi nella struttura, stipulandosi soltanto contratti collettivi provinciali fino al CCNL per gli operai dipendenti di imprese florovivaistiche del 25 luglio 1961.

⁶⁵⁶ Come le aziende vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali; produttrici di piante ornamentali da serra; produttrici di fiori recisi comunque coltivati; produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante e portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

⁶⁵⁷ Categorie *ex artt.* 21 e 22 (articoli distinti), Classificazione *ex art.* 31 (dentro lo stesso articolo), Giorni festivi *ex artt.* 40 e 41 (articoli distinti), Interruzioni e recuperi *ex artt.* 44 e 45 (articoli distinti), Integrazione malattia *ex art.* 62 (solo operai agricoli), Norme disciplinari *ex artt.* 75 e 76 (articoli distinti), Notifica provvedimenti *ex art.* 77 (solo operai florovivaisti), Delegati d'azienda *ex artt.* 78 e 79 (articoli distinti), Contrattazione provinciale *ex artt.* 90 e 91 (articoli distinti). Allegati: minimi salariali di area (all. 1).

Accanto a tale contratto nazionale, si analizzeranno i vigenti: 57 CPL degli operai agricoli e florovivaisti valevoli per il quadriennio 2016-2019 delle province di Agrigento, Alessandria, Arezzo, Asti, Belluno, Benevento, Bergamo, Bologna, Brescia, Caltanissetta, Caserta, Catanzaro, Cremona, Crotone, Cuneo, Enna, Ferrara, Foggia, Genova, Gorizia, Grosseto, Imperia, Latina, Livorno, Lodi, Lucca, Macerata, Mantova, Napoli, Oristano, Padova, Parma, Pavia, Perugia, Pesaro-Urbino, Piacenza, Pisa, Pistoia, Pordenone, Ravenna, Reggio Calabria, Reggio Emilia, Roma, Savona, Siena, Sondrio, Taranto, Terni, Torino, Trapani, Treviso, Udine, Varese, Venezia, Verona, Vicenza, Viterbo; i 6 Contratti collettivi interprovinciali di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti valevoli per il quadriennio 2016-2019 di Ascoli Piceno e Fermo, Bari e B.A.T., Como e Lecco, Milano e Monza-Bronza, Novara e Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli e Biella; 2 Contratti collettivi regionali di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti valevoli per il quadriennio 2016-2019 del Molise e del Friuli-Venezia-Giulia.

Inoltre, si analizzeranno i contratto collettivi della precedente tornata contrattuale 2012-2015, quali: 80 CPL delle province di Agrigento, Alessandria, Ancona, Arezzo, Asti, Avellino, Bari, Belluno, B.A.T., Belluno, Benevento, Bergamo, Bologna, Bolzano, Brescia, Brindisi, Caltanissetta, Caserta, Catania, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Cremona, Crotone, Cuneo, Enna, Ferrara, Foggia, Frosinone, Gorizia, Grosseto, L'Aquila, La Spezia, Latina, Lecce, Livorno, Lodi, Lucca, Macerata, Mantova, Matera, Messina, Napoli, Nuoro, Oristano, Padova, Palermo, Parma, Pavia, Perugia, Pesaro-Urbino, Pescara, Piacenza, Pisa, Pistoia, Pordenone, Potenza, Ragusa, Ravenna, Reggio Calabria, Reggio Emilia, Roma, Rovigo, Salerno, Siena, Siracusa, Sondrio, Taranto, Teramo, Terni, Torino, Trapani, Trento, Treviso, Udine, Varese, Venezia, Verona, Vibo Valentia, Vicenza, Viterbo; i 8 Contratti collettivi interprovinciali di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti di Ascoli Piceno e Fermo, Cagliari-Sulcis Iglesiente e Medio-Campitano, Cesena-Rimini-Forlì, Como e Lecco, Firenze e Prato, Milano e Monza-Bronza, Novara e Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli e Biella; 1 Contratto collettivo regionale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti del Friuli-Venezia-Giulia.

Infine, a causa della mancanza di testi contrattuali coordinati con i rinnovi che si sono succeduti nel corso di questi anni, si esaminerà altresì la contrattazione territoriale delle tornate contrattuali precedenti ai periodi 2012-2015 e 2016-2019, ossi i CPL delle

province di Asti 2008-2011, Bergamo 2008-2011, Brescia 2008-2011, Campobasso 1998-2001, Cremona 2008-2011, Enna 2008-2011, Genova 2004-2007, Genova 2008-2011, Imperia 1996-1999, Imperia 2000-2003, Imperia 2004-2007, La Spezia 1997-1999, La Spezia 2004-2007, Lecce 2008-2011, Livorno 2008-2011, Lodi 2008-2011, Nuoro 2004-2007, Nuoro 2008-2011, Pavia 2008-2011, Perugia 2008-2011, Ravenna 2008-2011, Savona 2004-2007, Siena 2008-2011, Siracusa 2008-2011, Sondrio 2004-2007, Sondrio 2008-2011, Terni 2000-2003, Treviso 2008-2011, Varese 2008-2011, Verona 2008-2011 e i CIPL di Como e Lecco 2008-2011 e di Milano e Monza-Brianza 2008-2011.

CAPITOLO 1

BREVE EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO IN AGRICOLTURA, DAL SECONDO DOPOGUERRA AL 1977 (RINVIO)

L'odierna contrattazione collettiva del settore agricolo si caratterizza per l'unicità della sua struttura rispetto al sistema di «*industrial relations*» italiano poiché, sebbene possieda un primo livello nazionale – comune agli altri settori produttivi – è caratterizzata da un secondo livello di negoziazione provinciale, non meno importante, a cui è affidata la regolazione di ben 28 istituti – si veda *infra* – del livello nazionale.

Questo particolare assetto della contrattazione è dovuto al ruolo pilota assunto dal contratto provinciale⁶⁵⁸ fin dal periodo corporativo⁶⁵⁹, in quanto la disciplina collettiva nazionale⁶⁶⁰, «comprendendo un'area territoriale vastissima, difficilmente poteva soddisfare le necessità delle singole zone agricole che la componevano, legate al tipo di coltura praticatovi, con esigenze di manodopera da queste condizionata»⁶⁶¹. Si delineava così un sistema di negoziazione decentrato *ante litteram*⁶⁶², copioso e a diramazione capillare, «in conformità con i molteplici fattori di segmentazione dell'economia agraria»⁶⁶³. Oltre ai Patti nazionali (PNCL) – per le cui funzioni si veda *infra* – e ai contratti interprovinciali per figura professionale⁶⁶⁴, infatti, erano presenti anche contratti

⁶⁵⁸ In questo senso, si vedano: RICCIARDI M. (1988), *Lavoro e sindacati in agricoltura*, Milano, Franco Angeli, p. 232 e VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 91

⁶⁵⁹ Il regime fascista ha influito notevolmente sulla struttura e sull'evoluzione della contrattazione agricola. Per evidenti problemi di economicità di spazio si rinvia a: LA MACCHIA C. (1990), *La contrattazione collettiva in agricoltura nel periodo corporativo*. In: FISBA-CISL, *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato. Storia, strutture, contenuti e riforma dell'assetto contrattuale in agricoltura*, coordinato da GRANDI M., Roma, Agrilavoro, pp. 9-19

⁶⁶⁰ Il contratto nazionale veniva chiamato "patto" antecedentemente il primo contratto nazionale di settore, il CCNL operai agricoli del 20 gennaio 1977

⁶⁶¹ VENEZIANI B. (1969), *La evoluzione della contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 83

⁶⁶² Rispetto a quanto poi è accaduto successivamente nelle altre categorie produttive

⁶⁶³ GUARRIELLO F. (1990), *L'evoluzione del sistema contrattuale dal Dopoguerra agli anni Settanta*. In: FISBA-CISL, *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato. Storia, strutture, contenuti e riforma dell'assetto contrattuale in agricoltura*, coordinato da GRANDI M., Roma, Agrilavoro, pp. 21-31

⁶⁶⁴ Ossia, per i salariati fissi, per i braccianti avventizi, per gli impiegati e tecnici e per i dirigenti

nazionali⁶⁶⁵, regionali, interprovinciali⁶⁶⁶ e soprattutto contratti provinciali per singola qualifica⁶⁶⁷, ossia inerenti ad unità contrattuali locali^{668,669} diversificate in base all'identità della mansione esercitata – il c.d. “*craft-bargaining*”⁶⁷⁰ –.

Il ruolo chiave del CPL risiedeva nella sua duplice funzione di (a) regolatore dei singoli rapporti di lavoro di una particolare provincia; e (b) di stimolo e serbatoio normativo per la negoziazione a livello nazionale. In particolare, a livello provinciale venivano disciplinati gli istituti del rapporto di lavoro dell'operaio agricolo, modellati sulla specifica realtà territoriale; il patto nazionale, invece, mediava e generalizzava i contenuti della contrattazione provinciale e, attraverso apposite clausole di rinvio⁶⁷¹, impegnava le associazioni sindacali aderenti in un'attività negoziale per le provincie sindacalmente più deboli, così rivitalizzate dalla linfa scaturente dal Patto nazionale. In questo modo, il contratto provinciale assurgeva «a fonte normativa primaria e spontanea»⁶⁷² di tutto il sistema di relazioni sindacali del settore, relegando il Patto nazionale a momento di regolazione di obblighi di natura prettamente endoassociativa.

Tuttavia, dagli anni Sessanta, il sistema agricolo iniziò a subire «profondi mutamenti che, pur se in modo impercettibile, finiranno con l'influire sulla struttura contrattuale di settore»⁶⁷³. Ci si riferisce – a ciò che si è argomentato nella *Parte Prima* di questo lavoro, ossia – all'ingresso dell'Italia nel Mercato Comune Europeo nel 1957 e alla conseguente influenza dell'agricoltura italiana sulle normative europee e alla sua esposizione alla concorrenza di sistemi agricoli più moderni e sviluppati di altri Paesi

⁶⁶⁵ Come, per esempio, il CCNL per pastori addetti alla custodia degli armenti (suini, bovini, equini)

⁶⁶⁶ Sebbene questi ultimi due tipi siano stati molto rari e presenti soprattutto nel periodo corporativo

⁶⁶⁷ Come, per esempio, il CPL delle gelsominaie stipulate nelle varie province calabresi.

⁶⁶⁸ Si allude al fenomeno peculiare della frammentazione a livello locale degli agenti contrattuali nazionali – la c.d. «*bargaining unit*», per la quale si vedano: GREGORY C. O. (1954), *Diritto nordamericano del lavoro*, Milano, Giuffrè, p. 232 e VENEZIANI B. (1969), *La evoluzione della contrattazione...*, *loc. cit.*, pp. 97 e ss. – i quali «da entità omogenee soggetti di disciplina generale si diramano in *species* eterogenee che, tenuto conto delle esigenze dei singoli rami dell'economia agricola, producono regolamentazioni aderenti a quelle necessità» (ivi, p. 83). Per maggiori dettagli si veda sempre ivi, pp. 83 e ss.

⁶⁶⁹ Sebbene rari, ancora oggi presenti nella panorama della contrattazione territoriale: il CPL dei guardiani campestri di Siena, disponibile al sito: http://www.confagricolturasiena.it/files/uploads/contratto_provinciale_di_lavoro_per_i_guardiani_agricoli_della_provincia_di_siena.pdf; e il CIPL giardinieri-custodi e giardinieri dipendenti da ville, convitti ed enti privati delle province di Como-Lecco

⁶⁷⁰ Come per esempio: vendemmiatori, raccoglitori di riso e trebbiatori, addetti alle greggi e alla raccolta di olive, *etc.* Per una definizione puntuale, si veda: ivi, p. 101 e ss.

⁶⁷¹ Per dettagli più specifici si rimanda a: ivi, pp. 94 e ss.

⁶⁷² Così si esprime: VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 91

⁶⁷³ GUARRIELLO F. (1990), *op. cit.*, p. 25

membri, all'ingente sostegno economico pubblico, al diffondersi della meccanizzazione e, con essa, dell'esigenza di figure più professionalizzate, al rapido processo di industrializzazione che porta all'esodo delle campagne, e alla grave flessione della sindacalizzazione rispetto agli anni del dopoguerra.

L'andamento della contrattazione, invece, non si è discostata dal periodo precedente: l'intermittenza dei Patti nazionali veniva bilanciata da una fiorentissima contrattazione piena di conquiste importanti, come il controllo sindacale, a livello aziendale e territoriale, sugli obiettivi occupazionali, attraverso le "Commissioni paritetiche intersindacali"⁶⁷⁴, nate con l'art. 7 del CPL di Siracusa del 1968⁶⁷⁵. Nonostante il quadro positivo, nello stesso periodo andavano concretizzandosi diverse strategie sindacali in ordine al sistema contrattuale⁶⁷⁶. Si confrontavano, da un lato, esigenze soprattutto⁶⁷⁷ di rafforzamento del contratto nazionale, allo scopo di assicurare ai lavoratori agricoli condizioni normative e salariali più omogenee⁶⁷⁸, che trovava un fortissimo appoggio anche tra la compagine datoriale, in modo particolare nella Confagricoltura⁶⁷⁹ (si veda *infra*); dall'altro, posizioni di maggior cautela⁶⁸⁰ circa l'opportunità di valorizzare il livello nazionale a scapito della contrattazione territoriale. Tuttavia, con il PNCL dei braccianti avventizi del 23 giugno 1962, cominciò a prendere sempre più piede l'idea di accentuare il ruolo del contratto nazionale attraverso

⁶⁷⁴ A queste commissioni erano affidati diversi compiti: assegnazione delle qualifiche professionali su richiesta avanzata dai braccianti; avevo un ruolo di controllo attivo all'interno delle aziende quando si verificavano delle violazioni contrattuali e legislative; esaminavano le dichiarazioni rese dai datori di lavoro sulle giornate annue di occupazione preventivate – i c.d. "piani culturali aziendali" – con la precisa intenzione, da parte sindacale, di «dilatane e attuarne la distribuzione tra i lavoratori». Per dettagli, si veda: LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 45

⁶⁷⁵ Per maggiori dettagli, si vedano: VENEZIANI B. (1969), Note sugli organismi paritetici in agricoltura (osservazioni in margine al contratto collettivo provinciale per i braccianti avventizi della provincia di Siracusa del 9 gennaio 1968), *RGL*, I, pp. 331 e ss.; MAGNANI M. (1968), Dopo Avola, *RS*, n. 151, p. 3; MILITELLO G. (1976), Operai agricoli e dell'industria: l'esercizio del potere di controllo in agricoltura, *QRS*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, n. 62-63, pp. 54-60

⁶⁷⁶ Per approfondimenti sulle differenti idee che animavano le sigle sindacali sul tema, si vedano: AA.VV (1977), *Trenta anni di contrattazione in agricoltura. Contratti e accordi nazionali dei lavoratori agricoli dal 1947 al 1977*, voll. 1-2, Roma, Editrice Sindacale Italiana; GRANDI M. (1987), Problemi di riforma della contrattazione collettiva nel settore del lavoro agricolo dipendente. In: Gavina S., a cura di, *La contrattazione collettiva in agricoltura*, Roma, Fisba-Cisl – Edizioni lavoro, pp. 39-57; RICCIARDI M. (1988), *op. cit.*, pp. 232

⁶⁷⁷ Oltre all'introduzione nel PCNL di nuove tematiche e la volontà di unificare in un solo testo i patti esistenti per le varie figure professionali

⁶⁷⁸ In linea con un progressivo avvicinamento della tradizione contrattuale del settore industriale

⁶⁷⁹ La quale, fin dall'immediato dopoguerra, chiedeva una revisione della struttura contrattuale puntando ad un completo accentramento del sistema

⁶⁸⁰ E di unificare i vari Patti nazionali in un unico contratto

l'appropriazione di alcuni contenuti⁶⁸¹ fino ad allora competenza esclusiva del contratto provinciale. Esistevano effettivamente motivazioni oggettive per favorire un accentramento della contrattazione: mantenere entro limiti definiti centralmente le spinte salariali verso più dignitosi livelli retributivi, per ragioni di egualitarismo salariale e di rimozione della tradizionale disparità uomo-donna, ma anche per l'eccellente interazione tra contratti provinciali e nazionali dove, questi ultimi, riuscivano a generalizzare – come mai prima – i tanti favorevoli risultati ottenuti a livello territoriale.

Il CCNL per gli operai agricoli del 20 gennaio 1977 suggellò in modo definitivo il consolidamento del livello nazionale che recuperava appieno il ruolo di fonte autonoma ed originaria della disciplina del rapporto di lavoro. Il CCNL assorbì, così, la maggioranza delle materie, prima di competenza del CPL, consegnando a quest'ultimo una funzione di integrazione della negoziazione centrale nei limiti stabiliti dalle clausole di rinvio⁶⁸².

Eppure, la presunta maggiore omogeneità del settore e la progressiva attenuazione delle forti differenziazioni da zona a zona, che consentivano una regolamentazione uniforme dei rapporti di lavoro – e facevano passare in secondo piano le esigenze di una contrattazione il più possibile vicina alle diverse situazioni locali – non era effettivamente rispondente alla situazione socio-economica sottostante: l'agricoltura era – ed è ancora oggi – un settore economico che presenta una grande varietà di colture, di zone a vocazione agronomica diverse, di differenze geografiche tali da rendere normativamente rilevanti le specificità territoriali. Pertanto, l'avocazione al livello superiore di materie trattate al livello inferiore sostituì all'eterogeneità normativa tipica del settore un'uniformità e semplificazione delle discipline economico-normative, comportando «inevitabili effetti di appiattimento, accentuati da opzioni di politica contrattuale ispirata al rigido egualitarismo e al rallentamento della dinamica negoziale decentrata per ragioni

⁶⁸¹ Un nuovo sistema di classificazione dei lavoratori e una nuova nozione di salario minimo nazionale distinto per tre zone salariali omogenee

⁶⁸² Per un'ampia disamina delle diverse voci della letteratura, si vedano: NERVI P., a cura di (1977), *Gli effetti sulla organizzazione produttiva agricola della contrattazione collettiva delle condizioni dei lavoratori agricoli*, Roma, Fondazione Giulio Pastore, p. 4 e ss.; VENEZIANI B. (1978), *Struttura ed evoluzione del sistema di contrattazione collettiva in agricoltura*. In: VENEZIANI B., a cura di, *La contrattazione collettiva in Italia 1945/1977*, Bari, Cacucci, pp. 315 e ss.; SANTONI F. (1987), *Evoluzione e caratteristiche della contrattazione collettiva in agricoltura*. In: Gavina S., a cura di, *La contrattazione collettiva in agricoltura*, Roma, Fisba-Cisl – Edizioni lavoro, pp. 25-37; VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 91; RICCIARDI M. (1988), *op. cit.*, pp. 86 e ss. e 232 e ss.; FAI-CISL (2005), *La nuova contrattazione in agricoltura fra innovazione e resistenze*, Roma, Agrilavoro, p. 21 e ss.

di controllo centralizzato dei processi inflattivi»⁶⁸³. Ciò avvenne soprattutto in materia salariale, ove si assistette, per esempio, ad una notevole riduzione dei ventagli parametrali. Inoltre, la tendenza all'uniformità della disciplina contrattuale nel tempo produsse – si veda *infra* – da un lato, una diffusa e consistente inosservanza del contratto collettivo, dall'altra «un valido pretesto a resistenze padronali nei confronti di una negoziazione migliorativa a livello decentrato pure là dove ciò sarebbe stato possibile»⁶⁸⁴.

La ragione che spiega la discrasia tra accentramento della contrattazione collettiva e struttura economica dispersa e disomogenea è da rinvenire proprio nel ruolo assunto dalla compagine datoriale in questo processo.

Come già accennato, quando il sindacato bracciantile scelse di percorrere questa strategia, tentato da un progetto di omogeneizzazione delle tutele contrattuali, trovò un valido appoggio nella rappresentanza padronale, che risultò solo successivamente finalizzato ad obiettivi diversi ed antagonisti. In realtà, a mente di chi scrive, l'obiettivo di accentramento promosso dai datori di lavoro puntava a due precisi obiettivi, tra di loro strettamente legati: da un lato, il più facile controllo dal “centro” sulla dinamica salariale e sull'amministrazione del contratto collettivo rispetto alla periferia che risultava difficile da gestire, ma pure particolarmente pericolosa perché all'avanguardia dal punto di vista delle tutele contrattuali e fonte di continuo rinnovamento; dall'altro, la forte riduzione dell'influenza sindacale nelle dinamiche occupazionali e sullo sviluppo dell'azienda agricola⁶⁸⁵, al fine di rallentare il processo di ammodernamento delle strutture economiche del settore voluto dalla – allora – CEE ma mai veramente realizzato⁶⁸⁶. Per creare un mercato comune competitivo anche per il settore agronomo, infatti, la Comunità insisteva sulla stretta sinergia delle politiche dei prezzi e delle strutture, poiché – come già spiegato nella *Parte prima* di questo lavoro – se condotte insieme avrebbero assicurato

⁶⁸³ GUARRIELLO F. (1990), L'evoluzione del sistema contrattuale..., *op. cit.*, p. 28

⁶⁸⁴ Ivi, p. 28

⁶⁸⁵ La contrattazione, infatti, aveva la possibilità di stimolare il miglioramento delle aziende agricole italiane di ogni provincia, grazie alle c.d. “Commissioni comunali”, all'introduzione del “Salario di produttività,” e al potere conferito al sindacato con la legge sul collocamento che consegnava alle organizzazioni sindacali dei lavoratori il controllo del mercato del lavoro

⁶⁸⁶ Per la verità, furono in qualche modo “aiutati” dalla stessa Comunità a percorrere quest'unica strada, stante la lentissima creazione di una disciplina comunitaria *ad hoc* – si veda la nota successiva – e la delega concessa agli stati membri relativa all'obiettivo di rinnovamento della struttura economica di settore. Tale scelta fu catastrofica perché inficiò profondamente la PAC europea fino al 2003. Per dettagli, si rinvia alla *Parte prima*

il graduale riavvicinamento dei costi, il razionale orientamento delle produzioni ed, infine, una maggiore competitività, che avrebbe sia evitato pericolose eccedenze sia assicurato remunerazioni al lavoro e al capitale impiegati in agricoltura.

Ciononostante, i datori di lavoro – aiutati anche da opinabili scelte europee⁶⁸⁷ – preferirono seguire solo la strategia del sostentamento ai prezzi dei prodotti, che da sola riusciva a controbilanciare la scarsa concorrenza delle imprese agricole italiane nei confronti di quelle straniere. Pertanto, non avendo l'incombente necessità di dare impulso all'altra strategia europea del rinnovamento del sistema agrario di produzione – del resto rischiosa ed economicamente gravosa –, i datori di lavoro osteggiarono quest'ultima in ogni sede⁶⁸⁸, impegnandosi, in modo particolare, a ridurre gli spazi della contrattazione collettiva, accentrandola, in quanto unico elemento in grado di dare un forte impulso al necessario rinnovamento dell'intero sistema economico agricolo.

Tuttavia, il risultato della coincidenza tra strategia contrattuale ed obiettivi economici della rappresentanza datoriale fu un sistema scarsamente concorrenziale e – come si vedrà tra poco – sul piano giuslavoristico e di relazioni sindacali, un comparto affetto da molteplici problemi.

⁶⁸⁷ A causa delle maggior facilità di gestire gli interventi sui prezzi, il settore agricolo iniziò ad esser interessato dalla normativa comunitaria fin dal 1962, mentre la politica delle infrastrutture fu sostanzialmente inaugurata dieci anni più tardi ma prenderà corpo realmente soltanto con la PAC del 1992. Si veda: GERMANÒ A. E ROOK BASILE E. (2014), *Manuale di diritto...*, *op. cit.*, p. 243

⁶⁸⁸ Influenzando fortemente le scelte politiche italiane in merito all'agricoltura, in sede europea ma anche in Parlamento. Per i dettagli si veda: COLLIDÀ A. ET AL. (1973), *La politica del padronato italiano, dalla ricostruzione all'“autunno caldo”*, Bari, De Donato, pp. 164 e ss.

CAPITOLO 2

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO E IL SISTEMA DELLA BILATERALITÀ IN AGRICOLTURA DAL 1977 AD OGGI (SEGUE)

La bilateralità nel settore agricolo⁶⁸⁹ ha più di 80 anni. Risale, infatti, al 1936 l'istituzione del primo organismo bilaterale di settore, la “Cassa Nazionale di Assistenza per gli Impiegati Agricoli e Forestali” (CNAIAF) – oggi denominata ENPAIA –. Tuttavia, la bilateralità che più si è sviluppata⁶⁹⁰ nel corso di questi decenni è quella prevista e disciplinata dalla contrattazione collettiva di lavoro degli operai agricoli⁶⁹¹ a cui, di seguito, si accennerà.

Tale negoziazione collettiva ha sviluppato, nel corso del tempo, vari organismi bilaterali, finalizzati a rispondere a differenti necessità del lavoratore agricolo che via via emergevano: (i) le casse *extra-legem*, per garantire la copertura salariale – in caso di malattia e infortunio – e/o forme di previdenza per garantire un reddito adeguato all'operaio agricolo e alla sua famiglia; (ii) il Fondo Integrativo Sanitario Lavoratori Agricoli e Florovivaisti (FISLAF), volto a sostenere economicamente le spese medico-sanitarie degli iscritti; (iii) gli enti per la formazione professionale (l'Agriform e i vari c.d. “Centri di formazione agricola provinciale” presenti sul territorio, a cui si rimanda *infra*) finalizzati – inizialmente – all'adeguamento delle *skills*, causato dall'introduzione massiccia delle macchine in agricoltura, e, oggi, al miglioramento continuo delle professionalità. A questi enti si sono sommati negli anni vari organismi paritetici, istituiti

⁶⁸⁹ Solo in questo capoverso è inteso nella sua concezione più allargata, includendo la contrattazione collettiva degli impiegati e dei dirigenti agricoli, degli operai addetti alla manutenzione del verde, dei lavoratori dei “ Consorzi di bonifica”, degli “Allevamenti”, dei “Contoterzisti”, delle Cooperative e consorzi agricoli”, delle “Cooperative forestali e agrarie”. Per dettagli rispetto alla bilateralità del settore così definito, si veda: RAZETTI F. (2015), *Bilateralità e welfare contrattuale: quale ruolo per i territori?*. In: MAINO F., FERRERA M., a cura di, *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Torino, Centro ricerca e documentazione Luigi Einaudi, pp. 8 e ss.

⁶⁹⁰ In questo senso, si veda: CIMAGLIA M. C., AURILIO A. (2011), *I sistemi bilaterali di settore. La bilateralità in agricoltura*. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, p. 146

⁶⁹¹ Si parla di contrattazione dei solo operai agricoli perché la contrattazione collettiva dei florovivaisti ha avuto una sua propria storia fino all'unificazione con la contrattazione degli operai agricoli avvenuta nel 1977 con il CCNL operai agricoli e florovivaisti

dalla medesima contrattazione, come i c.d. “Osservatori”, ideati per comprendere e valutare le dinamiche del mercato del lavoro agricolo e le caratteristiche del tessuto produttivo primario, al fine ultimo di rendere la contrattazione nazionale e provinciale sempre più funzionale ed adeguata all’esigenze della realtà lavorativa del settore.

Tracciando brevemente un’evoluzione della bilateralità del comparto, essa si è caratterizzata fin da subito per l’istituzione delle c.d. “Casse *extra-legem*”, delle casse speciali istituite per garantire il pagamento di prestazioni assistenziali e previdenziali integrative a quelle disciplinate dalle legge⁶⁹², che, sebbene con alterne vicende⁶⁹³, si sono sviluppate e diffuse in tutte le province, anche se solo a seguito della loro istituzionalizzazione, avvenuta durante gli anni ’60 per mezzo della contrattazione provinciale. Per quanto riguarda gli altri enti citati, essi sono venuti alla luce con molto ritardo rispetto alle casse *extra-legem*: solo alla fine degli anni ’80 e alla fine degli anni ’90⁶⁹⁴ la contrattazione è riuscita ad istituirli, nonostante fossero presenti nel comparto già da molto tempo le necessità che andavano a soddisfare.

Il ritardo avuto nello sviluppo e nella diffusione della bilateralità è dovuto, da un lato, alla presenza di una forma di protezione sociale pubblica – la c.d. “disoccupazione agricola” – nel cui funzionamento avevano un ruolo rilevante le parti sociali, dall’altro, al basso grado di effettività⁶⁹⁵ delle discipline contrattuali collettive⁶⁹⁶, ovvero di uno «scarso allineamento delle realtà di fatto alle previsioni in essa contenute»⁶⁹⁷. Entrambi gli elementi sono collegati alla tradizionale «residualità»⁶⁹⁸ della contrattazione collettiva

⁶⁹² Proprio per questo chiamate *extra-legem*

⁶⁹³ Il loro funzionamento è stato variegato e comunque sempre subordinato all’andamento della contribuzione da parte datoriale. Ciò ha prodotto realtà in cui queste “Casse”, oltre a garantire indennità integrative a quelle di legge per malattia ed infortunio, hanno potuto corrispondere altre provvidenze, come per la maternità, per la scuola, per le vacanze, etc. Altre, invece, a causa di un’ampia evasione contributiva, non sono state capaci di assolvere ai compiti ad esse affidati dalla contrattazione collettiva. Per questo motivo, sono state completamente rivisitate durante il rinnovo del contratto nazionale del 2010. Si veda: PAPICCIO P. (2012), *La contrattazione collettiva in agricoltura (1945-2010)*, Roma, Fondazione Argentina Altobelli, pp. 62 e 63

⁶⁹⁴ Rispettivamente il FISLALF con il CCNL 5 marzo 1987 e l’Agriform il 21 gennaio 1999.

⁶⁹⁵ In tal senso, si veda: LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 4. È dello stesso avviso anche VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 96

⁶⁹⁶ In tal senso, si veda: BELLARDI L. (2011), *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive*. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, p. 12

⁶⁹⁷ CIMAGLIA M. C., AURILIO A. (2011), *I sistemi bilaterali di settore*. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, p. 151

⁶⁹⁸ LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *op. cit.*, p. 4. È dello stesso avviso anche VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione collettiva in agricoltura*, *E&L*, n. 1, p. 96

in agricoltura. Infatti, in un settore afflitto dall'eccesso cronico di manodopera e dall'instabilità dell'occupazione, il sindacato agricolo da sempre ha orientato la propria azione verso l'incremento delle occasioni di lavoro – cercando sia di migliorare la produttività aziendale delle imprese agronome, arrivando, in alcuni sporadici casi, anche a co-gestirle, sia di controllare il mercato del lavoro e verso la creazione di condizioni affinché i braccianti avessero, durante tutta l'annata agraria, una fonte di reddito stabile, costituita, in parte, dal salario contrattuale e, in parte, dal sussidio economico proveniente dalla disoccupazione agricola. È, dunque, chiaro il condizionamento della contrattazione collettiva sulla bilateralità, che risulta maggiormente evidente se si osserva ciò che è successo nelle relazioni sindacali di settore a partire dagli anni '80, ossia dal momento in cui la bilateralità è tornata sotto i riflettori della parti sociali agricole.

Lo sviluppo del sistema bilaterale, infatti, andava di pari passo con le preoccupazioni delle parti contrattuali di restituire il giusto grado di effettività alla contrattazione collettiva, «per governare i processi reali dei cambiamenti dell'agricoltura, definire condizioni normative e salariali concretamente applicabili nei rapporti di lavoro del settore, recuperare fiducia e credibilità sia tra i lavoratori che tra gli imprenditori»⁶⁹⁹. L'accresciuta considerazione dei temi della bilateralità partiva, quindi, da un'iniziale riflessione sull'intera impalcatura contrattuale iniziata in quel periodo. Infatti, lo spostamento dell'asse del sistema negoziale, dal territorio al livello accentrato – avvenuto con il CCNL per gli operai agricoli del 20 gennaio 1977 – ha generato relazioni sindacali che per lungo tempo «sono scadute ad un ruolo di mera finzione»⁷⁰⁰. Invero, il potere, posseduto dalla contrattazione provinciale *ante* '77, di diffondere le sue conquiste sindacali in tutta Italia per mezzo del patto nazionale e di creare le condizioni negoziali nei territori sindacalmente più deboli, si era completamente perso. Il trasferimento di quasi tutte le competenze a livello nazionale aveva spento non solo il ruolo di fonte rinnovatrice della contrattazione provinciale ma anche la stessa bilateralità, frutto proprio della fantasia e della forza del territorio. È per questo motivo che la bilateralità si è diffusa soltanto nelle province attraverso le sole casse *extra-legem* e non ha avuto uno sviluppo ulteriore ed uniforme sul territorio né un seguito a livello accentrato.

⁶⁹⁹ LAGALA C. (2002), *Contrattazione, lavoro e previdenza nell'agricoltura degli anni Novanta*, Napoli, Esi, p. 27

⁷⁰⁰ Ivi, p. 41

Il primo passo verso un rinnovamento della struttura contrattuale si è avuto con il CCNL operai agricoli del 1987, quando, per la prima volta, si iniziò ad intravedere un maggior ruolo per il contratto provinciale ed una corrispondente rigenerata attenzione verso gli organismi bilaterali, grazie sia all'istituzione del citato FISLAF sia all'impegno, sancito nel CCNL, a costituire organismi paritetici con compiti di studio ed analisi⁷⁰¹. È soltanto con l'«Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali in agricoltura» del 27 giugno 1990 che tutte le parti si impegnarono a rivedere la «struttura contrattuale e retributiva, allo scopo di realizzare una conveniente evoluzione in ordine alle caratteristiche, ai contenuti, alle scadenze ed anche al fine di una sempre più rafforzata presenza delle parte retributiva contrattata», concordando altresì «sull'esigenza di dare certezza e programmabilità ai livelli contrattali in modo da favorirne una conveniente evoluzione». Nell'accordo si affermò, inoltre, il «comune interesse ad una migliore individuazione delle competenze di ciascun livello di contrattazione, anche sulla base del principio della non proponibilità ai diversi livelli, della stessa materia, nonché ad una più organica e funzionale articolazione delle cadenze negoziali». A quanto riportato si aggiungeva la volontà di pervenire ad un migliore sistema di relazioni sindacali che organizzasse con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti sui temi di interesse comune e garantisse lo scambio di informazione anche attraverso la previsione di nuovi strumenti di partecipazione⁷⁰².

A tale scopo, il medesimo accordo prevedeva l'istituzione di un «Osservatorio nazionale» finalizzato alla realizzazione di un dialogo permanente fra le parti contrattuali sui temi delle *industrial relations* e dello sviluppo dell'intero comparto. Inoltre, in tema di formazione professionale – assurta in quella circostanza a «leva strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese agricole e della qualificazione dell'occupazione nel settore»⁷⁰³ – si preannunciava la creazione di un'apposita commissione paritetica nazionale con il compito, tra l'altro, di elaborare lo statuto di un ente per la formazione agricola.

⁷⁰¹ Cfr. CIMAGLIA M. C., AURILIO A. (2011), I sistemi bilaterali..., *op. cit.*, p. 155

⁷⁰² Del medesimo tenore è l'«Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali in agricoltura» del 27 giugno 1990

⁷⁰³ *Ibidem*

La scossa che diede avvio ad un reale impegno sia verso il rinnovamento del sistema di relazioni sindacali sia diretto alla concretizzazione di un sistema bilaterale efficiente fu la struttura contrattuale uscente dal Protocollo 23 luglio 1993⁷⁰⁴.

La fine del secolo scorso è stata caratterizzata da un periodo caratterizzato da una forte crisi economica e sociale che si è riflessa sulla regolazione delle condizioni di lavoro di tutti i settori, in modo particolare su quello agricolo, poiché ha messo in luce la difficoltà di una contrattazione volutamente accentrata ma che non riusciva a giungere alle realtà produttive territoriali. Così, l'«Accordo triangolare del 23 luglio 1993» – detto anche di S. Tommaso – tra Governo e parti sociali, ha riformato il sistema delle relazioni sindacali di tutti i settori produttivi. In quella sede, si è deciso che i contratti collettivi avrebbero avuto una durata di 4 anni, anziché 3; i livelli della contrattazione sarebbero stati quello nazionale ed uno integrativo (o aziendale o territoriale, in funzione dei settori); gli aumenti salariali sarebbero stati decisi soltanto a livello nazionale, sulla base del tasso di inflazione programmata deciso dal Governo in accordo con le parti sociali; tali aumenti sarebbero stati stabiliti ogni due anni ed fu prevista la possibilità di recuperare eventuali scarti tra inflazione reale e programmata; il secondo livello della contrattazione avrebbe deciso forme di salario unicamente collegate a obiettivi di redditività, produttività e altri elementi di competitività; in caso di ritardi nei rinnovi contrattuali nazionali superiori a tre mesi si sarebbe stato stabilito, infine, che sarebbe stata corrisposta la c.d. «indennità di vacanza contrattuale» da riassorbire nei rinnovi successivi⁷⁰⁵.

L'applicazione letterale di questo nuovo modello sul settore agricolo avrebbe portato ad una scomparsa della contrattazione provinciale, già in crisi per l'accentramento della negoziazione a livello nazionale – grazie alla nuova struttura del '77 – perché privi di qualsiasi podestà salariale. Invero, l'istituzione dei c.d. «salari variabili» per obiettivi a livello territoriali si presentava irrealizzabile, a causa alla peculiarità del lavoro agricolo e delle stesse strutture aziendali agronome; a maggior ragione, se si considera che il CCNL all'epoca vigente era scarsamente applicato, in quanto impossibilitato a regolamentare a livello nazionale realtà territoriali marcatamente differenti⁷⁰⁶. In particolare, la struttura del salario risultava essere dicotomica: un salario reale, rispetto a

⁷⁰⁴ Per approfondimenti, si veda: CESOS (2000), *Rapporto: le relazioni sindacali...*, *op. cit.*, pp. 397-399

⁷⁰⁵ Per una recente analisi del periodo, si veda: RICCIARDI M. (2013), *La parabola: scesa e declino della contrattazione collettiva in Italia*, Bologna, Clueb, pp. 55 e ss.

⁷⁰⁶ Cfr. PAPICCIO P. (2012), *La contrattazione collettiva...*, *op. cit.*, p. 57

quello contrattuale nazionale, maggiore nelle province delle Nord e più basso in quelle del Mezzogiorno

La struttura contrattuale agricola definita nel '77 diventò ancora più farraginoso con il nuovo assetto della contrattazione raggiunto in sede di concertazione nazionale, risultando in molti casi «virtuale»⁷⁰⁷. Invero, le organizzazioni sindacali agricole⁷⁰⁸ incentrarono la loro riflessione proprio su quegli aspetti⁷⁰⁹, giungendo al traguardo del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti del 19 luglio 1995 che rappresentò una nuova svolta del sistema pattizio. In questa sede, il sistema contrattuale agricolo fu nuovamente modificato attraverso la redistribuzione di funzioni e poteri tra contratto nazionale e provinciale. Precisamente, per cercare di adeguare il nuovo sistema della contrattazione nascente dal protocollo del '93 alla particolare struttura della negoziazione agricola, si trovò una via d'uscita nell'istituzione delle c.d. "Aree professionali", al cui interno i contratti provinciali potevano inquadrare le qualifiche individuate. Qui lo scopo era duplice: da un lato, ottimizzare le professionalità dei lavoratori e, dall'altra, riuscire a far guadagnare spazi di negoziazione salariale ai contratti provinciali⁷¹⁰. Il sistema precedente si basava su una struttura rigida che non permetteva un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità presenti nelle imprese e sul territorio. Il nuovo contratto, invece, introdusse un sistema flessibile, individuando aree professionali entro le quali potevano essere inquadrati più profili in funzione delle diverse professionalità effettivamente esistenti. È in questo momento che il contratto provinciale comincia a giocare pienamente il suo nuovo ruolo perché ad esso è demandato il compito di individuare quei profili, di scegliere l'area professionale che li dovrà contenere, di decidere inoltre il livello di inquadramento per ciascuno (o per gruppi) ed, infine, di attribuire loro un preciso livello economico. In pratica, il contratto nazionale svolgerà la funzione di indirizzo e di garanzia di omogeneità dell'intero territorio nazionale, mentre

⁷⁰⁷ Ivi, p. 57. Si veda, altresì, in questo senso: FAI-CISL (2005), *La nuova contrattazione in agricoltura fra innovazione e resistenze*, Roma, Agrilavoro, pp. 24 e ss.

⁷⁰⁸ Le quali nel frattempo avevano avviato un processo di unificazione con quelle del settore alimentare dando vita alla Uila-Uil (1994) e alla Flai-Cgil (1988) e alla Fai-Cisl (quest'ultima solo nel 2001)

⁷⁰⁹ Alla vigilia della scadenza del CCNL del 1994, era comune a tutte e tre le sigle sindacali l'esigenza di procedere ad una riforma della struttura contrattuale. Si veda: FAI-CISL (2005), *La nuova contrattazione...*, *op. cit.*, pp. 24 e ss.

⁷¹⁰ Non tutte le sigle sindacali era d'accordo su tale strategia: in modo particolare la Flai-Cgil, giustificando il suo dissenso con la preoccupazione che il contratto nazionale fosse in questo modo depotenziato. Nonostante le divisioni, si arrivò alla firma del contratto – sebbene separato per un certo periodo – e la Flai-Cgil superò i propri dubbi qualche mese più tardi

quello provinciale avrà la funzione di inquadramento effettivo, valorizzando appieno le competenze dei lavoratori⁷¹¹.

Rispetto al salario, anche qui il contratto nazionale si limiterà a definire salari minimi di area professionale, ai quali i contratti provinciali non possono derogare. Questi ultimi, invece, stabiliranno i livelli salariali per qualifica professionale e concorderanno anche i c.d. «accordi salariali di gradualità», al fine di riportare entro i minimi nazionali i salari eventualmente inferiori della manodopera che effettua le c.d. «operazioni di raccolta»⁷¹². Inoltre, il recupero dell'inflazione sarà ripartito tra il contratto nazionale e quello provinciale grazie alla valenza quadriennale di entrambi i contratti e al correlato peculiare meccanismo di rinnovo⁷¹³: al secondo anno di vigenza del CCNL saranno rinnovati tutti i CPL mantenendo il valore d'acquisto delle retribuzioni.

I nuovi compiti, quali la designazione dei profili professionali e l'individuazione dei relativi livelli salariali, consegneranno nelle mani della contrattazione provinciale la sua antica funzione primaria e non più semplicemente integrativa, «riappropriandosi in pieno della propria potestà negoziale a tutti i livelli»⁷¹⁴.

Parallelamente, il CCNL del 1995 risultò una svolta anche per la bilateralità nel settore. Le previsioni inserite nel citato Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali in agricoltura del 27 giugno 1990 furono tutte recepite nel CCNL operai agricoli del 1995: si istituì formalmente l'«Osservatorio nazionale» e le parti si impegnarono a costituire un organismo nazionale paritetico, con compiti, in particolare, di analisi dei fabbisogni formativi. In quella stessa sede si prevede inoltre, la costituzione del Fondo nazionale di previdenza complementare.

Nella successiva tornata contrattuale nazionale del 1998 si concretizzarono le volontà di rinnovamento della bilateralità nel settore espresse nel precedente CCNL. In quel contesto, infatti, le parti sociali agricole vollero razionalizzare il sistema esistente forgiando una bilateralità che poggiasse non solo sulle ormai storiche (i) casse *extra-legem*, ma che sviluppasse anche attraverso altri organismi: (ii) una rete di Osservatori

⁷¹¹ Per approfondimenti, si veda: CESOS (2000), Rapporto: le relazioni sindacali..., *op. cit.*, pp. 397-399

⁷¹² Infatti, grazie all'art. 59 del CCNL operai agricoli del 1983, era possibile applicare una differenziazione retributiva a livello provinciale per i lavoratori addetti alle sole operazioni di raccolta dei prodotti agricoli

⁷¹³ Meccanismo ribadito nel «Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali» del 22 settembre 2009 e ancora oggi valido

⁷¹⁴ PAPICCIO P. (2012), La contrattazione collettiva..., *op. cit.*, p. 57

capillari sul territorio (provinciali, regionali e nazionale); (iii) un ente destinato alla realizzazione e sviluppo della formazione in agricoltura sull'Agriform⁷¹⁵ –; sulle spalle di (iv) una commissione paritetica per le pari opportunità e di (v) un comitato paritetico per la salute e sicurezza sul lavoro. In questo nuovo sistema della bilateralità, è da evidenziare l'importanza offerta dal CCNL agli Osservatori, a cui era affidato il compito di rilevare l'esatta applicazione della contrattazione collettiva e di dirimere le eventuali controversie emergenti relative alla qualifiche professionali stabilite dalla contrattazione territoriale.

Tuttavia, le parti, al fine di realizzare un compiuto rinnovamento della bilateralità – ossia «garantire una organica, estesa e concreta applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali»⁷¹⁶ – convennero sull'istituzione di una commissione paritetica bilaterale, con il compito di predisporre una proposta organica sulle modalità di costituzione e di funzionamento di organismi bilaterali per lo svolgimento dei compiti sopra indicati.

Il CCNL operai agricoli e florovivaisti del 1998 conteneva, infine, una particolare ipotesi contrattuale che, nonostante le sue grandi potenzialità e notevoli capacità – almeno – di tentare di affievolire l'enorme e storico problema del mercato delle braccia, è rimasta sempre lettera morta: le parti convenivano, *ex art. 9*, di demandare alla negoziazione territoriale la facoltà di istituire organismi bilaterali con il compito, fra i tanti, di «svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro».

Gli anni successivi sono stati caratterizzati, in prima battuta, dall'ampliamento del sistema degli enti, grazie all'introduzione, con il CCNL operai agricoli e florovivaisti 2002, del Fondo interprofessionale per la formazione continua (FORAGRI) e dei centri di formazione agricola territoriali che, assieme agli osservatori provinciali, avrebbero «creato il *trait d'union* tra istituzioni formative e mondo delle imprese»⁷¹⁷. In seconda battuta, si assistette a varie manifestazioni d'intenti delle parti contrattuali circa la necessità di realizzare relazioni sindacali maggiormente collaborative, di lotta al lavoro

⁷¹⁵ Costituito nel 1999

⁷¹⁶ *Ex art. 89*

⁷¹⁷ Cfr. CIMAGLIA M. C., AURILIO A. (2011), I sistemi bilaterali..., *op. cit.*, p. 157

sommerso e al miglioramento qualitativo dell'occupazione – incentrati sempre sulla bilateralità –. In terza battuta, questi anni sono stati caratterizzati nuovamente l'invito al riordino degli organismi bilaterali esistenti⁷¹⁸ che, tuttavia, si concretizzò soltanto nel 2010.

Il CCNL operai agricoli e florovivaisti del 2010, infatti, sancì *ex art.* 6 che la bilateralità in agricoltura si articolasse in due soli organismi: (i) l'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (l'EBAN), a cui erano affidate le funzioni del FISLAF e dell'Agriform; le asse *extra-legem* provinciali (o gli Enti bilaterali territoriali, in funzione delle realtà esistenti) che, oltre a mantenere le consuete attività assistenziali e previdenziali, assorbivano, tra i tanti, i compiti degli Osservatori provinciali, del Centro di formazione agricola e del Comitato paritetico per la salute e sicurezza sul lavoro. Solamente in via transitoria si era permesso ad alcuni organismi bilaterali⁷¹⁹ di rimanere in vita oltre a quelli che le parti provinciali ritenevano utili al miglioramento delle relazioni sindacali.

In questo contesto di rinnovamento è importante evidenziare la clausola contenuta nell'art. 49, sezione «Welfare contrattuale», che stabilisce che le prestazioni erogate dagli enti bilaterali rappresentino «un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti. L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei propri dipendenti [...]». In tal modo, le parti sociali agricole hanno praticamente «contrattualizzato le prestazioni degli enti»⁷²⁰: il CCNL ha qualificato queste ultime «come diritti individuali di natura contrattuale e, pertanto, i lavoratori di quelle imprese che non aderiscono all'ente bilaterale e non versano il relativo contributo, maturano il diritto all'erogazione diretta da parte delle stesse di una prestazione economica equivalente»^{721, 722}.

⁷¹⁸ Con il «Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali» del 22 settembre 2009

⁷¹⁹ Gli Osservatori provinciali, regionali e nazionale, l'Agriform, i Centri di formazione agricola, la Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità, il Comitato paritetico nazionale e i Comitati paritetici provinciali per la salute e sicurezza

⁷²⁰ BELLARDI L. (2011), *Le istituzioni bilaterali tra legge...*, *op. cit.*, p. 14

⁷²¹ *Ivi*, p. 14

⁷²² In tal modo – asserisce BELLARDI in *ivi*, p. 161 –, «le parti hanno cercato di trovare una risposta ai problemi derivanti dalla mancanza di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi». Per un approfondimento, si veda: BAVARO V. (2011), *Gli enti bilaterali nella legislazione italiana*. In:

In ultimo, si rileva che con il – vigente – CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017 le parti contrattuali nazionali abbiano effettuato un mero copia-incolla della precedente disciplina nazionale. Ciò mostra la difficoltà di concludere – ma forse persino di avviare – quel processo di riordino degli organismi bilaterali nati sui territori evidenziando altresì «una dinamica piuttosto fiacca»⁷²³ mostrata complessivamente dalla contrattazione provinciale nel recepire le indicazioni del CCNL. Del resto, bisogna anche tener conto delle oscillazioni nelle scelte delle parti contrattuali nazionali circa l’affidamento della bilateralità al territorio che poi, come si è accertato, è andata di pari passo alle modifiche intervenute nella struttura della contrattazione collettiva. Il maggior ruolo offerto alla contrattazione provinciale – soprattutto dal 1995 – nella regolazione di vari importanti istituti del contratto si è, invero, riverberato anche sulla bilateralità offrendo l’occasione ai CPL di svilupparla e di integrarla nei più diversi organismi. Il ridisegno del sistema della bilateralità impostato dal 2010 – accentrando in unico ente la bilateralità territoriale – ha invertito questa rotta oramai avviata trovando forse spiazzate le parti provinciali che, infatti, ancora tutt’oggi non riescono ad avviare compiutamente il processo di semplificazione: all’interno delle Linee guida per il rinnovo dei CPL della tornata contrattuale 2016-2019 le parti nazionali chiedono di avviare con velocità le trasformazioni delle Casse *extra-legem* in Enti bilaterali; nella piattaforma di rinnovo del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2018-2021 ancora si evidenzia che non si può più attendere l’avvio di un nuovo percorso per la bilateralità territoriale.

Del resto, se per esempio si considera il CPL di Lucca «dove le parti si impegnano ad incontrarsi al fine di valutare entro due anni dalla sottoscrizione del presente accordo, le condizioni ed opportunità di dar vita all’ente bilaterale territoriale»⁷²⁴, si comprende il nuovo richiamo della contrattazione nazionale a rinnovare nel più breve tempo possibile la bilateralità territoriale.

BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 33-64

⁷²³ FAI-CISL (2005), *La nuova contrattazione...op. cit.*, p. 44

⁷²⁴ CPL di Lucca, voce “Ente Bilaterale”

CAPITOLO 3

GLI ATTORI DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Sono sei gli attori principali⁷²⁵ del sistema di relazioni sindacali agricolo che storicamente rappresentano il mondo del lavoro agronomo: 3 sono associazioni di rappresentanza – da ora in poi “AR” – del mondo padronale, le altre 3 sono organizzazioni sindacali dei lavoratori. Riguardo ai datori di lavoro, si rilevano la “Confederazione generale dell’agricoltura italiana” (Confagricoltura), la “Confederazioni Nazionale Coldiretti” (Coldiretti) e la “Confederazione Italiana Agricoltori” (CIA). Riguardo ai lavoratori dipendenti, la Federazione lavoratori agroindustria-CGIL (Flai-CGIL), la Federazione agricola alimentare ambientale industriale-CSIL (Fai-CISL) e la Unione italiana dei lavoratori agroalimentari-UIL (Uila-UIL).

Gli agenti contrattuali firmatari del CCNL risultano le sopracitate organizzazioni e, a livello provinciale, le loro strutture periferiche. Tuttavia, per quanto riguarda la Confagricoltura, sono le “Unioni Provinciali degli Agricoltori” (UPA) a sottoscrivere i contratti provinciali.

Grazie all’analisi effettuata sulla contrattazione provinciale, si è potuto constatare altresì la presenza di altri soggetti collettivi – rispetto alle storiche AR e alle organizzazioni sindacali presenti sul territorio – che assumono anche le vesti di agenti contrattuali, sintomo del particolare sistema di rappresentanza di interessi del mondo agricolo di cui a breve si approfondiranno le peculiarità.

La partecipazione alle trattative e alla stipula dei contratti di secondo livello di ulteriori formazione collettive rispetto alle consuete, si è reso evidente nel CPL di Bolzano, nel CIPL di Cesena-Rimini-Forlì e nel CPL di Modena.

Nel CPL di Bolzano, oltre alla partecipazione degli abituali attori negoziali si è registrata la presenza della “ASGB” (Confederazione Sindacale Autonoma Altoatesina), dal lato della rappresentanza dei lavoratori, e dell’“Associazione florovivaisti nell’Unione

⁷²⁵ Nel corso dell’analisi della contrattazione collettiva provinciale si sono individuate altre rappresentanze ma minoritarie

agricoltori” (Südtiroler Gärtner), il “Gruppo settoriale frutticoltura” (Fachgruppe Obstbau) e l’“Associazione altoatesina cacciatori” (Südtiroler Jagdverband), dal lato padronale.

Nel CIPL di Cesena-Rimini-Forlì, invece, emerge l’elemento forse più caratteristico e problematico del sistema di relazione sindacali, lo sdoppiamento della rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, a causa dello storico nodo dell’inquadramento di figure professionali – come i coltivatori diretti, per i quali si veda *infra* – che vengono indentificati ora come datori di lavoro, ora come dipendenti, in funzione dei loro diritti di proprietà dei terreni sui quali concentrano la produzione. Il CIPL di Cesena-Rimini-Forlì vede, infatti, tra i soggetti firmatari per parte datoriale, l’“Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori diretti” (UIMEC/Uiil) e l’“Unione Generale Coltivatori” (UGC/Cisl) accanto a Confagricoltura, CIA e Coldiretti, e, in rappresentanza dei lavoratori, la presenza delle consuete federazioni delle organizzazioni maggioritarie Cgil, Cisl e Uil. In questo CIPL si può notare, dunque, come i coltivatori diretti non siano semplicemente rappresentati dalla Coldiretti, ma anche dalla UIMEC e dalla UGC affiliate alle strutture organizzative di Cisl e Uil, le quali, notoriamente rappresentano i lavoratori. Emerge, così, in seno a due delle maggiori confederazioni dei lavoratori, uno sdoppiamento della rappresentanza, trovandosi contemporaneamente, da un alto, a tutelare i diritti dei lavoratori della terra, dall’altro, a tutelare i diritti dei piccoli proprietari terrieri *in qualità di datori di lavoro*.

Il CPL di Modena, invece, fa registrare la presenza anche della Confederazione Produttori Agricoli di Modena (COPAGRI) tra i soggetti firmatari per parte datoriale e la contemporanea assenza della Coldiretti.

Dal quadro appena descritto emerge in modo chiaro un elemento molto importante: la molteplicità di organizzazioni che si contendono la rappresentanza degli interessi degli imprenditori agricoli e dei lavoratori. Tuttavia, mentre il pluralismo sindacale è un’ caratterizzazione comune a tutti i settori produttivi, ciò non può dirsi allo stesso modo per le rappresentanze padronali. Per la verità, verificando rapidamente cosa accade negli altri comparti dell’economia nazionale, tale conclusione si potrebbe obiettare, poiché anche nell’industria, nell’artigiano e nel commercio esiste lo stesso pluralismo sindacale sul versante imprenditoriale, in ragione della differente dimensione aziendale o qualificazione della stessa. In sostanza, si potrebbe osservare che nel settore

industriale le piccole aziende hanno una loro autonoma organizzazione (la CONFAPI) diversa da quelle di più ampie dimensioni (la Confindustria), così come le imprese artigiane che posseggono varie AR (le più grandi sono la CGIA e la CNA). La stessa considerazione si può fare per il commercio, dove coesistono Confcommercio e Confesercenti, raggruppando quest'ultima soprattutto piccoli commercianti. Mentre in questi settori coesistono un'articolazione organizzativa degli imprenditori sulla base delle dimensioni aziendale e una produzione contrattuale distinta per le aziende di piccole dimensioni rispetto a quelle più grandi, non lo stesso avviene in agricoltura. I contratti collettivi stipulati non fanno distinzioni tra imprese piccole, medie o grandi né sulla base della conduzione, ossia diretta da un coldiretto che cura la propria terra o da un capitalista i cui terreni vengono coltivati da salariati. Nel settore primario gli agenti contrattuali sono molteplici in ragione della differente organizzazione degli interessi degli imprenditori agricoli e dei differenti orientamenti politici generali di ciascuna AR⁷²⁶ – si veda *infra* –.

Se si guarda, invece, a tutto il mondo dell'*agribusiness*, e quindi a tutte le fasi del ciclo produttivo dei beni agricoli, si rileva un'altra particolarità che riguarda solamente le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Il CCNL degli operai agricoli e florovivaisti – oggetto di questa ricerca – tutela solo i lavoratori della prima fase della produzione agroindustriale, quella della coltivazione e dell'allevamento. I dipendenti delle aziende coinvolte nelle altre fasi del processo produttivo, fino alla trasformazione finale del bene agricolo, sono tutelati da altri CCNL.

Inoltre, nonostante la molteplicità dei CCNL applicabili ai lavoratori di tutto il ciclo produttivo, gli agenti firmatari di tali contratti nazionali sono sempre gli stessi, ossia le organizzazioni Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil.

Le stesse sigle sindacali si ritrovano, inoltre, nei CCNL riguardanti le aziende nella loro forma cooperativa di cui, comunque, questa tesi non si occuperà.

⁷²⁶ Per dettagli si vedano: LAGALA C. (1988), *La contrattazione collettiva nell'agricoltura italiana*. In: VENEZIANI B., a cura di, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia, 1945-1988: l'evoluzione nei settori agricolo, chimico, metalmeccanico, elettrico*, Bari, Cacucci Editore, vol. 1, pp. 31 e ss.; a cui *adde* ROMEO C. (1981), *Ruolo del sindacato in agricoltura tra legge e dinamiche contrattuali*, NDA, pp. 317 e ss.

3.1 Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e la difficile rappresentanza sindacale all'interno dei luoghi di lavoro (rinvio)

Anche dopo l'avvento dello Statuto dei lavoratori, il sindacato bracciantile ha avuto difficoltà nel tutelare efficacemente i propri iscritti all'interno dell'azienda agricola. Tuttavia, si ritiene che tale complicazione non sia semplicemente la conseguenza della più generale complessità di fare sindacato in agricoltura, a causa della particolare struttura economica del settore (piccole aziende, pochi lavoratori assunti a tempo indeterminato, etc.). La difficoltà di costituire un organismo di rappresentanza e mantenerlo attivo nel tempo scaturisce, infatti, da quella che LAGALA⁷²⁷ e VENEZIANI⁷²⁸ hanno definito come la «residualità» della contrattazione collettiva rispetto all'azione complessiva del sindacato. In sostanza, l'azione sindacale in agricoltura ha spaziato e continua a spaziare su un orizzonte di 360° rispetto alle condizioni di lavoro, mettendo in subordine le rivendicazioni salariali e – soprattutto – normative caratterizzanti le relazioni sindacali del restante mondo del lavoro. Pertanto, l'azione all'interno dell'azienda agricola è risultata minima anche per la scarsa energia dell'azione sindacale che andava, invece, incanalandosi all'esterno dell'impresa e verso interlocutori pubblici.

Questa modalità di agire del sindacato bracciantile ha condotto alla rarefazione delle strutture di rappresentanza all'interno dei luoghi di lavoro e ad un'azione di proselitismo e difesa dei diritti, che oggi si realizza anche attraverso specifici progetti di “sindacato itinerante”. Fra i tanti, l'esempio più famoso è il “Camper dei diritti”, promosso dalla Flai-Cgil per accrescere la presenza sul territorio e combattere – soprattutto – il fenomeno del caporalato⁷²⁹. I rappresentanti della Federazione di settore stazionano fisicamente per alcuni giorni sulle strade crocevia del mercato delle braccia o sulle piazze dei paesi e della città dove ancora si intravedono le antiche figure del caporale – per l'appunto – di piazza, che raccoglie manovalanza da distribuire sui campi. È una presenza silenziosa ma attiva, che fa sentire il sindacato vicino ai lavoratori della terra.

⁷²⁷ LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *op. cit.*, p. 4

⁷²⁸ VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione...*, *loc. cit.*, p. 96

⁷²⁹ Per approfondimenti si vedano: DI NUNZIO D. ET AL. (2015), *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, *QRS*, n. 3, p. 149 e il sito dedicato dell'organizzazione sindacale di settore Flai-Cgil: [<https://www.flai.it/campagne/sindacato-di-strada/>]

Questo è soltanto uno degli innumerevoli esempi di risposta sindacale ad una difficoltà reale – e ancora oggigiorno presente – di esercitare la propria rappresentanza e di tutelare i lavoratori nell'impresa agronoma, di cui ci si occuperà con maggiore profondità nella *Parte Quarta* di questo lavoro.

3.2 Il sistema di rappresentanza padronale e la complessa sintetizzazione degli interessi delle aziende associate

In *premessa* a questo capitolo, occorre evidenziare la scarsa disponibilità di ricerche incentrate sul tema della rappresentanza padronale agricola⁷³⁰ di taglio sia storico-evolutivo sia organizzativo e di relazioni sindacali. Riguardo alla prima tematica, i pochi testi che si sono riusciti a rintracciare – non senza difficoltà –, sono risultati comunque datati, alcuni pubblicati più di mezzo secolo fa. Da un punto di vista di analisi organizzativa e di *industrial relations*, la letteratura sul tema⁷³¹ sembra essersi concentrata quasi esclusivamente sulle AR di industria, commercio e servizi.

Nonostante le conseguenti difficoltà di studio ed approfondimento relativo al tema, si è riusciti a concretizzare alcune riflessioni, in particolare rispetto al confronto con altri sistemi di rappresentanza appartenenti ai settori produttivi di industria e servizi.

3.2.1 Particolare genesi della rappresentanza datoriale

Le AR datoriali agricole hanno una genesi particolare e aliena rispetto alle altre rappresentanze padronali presenti nei comparti economici nazionali. Invero, le tre grandi

⁷³⁰ Anche FELTRIN e ZAN – nella loro *Introduzione* a ID (2014) *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Roma, Carocci editore – ne evidenziano la rarità

⁷³¹ *Ex multis*: BETTINI M. N. (1991), *Associazioni professionali dei datori di lavoro e sindacato*, Milano, Giuffrè; FELTRIN P., MAMPRIN A. (2013), La misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali: problemi e metodi. In: CARRIERI M., TREU T., a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, pp. 367-389; FELTRIN P., ZAN S. (2014) *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Roma, Carocci editore; LANZALACO L. (1990), *Dall'impresa all'associazione. Le organizzazioni degli imprenditori: la Confindustria in prospettiva comparata*, Milano, Franco Angeli; MARTINELLI A., a cura di, (1994), *L'azione collettiva degli imprenditori italiani. Le organizzazioni di rappresentanza degli interessi industriali in prospettiva comparata*, Segrate, Edizioni di Comunità; ZAN S. (1992), *Organizzazione e rappresentanza*, Roma, NIS

confederazioni agricole – Confagricoltura, Coldiretti e CIA – hanno pochi elementi in comune. Un primo elemento che le accomuna è relativo all’articolazione territoriale delle tre AR, con sedi comunali⁷³², provinciali e regionali. Il secondo, riguarda il legame con i partiti politici, che, tuttavia, si è ridotto in questi ultimi venti anni. Esse differiscono per le fonti generatrici e per il fine per cui sono state istituite. Inoltre, si affacciano sul mondo produttivo in tempi e forme diverse.

Iniziando l’approfondimento dalla prima AR padronale – che storicamente è sorta come organizzazione degli agricoltori italiani – la Confagricoltura è istituita ufficialmente a Roma nel 1920. In realtà, la confederazione è il “risultato” dell’unificazione di due precedenti AR, quali la Società degli Agricoltori Italiana (SIA), istituita a Roma nel 1895⁷³³ e la Confederazione Nazionale Agraria (CNA), nata a Bologna nel 1910. La prima vera rappresentanza padronale nel settore risulta, pertanto, una delle genitrici dell’attuale Confagricoltura.

La SIA è nata come *trade association*. Essa era, infatti, un’associazione di agricoltori con finalità lobbistiche e di studio su tematiche incentrate sull’economia agricola e sulle tecniche di coltivazione ed allevamento. Solo in un secondo momento, grazie alla fondazione della CNA, si parla di un’AR con finalità sindacali, definita dalla letteratura organizzativa *employers association*. Pertanto, la prima AR del comparto *non risulterà un sindacato di resistenza*⁷³⁴: soltanto «quando si manifestò su larga scala il fenomeno dell’organizzazione dei contadini, quando ad esso seguì un frequente scoppiare di scioperi, proprietari e conduttori di fondi sentirono la necessità di stringersi per opporre organizzazione ad organizzazione»⁷³⁵.

⁷³² Per alcuni grandi o importanti comuni in termini di produzioni agricole

⁷³³ Per la verità, prima della fondazione della SIA ci sono stati altri tentativi di fondare un’associazione nazionale di imprenditori agricoli ma senza successo. Per dettagli, si veda: PERRICONE O. (1999), *L’organizzazione degli agricoltori italiani. Sviluppo, crisi e modernizzazione della Confagricoltura dalle origini ai nostri giorni*. In: ROGARI S., a cura di, *La Confagricoltura nella storia d’Italia: dalle origini dell’associazionismo agricolo nazionale ad oggi*, Bologna, il Mulino, pp. 847-981

⁷³⁴ Sebbene non si sposi l’orientamento dottrinale di cui si sta per far menzione, si vuole evidenziare il fatto che una parte della letteratura fa coincidere la nascita delle prime AR di settore solo successivamente alla SIA ed in contrapposizione alle leghe bracciantili. Pertanto, per alcuni Autori le prime AR agricole nacquero per scopi di resistenza nei confronti del sindacato della terra. Per una bibliografia approfondita, si rinvia a: *ivi*, p. 869, nt. 2

⁷³⁵ STRINGHER V., DRAGONI C. (1905), *Organizzazione agraria in Italia*. In: AA.VV., *L’iniziativa del Re d’Italia. Istituto Internazionale d’Agricoltura. Studi e documenti*, Roma, Tipografia nazionale di G. Bertero e C., p. 278, citato da PERRICONE O. (1999), *L’organizzazione degli agricoltori...*, *op. cit.*, p. 867, nt. 1

Con alterne vicende – per cui si rimanda ad una letteratura specifica⁷³⁶ – si giunse alla costituzione della Confagricoltura, la prima c.d. “*Peak association mista*” del comparto che si impegnò in entrambe le attività di *lobbying* e di resistenza sindacale.

Per quanto riguarda quest’ultima attività, si vuole sottolineare che la confederazione divenne punto di riferimento per le strategie contrattuali delle altre due AR di settore. Del resto, la CIA firmò il suo primo CCNL soltanto nel 1977⁷³⁷ e la Coldiretti cedette volentieri il ruolo di perno nella gestione dei problemi del lavoro, ponendosi fin dall’inizio come semplice mediatore «tra tesi e richiesta contrapposte, fornendo utili indicazioni per un doveroso equilibrio»⁷³⁸. La motivazione reale di questa «posizione sfumata»⁷³⁹ all’interno dell’arena negoziale da parte della Coldiretti è stato uno scambio politico tra Confagricoltura e Coldiretti: la prima ha ceduto alla seconda il controllo della Federconsorzi; la seconda, a sua volta, ha rinunciato allo scettro del sistema contrattuale⁷⁴⁰.

Tornando alla storia della Confagricoltura, a parte la parentesi del regime corporativo⁷⁴¹, la configurazione territoriale della confederazione è rimasta sostanzialmente sempre la stessa fino ad oggi, con la presenza di uffici regionali e provinciali – le Unioni provinciali – ed, in alcuni casi, anche l’apertura di “sportelli” a livello comunale. Questo forte radicamento territoriale insieme ai maggiori contributi economici, conferiti soprattutto da queste strutture periferiche all’organizzazione centrale, hanno condotto la Confederazione ad un localismo molto accentuato e alla conseguente creazione di numerosi centri di poteri sparsi per l’Italia, che, nel tempo, hanno fiaccato il potere decisionale degli organismi centrali. Tale decentramento del potere si è riverberato sul suo agire in qualità di gruppo di interesse⁷⁴²: la moltiplicazione

⁷³⁶ Si rinvia, pertanto, a: ROGARI S. (1999), a cura di, *La Confagricoltura...*, *op. cit.*, pp. 847 e ss.

⁷³⁷ Per la verità a firmare il CCNL sarà l’antesignana Alleanza Nazionale dei Contadini. Per dettagli, si veda: NATULLO G. (1997), *L’azione associativa sul versante della contrattualistica: patti agrari e contrattazione collettiva*. In: *L’associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90*. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, p. 336

⁷³⁸ Con tali parole l’allora presidente della Coldiretti Paolo Bonomi descriveva la strategia sindacale della sua organizzazione. Per dettagli, si veda: Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti, IX Congresso Nazionale, Relazione del Presidente Paolo Bonomi, Roma 18-19 maggio 1995, Stadio di Domiziano sul Palatino, p. 280, citato da NATULLO G. (1997), *L’azione associativa...*, *op. cit.*, p. 330

⁷³⁹ NATULLO G. (1997), *L’azione associativa...*, *op. cit.*, p. 349

⁷⁴⁰ D’ATTORRE P. P. (1991), *Le organizzazioni padronali*. In: BEVILACQUA P., a cura di, *Storia dell’agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol. III “Mercati ed istituzioni”, Venezia, Marsilio Editori, p. 714

⁷⁴¹ Dove la struttura della Confagricoltura risultò molto accentrata

⁷⁴² D’ATTORRE P. P. (1991), *Le organizzazioni padronali...*, *op. cit.*, p. 731

e l'autonomizzazione dei centri decisionali hanno impedito la formazione di un pensiero e di un'azione comune, di gruppo, congelando la sua cultura politica «nell'antico conservatorismo agrario angusto ed esclusivista»⁷⁴³.

A far rimanere la Confagricoltura in queste sabbie mobili – ma, per la verità, anche le altre confederazioni – ha contribuito altresì la miope politica economica dei Governi che si sono succeduti soprattutto tra gli anni '80 e gli anni '90, concentrati più sulla politica industriale *tout court* che su una politica economica di più ampio spettro, considerando, dunque, anche il settore agricolo⁷⁴⁴.

Se l'inerzia della Confagricoltura nella formazione di un concetto di agricoltura moderna – ossia, capace di sfruttare le sue diversità anche territoriali – è causata in parte da una politica miope, le sue politiche sindacali sono frutto del suo retroterra culturale, ancora incardinato in modo preponderante sull'antica proprietà feudale e, inspiegabilmente, anche sull'opposto capitalismo⁷⁴⁵. Infatti, il *fil rouge* che accompagna questi diacronici ed antitetici modelli economici è la ferma volontà di trascurare l'idea che un'impresa agricola moderna sia legata indissolubilmente a relazioni sindacali evolute⁷⁴⁶. Sul versante sindacale, la strategia della Confagricoltura verte su una «desindacalizzazione delle relazioni, attraverso l'azione pubblica, la legge, la giurisprudenza, l'attività multiforme degli apparati amministrativi»⁷⁴⁷, risultando molte volte anche contraddittoria: «[...] così il privatismo padronale dell'immediato dopoguerra sfocia in un costante e peculiare intreccio tra legge e contratto, cioè tra la forma dell'intervento pubblico e la forma della regolazione privata dei rapporti agrari, una pubblicizzazione estrema delle relazioni sindacali, erede per tanti versi della formalizzazione fascista delle stesse. Comunque, anche per questa via esce confermata la “statizzazione” del settore nel suo insieme. La Confagricoltura si attesta a lungo sul pregiudiziale rifiuto del controllo dell'uso della forza-lavoro, fino a quando la controparte

⁷⁴³ In tal senso, si veda: *ivi*, p. 732

⁷⁴⁴ Nonostante la volontà politica di quegli anni di creare associazioni di produttori agricoli (le odierne Op) – lungimirante agli occhi di oggi – in grado di estendere il proprio controllo sugli interi cicli di trasformazione, commercializzazione e distribuzione dei prodotti agricoli, la Confagricoltura dovrà denunciare l'inerzia della politica di fronte allo strapotere dell'industria agro-alimentare. Per dettagli, si veda: D'ATTORRE P. P. (1991), *Le organizzazioni padronali...*, *op. cit.*, p. 730

⁷⁴⁵ In tal senso, si veda: COLLIDÀ A. ET AL. (1973), *La politica del padronato italiano...*, *op. cit.*, pp. 172 e ss.

⁷⁴⁶ D'ATTORRE P. P. (1991), *Le organizzazioni padronali...*, *op. cit.*, p. 728

⁷⁴⁷ *Ivi*, p. 729

elabora un nesso rivendicativo tra riforma agraria e riforma dei patti, cioè tra mutamento delle regole d'uso della terra e controllo del meccanismo produttivo, esse respinge ogni interferenza del lavoro e del sindacato nella gestione d'impresa. Ancora, quando quest'ultimo avanza la richiesta di una strutturazione moderna della contrattazione collettiva per l'operaio agricolo, essa si attesta su una specificità agricola del tutto mistificante rispetto alle nuove realtà dei rapporti sociali nelle campagne. Infine, quando non è in gioco la stabilità sul fondo, ma il superamento stesso di patti senza tipicità legale di compartecipazione, essa conferma la propria ripulsa alla loro omologazione a contratti moderni»⁷⁴⁸.

L'odierna CIA nasce nel 1992 ma le sue radici sono molto più distanti nel tempo e fuori dal contesto imprenditoriale agronomo. Nasce invero per un problema di collocazione all'interno del sindacato bracciantile e non a causa di interessi economici condivisibili (*trade association*) né come sindacalismo di risposta. Le sue radici appartengono, infatti, all' «Associazione dei coltivatori diretti che si era costituita ed agiva all'interno della CGIL»⁷⁴⁹ accanto alla Federbraccianti. Nell'intento del sindacato unitario, tale Associazione voleva rappresentare gli interessi dei contadini proprietari inserendo la tutela di questi particolari soggetti – a metà strada tra lavoratori e piccoli imprenditori – all'interno delle strategie del sindacato bracciantile⁷⁵⁰. Questo disegno non vide mai la luce perché, come si vedrà con la Coldiretti, il sindacato unitario prima e la Confederterra⁷⁵¹ poi, non riusciranno mai a coinvolgere i coltivatori diretti nel processo di proletarianizzazione delle campagne.

Il fallimento di questa strategia ha portato lentamente all'uscita dall'orbita sindacale dell'«Associazione dei coltivatori diretti». Il primo passo è stata la confluenza dell'Associazione, assieme all' «Associazione dei contadini meridionali» e ad altre associazioni minori, nell' «Alleanza nazionale dei Contadini», fondata il 3 dicembre 1955.

⁷⁴⁸ Ivi, p. 729, elaborando gli Autori ivi citati in nt. 92

⁷⁴⁹ ZOPPOLI L. (1997), Introduzione. In: L'associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, p. 13

⁷⁵⁰ Per dettagli, si veda: ROMAGNOLI U., TREU T. (1977), *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Bologna, Il Mulino, p. 141

⁷⁵¹ La vecchia Federbraccianti

La nuova AR si alleò con la Confederterra per tentare ancora una volta il coinvolgimento nelle strategie bracciantili anche dei piccoli proprietari terrieri.

Il cambio di passo e, quindi, la creazione di una associazione professionale di rappresentanza, si è avuta ufficialmente con l'elezione a presidente di Emilio Sereni, che trasformerà l'Alleanza nazionale dei Contadini in un'organizzazione unitaria e professionale del ceto medio contadino.

Nel 1977 l'Alleanza si fonderà con la Federmezzadri – un'altra organizzazione nata all'interno della Confederterra che voleva rappresentare i mezzadri, figure anch'esse ibride, a metà strada tra dipendenti e proprietari (affittuari) – dando vita alla Confcoltivatori che, nel 1992, a sua volta darà vita all'odierna CIA.

La Coldiretti è nata il 30 ottobre 1944 *per volontà politica*⁷⁵², o meglio con finalità di opposizione politica al PCI anche sul terreno sindacale. La Democrazia Cristiana, infatti, voleva promuovere la federazione dei piccoli proprietari e coltivatori diretti associandola inizialmente al sindacato unitario. Tuttavia, la nascente Coldiretti si è ritrovata invischiata nella battaglia politica tra Dc e Partito comunista, rimanendo sempre slegata dal sindacato unitario. La frattura che si è verificata fra le principali componenti sindacali e politiche del movimento contadino – quelle comunista e democristiana – anticipò la svolta sindacale e politica del Paese e riflesse una diversità nel modo di intendere, oltre che il sindacato, il ruolo complessivo del settore, così netta da uccidere sul nascere una esperienza sindacale unitaria travagliata come quella che era in atto. Lo testimonia la logica spartitoria che presiedeva all'organizzazione sindacale delle campagne: da una parte le categorie dei braccianti e dei mezzadri, egemonizzate in modo schiacciante dai comunisti; dall'altra, i vasti strati dei contadini piccoli e medi (soprattutto nelle zone più ricche dell'agricoltura del Nord), sui quali venne convogliata l'attenzione della Dc⁷⁵³. «Quella che è stata eufemisticamente definita la “reticenza della corrente democristiana a contribuire alla sindacalizzazione dei lavoratori agricoli”⁷⁵⁴ in realtà era

⁷⁵² In tal senso, si vedano: ROMAGNOLI U., TREU T. (1977), *I sindacati in Italia...*, op. cit., pp. 141 e ss., e GALASSO A. (1980), *Legge, contratto e azione sindacale, nella evoluzione dei rapporti agrari*. In: AA.VV., *Campagne e movimento contadino nel mezzogiorno d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Vol. II “Organizzazioni, cultura, istituzioni di governo nei processi di trasformazione del Mezzogiorno contemporaneo”, Bari, De Donato, pp. 384

⁷⁵³ ROMAGNOLI U., TREU T. (1977), *I sindacati in Italia...*, op. cit., pp. 141

⁷⁵⁴ STEFANNELLI R. (1975), *Lotte agrarie e modello di sviluppo 1947-1967*, Bari, De Donato, p. 38, citato da ivi, pp. 143-144

un orientamento preciso del partito che mirava ad arginare la diffusione della supremazia comunista nel settore, oltre che attraverso una dura repressione delle lotte bracciantili, con un intervento diretto ad annettersi le “province” abitate da potenziali *kulaki* che erano, nell’ideologia della corrente comunista, i coltivatori diretti e in genere i titolari di rapporti associativi»⁷⁵⁵. In realtà “l’operazione Coldiretti”, doveva indebolire l’intero fronte sindacale, cancellando la possibilità di un’efficace presenza nel settore anche da parte cattolica.

D’altra parte, i coltivatori diretti costituivano un problema⁷⁵⁶ per la stessa CGIL. Come nota ROSSI-DORIA⁷⁵⁷ già nel ’44, Di Vittorio, riprendendo gli argomenti gramsciani⁷⁵⁸, dichiarava l’incompatibilità dei coltivatori diretti con il movimento contadino perché, *in primis*, «trattasi di non proletari, poi perché potrebbero costituire un peso morto nell’organizzazione sindacale della classe operaia ed avere la possibilità di influire negativamente sulle sue decisioni». Allo stesso tempo, c’era la necessità di creare delle organizzazioni sindacali in cui gli stessi coltivatori potessero riconoscersi.

Tale palese contraddittorietà che affliggeva il sindacato unitario creò terreno fertile per la nascente “Bonomiana” che, anche forte dell’appoggio del partito maggioritario dell’epoca – la Dc –, riuscì a traghettare tantissimi coltivatori diretti dalle fila della Federbraccianti. Il ruolo politico della Dc, infatti, risultò decisivo per la nascente Coldiretti, poiché gli strumenti pubblici di intervento assistenziale del Governo diventarono sostegno per la stessa Confederazione, che riconosceva come unica e

⁷⁵⁵ Ivi, pp. 142

⁷⁵⁶ ZOPPOLI A. (1997), Il pluralismo debole nell’associazionismo contadino nel Sannio: l’emergere delle organizzazioni antagoniste della Coldiretti. In: L’associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni ‘90. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, p. 253 a cui *adde* BELLANTUONO D. (1978), L’azione sindacale tra braccianti e contadini, *RDA*, p. 700

⁷⁵⁷ ROSSI-DORIA A. (1976), Appunti sulla politica agraria del movimento operaio nel secondo dopoguerra: il dibattito sui coltivatori diretti, *Italia contemporanea*, n. 123, aprile-giugno, p. 88

⁷⁵⁸ «Per quanto riguarda il problema dell’unità organizzatrice degli operai e contadini noi dobbiamo ricordare che nel passato l’esistenza di una forte organizzazione dei lavoratori della terra in seno alla Confederazione generale del lavoro è stata uno dei più gravi impacci e ostacoli per l’azione rivoluzionaria del proletariato industriale. Gli sviluppi dell’occupazione delle fabbriche, per esempio, sono stati stroncati in gran parte dalla resistenza della Federazione dei lavoratori della terra che col peso dei suoi voti decise della situazione. Ciò dimostra che l’unità organizzativa degli operai industriali e dei lavoratori della terra costituisce un serio ostacolo per l’azione rivoluzionaria, la cui direzione deve essere nella mani del proletariato industriale senza che la sua resistenza possa venire inceppata dalla resistenza o riluttanza delle masse amorfe della campagna». Il passo si trova in M. PISTILLO (1975), *Giuseppe Di Vittorio*, Vol. 2, “1924-1944: la lotta contro il fascismo e per l’unità sindacale”, Roma, Editori riuniti, p. 49, citato da ZOPPOLI A. (1997), Il pluralismo debole..., *op. cit.*, p. 252

legittima rappresentanza dei coltivatori per la contrattazione e la distribuzione dei benefici economici la stessa Coldiretti⁷⁵⁹.

3.2.2 Un tentativo di riqualificazione teorica del sistema di rappresentanza datoriale agricolo

Confrontando la genesi delle AR padronali di settore con quelli che si ritengono i principali assiomi e le maggiori dinamiche strutturali relativi all'associazionismo datoriale concepiti dalle dottrine organizzative e giussindacale, *cum grano salis* sembrerebbe che tali postulati e *trend* delle strutture organizzative non siano pienamente adeguati al settore primario italiano. Specificatamente: (i) l'associazionismo padronale agricolo non sarebbe nato inizialmente come "sindacalismo di riposta"⁷⁶⁰; (ii) la rilevanza del ruolo delle associazioni datoriali non risulterebbe in agricoltura direttamente proporzionale al livello di accentrimento della contrattazione⁷⁶¹; (iii) la struttura organizzativa padronale non ha influito e tuttora non influisce sulla struttura della contrattazione⁷⁶²; (iv) in agricoltura l'articolazione organizzativa del sistema di rappresentanza datoriale non sta mettendo in discussione il tradizionale isomorfismo di tale modello rispetto a quello del sistema politico-istituzionale⁷⁶³; (v) infine, per quanto concerne le dinamiche strutturali delle AR, la frammentazione della rappresentanza datoriale non sarebbe stata prodotta dalla contraddizione delle due logiche associative

⁷⁵⁹ ROMAGNOLI U., TREU T. (1977), I sindacati in Italia..., *op. cit.*, pp. 143 e ss.

⁷⁶⁰ LANZALACO, invece, ampliando la teoria di SCHMITTER e BRAND – in ID. (1979), *Organizing Capitalists in the United States. The Advantages and Disadvantages of Exceptionalism*, paper presentato all' "American Political Science Meeting" del 1979 – nel suo lavoro ID. (1989), La formazione delle associazioni imprenditoriali in Europa occidentale, *RISP*, n. 1, pp. 74 e ss. teorizza che l'associazionismo datoriale nasce come risposta alla creazione ed attività delle organizzazioni sindacali che. A queste due tesi si contrappone quella di CLEGG H. A. (1979), *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, Basil Blackwell

⁷⁶¹ Come, *a contrario*, asserisce LANZALACO in ID. (1998), Le associazioni imprenditoriali. In: Cella G. P., Treu T., a cura di, *Le nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, pp. 147 e ss.

⁷⁶² Come CLEGG, invece, afferma nella sua famosa opera: ID (1980), *Sindacato e contrattazione: una teoria basata sull'analisi comparata di sei paesi*, Milano, Franco Angeli, titolo originale "Trade Unionism Under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries", [tradotto da Lorenzo Bordogna]

⁷⁶³ Che invece ZAN – in ID. (2011), Segnali di novità nel sistema di rappresentanza degli interessi imprenditoriali in Italia, *QRS*, n. 4, pp. 47 e ss.– rileva negli altri comparti

della c.d. “*membership*” e della c.d. “influenza”, con le quali si è plasmato l’associazionismo padronale degli altri settori produttivi italiani⁷⁶⁴.

Grazie alla rapida descrizione dell’evoluzione delle tre confederazioni agricole realizzata *supra*, si può avere una prima indicazione di come (i) la classica configurazione dell’associazionismo datoriale – per cui sarebbe essenzialmente un fenomeno di “risposta” all’organizzazione collettiva dei lavoratori ed al conflitto industriale⁷⁶⁵ – in agricoltura non sarebbe pienamente corretta. La Confagricoltura nasce⁷⁶⁶, infatti, inizialmente come *trade association* e soltanto successivamente diventa anche *un employers association*. La Coldiretti, invece, *nasce per volontà e finalità prettamente politiche*. La CIA, di più recente formazione, *nasce in origine*⁷⁶⁷ *per una complicata collocazione all’interno del sindacato bracciantile*.

Un secondo assioma (ii) relativo al collegamento tra ruolo della AR e contrattazione collettiva ha delle difficoltà a valere per il settore agricolo: LANZALACO affermava⁷⁶⁸ che il ruolo delle associazioni datoriali è tendenzialmente tanto rilevante quanto più la contrattazione collettiva è centralizzata a livello settoriale o intersettoriale, mentre queste perdono di rilevanza e il loro intervento assume un carattere indiretto, quanto più la contrattazione collettiva è decentrata a livello aziendale. La contrattazione dell’agricoltura, invece, è da sempre più prossima al territorio che al centro – si veda *infra* –, sebbene abbia avuto un lungo periodo di accentramento. Il ruolo delle AR agricole non è influenzato dalla contrattazione collettiva, più o meno decentrata, ma dalla loro funzione di catalizzatore di sostegni economici grazie allo sviluppo di una poderosa attività di consulenza verso i propri soci.

(iii) Sebbene non via sia un rapporto biunivoco tra struttura contrattuale e forme di articolazione della rappresentanza datoriale, le logiche organizzative e di azione delle organizzazioni datoriali sono tradizionalmente annoverate tra le “determinanti” delle strutture contrattuali e le formazioni datoriali appaiono influenzate, a loro volta, dalla struttura contrattuale e, più in generale, dall’articolazione del sistema di relazioni

⁷⁶⁴ Come, invece, afferma MATTINA in ID. (2011), Sfide e prospettive per le organizzazioni imprenditoriali in Italia, *QRS*, n. 4, pp. 91 e ss.

⁷⁶⁵ Relativamente al conflitto industriale si veda: LANZALACO L. (1998), *Le associazioni imprenditoriali...*, *op. cit.*, p. 147 e ss.

⁷⁶⁶ La Confagricoltura nasce ufficialmente con questo nome nel 1920 dalla fusione della SAI e della CNA

⁷⁶⁷ Quando ancora era “Alleanza dei coltivatori diretti”

⁷⁶⁸ LANZALACO (1998), *Le associazioni...*, *op. cit.*, pp. 147 e ss.

industriali⁷⁶⁹. Nel comparto agricolo, all'opposto, la struttura della contrattazione collettiva è stata determinata *ab origine* «dal nesso esistente tra singola zona geoagronomica e tipo di lavorazione da questa richiesto, tra ambiente di lavoro e natura dell'attività dedotta in obbligazione. [...] L'esistenza di unità contrattuali territorialmente sempre più accentrate – provinciali, interprovinciali, regionali, nazionali infine – può spiegarsi con la uniforme presenza in territori più o meno ampi, di colture e, di riflesso, di lavorazioni (*rectius*, di lavori) rivestite da omogenei predicati obiettivi che inducono chi ad esse viene addetto ad essere automaticamente qualificato; e più qualificazioni simili in una stessa zona creano il gruppo o unità contrattuale. Ogni dettagliata realtà economico-sociale, a cui va riferita la serie delle attività ad essa consone, *crea* (*corsivo dell'Autore*) quasi di necessità un gruppo e classe o categoria coeva di lavoratori che da essa e su di esse sono modellati. Il progressivo accentramento – provinciale prima, regionale poi, nazionale infine – degli agenti contrattuali, quindi, corrisponde proporzionalmente all'estendersi dell'ambito territoriale (geografico ed economico) delle singole attività, e viceversa. Tutto ciò spiega la struttura capillare che assume il decentramento contrattuale, la sua aderenza alle esigenze delle singole economie territoriali, e perché il sistema delle relazioni sindacali in agricoltura conosca il [...] *craft-bargaining*, ossia la individuazione dell'unità contrattuale, in relazione alla qualifica e alla categoria, che, collocandosi come istanza di legittimazione a livello inferiore, conferisce rilievo giuridico-funzionale a gruppi omogenei di persona accomunate molto spesso solo dalla identità della mansioni esercitata, ovvero, dall'attività abitualmente svolta sulla base unicamente della propria esperienze col tempo acquisita (es.: vendemmiatori, raccoglitori del riso e trebbiatori, addetti alle greggi, addetti alla aratura a trazione animale, etc. tutti dotati di autonoma regolamentazione normativa a livelli corrispondenti alla dimensione territoriale della loro attività solutoria)»⁷⁷⁰.

⁷⁶⁹ In tal senso, si veda: PAPA V. (2016), *Struttura contrattuale e rappresenta datoriale. Gli effetti del decentramento sulle peak association, paper* presentato al «Convegno internazionale di Studi “La contrattazione collettiva nello spazio globale” », Bologna, 19 e 20 febbraio 2016, dattiloscritto, ora pubblicato su *DLM*, n. 2, pp. 327-352. Si veda anche BELLARDI in ID. (2013b), Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche. In: BORDOGNA L., PEDERSINI, R., PROVASI G., a cura di, *Lavoro, Mercato, Istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, Milano, Franco Angeli, pp. 359 e ss.

⁷⁷⁰ VENEZIANI B. (1969), *La evoluzione della contrattazione...*, *loc. cit.*, pp. 99-101

Se, quindi, la struttura del sistema contrattuale è frutto della particolarità del lavoro agricolo, l'azione delle AR non ha influito sulla sua definizione⁷⁷¹. Più che la rappresentanza datoriale, sull'articolazione della contrattazione ha pesato l'azione unificatrice delle Leghe bracciantili che, nascendo sul territorio, sono riuscite a raggruppare la massa di braccianti presenti nelle campagne di una ristretta zona, creando gruppi di lavoratori bisognosi di tutela. I primi contratti collettivi in agricoltura⁷⁷² nascono, infatti, per il ristrettissimo ambito di alcune aziende del Settentrione⁷⁷³ e solo successivamente si espandono per rappresentare le istanze di braccianti di un'intera provincia. È l'evoluzione del sindacato bracciantile prima, e il disegno della contrattazione di lavoro corporativa poi, ad allargare la base territoriale di riferimento dei contratti collettivi – pre-repubblicani – per giungere fino alla provincia, tuttora ambito geografico di elezione per l'intero settore agricolo⁷⁷⁴. Del resto, come già detto *supra*, le prime AR – che formarono la prima vera AR padronale, ossia la Confagricoltura – nascono con una finalità lobbistica e solo successivamente alla coesione dei lavoratori delle campagne ampliano la loro strategia anche alla “resistenza sindacale”.

Invece, la contrattazione collettiva e, soprattutto, il conflitto possono aver avuto un certo grado d'influenza sulla struttura delle prime AR datoriali. Non sembra essere una coincidenza, infatti, quella dello sviluppo e della moltiplicazione delle AR con finalità sindacali nell'ambito provinciale, con l'avvento dei primi scioperi in alcune province del Nord⁷⁷⁵.

Rispetto al punto (iv) oggetto di analisi, si rileva per l'agricoltura il medesimo modello organizzativo adottato nei sistemi di rappresentanza padronali degli altri settori, ossia l'articolazione organizzativa delle AR basata sul criterio orizzontale/territoriale. Tuttavia, a differenza degli altri comparti, nel settore primario non viene messo in discussione il tradizionale isomorfismo di tale articolazione rispetto a quella del sistema

⁷⁷¹ A parte l'accentramento della contrattazione – avvenuto nel 1977 – che, comunque, è stato voluto da entrambe le parti contrattuali, in particolare, dalla Confagricoltura e Fai-Cisl.

⁷⁷² Come i primi scioperi, scoppiati nel biennio 1901-1902 al Nord, in ambito provinciale. Per approfondimenti, si veda: PERRICONE O. (1999), *L'organizzazione degli agricoltori italiani...*, *op. cit.*, p. 869-870 ed, *ivi*, nt. 2

⁷⁷³ È il caso del contratto di lavoro stipulato il 21 agosto 1909 dalla Lega braccianti con le società agricole industriali “Lamone di Mezzano”. Per dettagli, si veda: VENEZIANI B. (1969), *La evoluzione della contrattazione...*, *loc. cit.*, p. 104 ed, *ivi*, nt. 72

⁷⁷⁴ Ed *extra*-agricolo – ossia estraneo alla contrattazione collettiva per gli operai agricoli e florovivaisti – come per gli operai forestali

⁷⁷⁵ PERRICONE O. (1999), *L'organizzazione degli agricoltori italiani...*, *op. cit.*, p. 870

politico-istituzionale^{776, 777}, cioè l’adattamento della struttura organizzativa delle AR all’articolazione delle sedi decisionali pubbliche.

Rispetto alle dinamiche strutturali in atto delle AR (v), infine, negli altri comparti risulta più evidente la frammentazione del sistema di rappresentanza datoriale che generalmente è prodotta da vari fattori, tra i quali particolare rilievo ha «la latente contraddizione tra le due logiche associative»⁷⁷⁸: quella del pluralismo associativo ai fini dell’erogazione dei servizi (la c.d. logica della *membership*) e quella dell’aggregazione per il confronto con l’attore politico (la c.d. logica dell’influenza)⁷⁷⁹. Tuttavia, la frammentazione del sistema associativo non si può spiegare allo stesso modo in agricoltura. *In primis* la frammentazione è una caratteristica del sistema datoriale agricolo fin dalla sua origine. La frammentazione non risulta legata a nessun momento storico, tanto meno ad una scelta strategica, ma ai diversi tipi di conduzione aziendale presenti nel comparto (proprietari, affittuari, coltivatori diretti, etc.). *In secundis*, le logiche associative hanno come presupposto teorico quello di nascere, rivolgersi ed espandersi all’interno del contesto datoriale. In agricoltura, al contrario, le scelte politiche e le logiche di azione delle AR sono frutto di due elementi caratterizzanti il sistema di rappresentanza: il primo riguarda l’incapacità della controparte sindacale a non essere stata in grado di inglobare, nella sua politica e nelle azioni di tutela, molte delle figure intermedie tra datori di lavoro e braccianti agricoli, tra tutti i più noti coltivatori diretti. Molti di essi hanno trovato, infatti, nella controparte padronale – in particolare nella Coldiretti e nella CIA – le organizzazioni capaci di esprimere i propri interessi. Il secondo elemento risulta la componente politica, ossia le scelte dei partiti politici all’indomani della fine della II guerra mondiale nei confronti della compagine sindacale e datoriale, giungendo persino a creare AR come la Coldiretti.

Inoltre, la frammentazione della rappresentanza non ha prodotto due tendenze divergenti come negli altri settori, ossia la riduzione e l’opposta accentuazione della

⁷⁷⁶ ZAN S. (2011), Segnali di novità nel sistema di rappresentanza degli interessi imprenditoriali in Italia, *QRS*, n. 4, pp. 53

⁷⁷⁷ Per la verità, negli altri settori non viene pienamente messo in discussione ma «confermano il modello solo se la struttura istituzionale “imitata” è anche sede potestativa rilevante per gli obiettivi perseguiti dagli interessi politicamente attivi». In tal modo BELLARDI in ID. (2013b), Il sistema di rappresentanza..., *loc. cit.*, pp. 366, riprendendo il pensiero di MATTINA L. (2011), Sfide e prospettive..., *loc. cit.*, p. 114

⁷⁷⁸ BELLARDI L. (2016), L’associazionismo dei datori di lavoro..., *loc. cit.*, p. 404

⁷⁷⁹ MATTINA L. (2011), Sfide e prospettive..., *loc. cit.*, p. 110

frammentazione datoriale, ma ha condotto solo ad una sua riduzione – iniziata da poco tempo^{780,781} – che ha inciso esclusivamente sulle azioni di influenza, in particolare, nei confronti dell’UE.

Né si può parlare di riflessi di tale frammentazione sulla contrattazione collettiva, nel senso di «una tendenziale diminuzione della funzione di rappresentanza sindacale/negoziale delle organizzazioni datoriali»⁷⁸² dovuta alla difficoltà delle AR di altri settori di contenere e rappresentare gli interessi di tutti gli associati. In agricoltura la funzione sindacale è certamente importante ma risulta da sempre secondaria alle attività di *lobbying* e ai collegati servizi offerti agli associati. Il fatto che l’agricoltura sia un settore “assistito” influisce molto sulle azioni delle AR nei confronti dei suoi *stakeholder*: esse sono concentrate in misura maggiore nella concessione di sovvenzioni economiche da parte di enti pubblici nazionali e sovranazionali – per mezzo dell’attività di *lobbying* – e nella capacità di rendere tali sussidi fruibili alle proprie aziende iscritte, attraverso i servizi di informazione e consulenza. Quindi, per le AR agricole rappresentare gli interessi dei propri consociati al tavolo negoziale è conseguentemente una funzione secondaria.

3.2.3 L’(in)adeguata rappresentatività degli interessi padronali

Nonostante la diffusa presenza delle AR agricole sui territori e della qualità dei servizi di informazione e consulenza offerti ai propri iscritti, anche l’associazionismo padronale risulta ancora legato al passato. Come il sistema associativo degli altri settori, infatti, quello agricolo non riesce a sganciarsi da arcaiche impostazioni⁷⁸³, in modo particolare politiche ed economiche. Pertanto, ha grandi difficoltà a fare proseliti – e

⁷⁸⁰ Nel mondo cooperativo agricolo tale riduzione della frammentazione datoriale sta avvenendo già da molti anni

⁷⁸¹ È un’associazione che riunisce le maggiori confederazioni agricole assieme a CONFAGRI a cui si aggiunge l’Alleanza delle Cooperative Agroalimentare. È un’associazione apparentemente di II livello ma, per la verità, risulta costituita da quattro AR di I livello alla quali si aggiunge un’altra AR di II livello che raggruppa a sua volta le AR del mondo cooperativo agronomo. Oltre ad essere una novità per il mondo della rappresentanza agricola lo è anche per i modelli di rappresentanza datoriali fino ad ora conosciuti (per esempio, R.ETE). Per dettagli, si veda il sito dedicato: [http://www.confagricoltura.it/ita/comunicazioni_agrinsieme/]

⁷⁸² BELLARDI L. (2016), L’associazionismo dei datori di lavoro..., *loc. cit.*, p. 409

⁷⁸³ ZAN S. (2002), Nuove tendenze nel sistema della rappresentanza economica, *Politica e Organizzazione*, n. 1, p. 16

quindi anche a rappresentare – fra i nuovi potenziali iscritti ed, in particolare, tra le nuove imprese create da giovani imprenditori. Essi vorrebbero, infatti, una rappresentanza professionale e non politica dei loro interessi quando, invece, tutte e tre le Confederazioni risultano ancora legate a filo doppio con i partiti politici e dal sostegno economico indiretto che proviene dalla loro attività di *lobbying* ad ogni livello dello Stato e persino a livello sovranazionale.

Un altro elemento di arcaicità, come si diceva, è legato ai criteri di aggregazione di tipo economico che come per gli altri comparti è lontano dalla rappresentazione della *new economy* dove la netta distinzione tra artigianato, industria e commercio – come pure l’agricoltura – è l’espressione di un sistema economico che oramai non esiste più da anni. Le stesse politiche economiche settoriali «hanno oramai assunto una configurazione di filiera, tra l’altro il più delle volte di natura sovranazionale, che intercetta una pluralità di imprese di caratteristiche dimensionali, imprenditoriali, con ambiti di attività estremamente diversificati»⁷⁸⁴. Del resto, la stessa PAC nel corso della sua evoluzione ha spostato le sue strategie su agglomerati completamente diversi da quelli di solito rappresentati dalle AR: la PAC “parla” di filiera, di OP ed OI, di Distretti, ossia di una composizione di soggetti legati – in ordine – alla vita di un singolo prodotto e agli *stakeholder* che partecipano alla sua produzione e trasformazione, alla creazione di mercati agricoli più equi, alla produzione relativa ad uno specifico ambiente rurale. La PAC tende anche ad un nuovo associazionismo (le OP e le OI), a nuovi corpi intermedi, che le AR non vogliono integrare ma – come si è visto – controllare e fiaccare i grandi poteri che le PAC offre loro.

Tuttavia, le AR mantengono viva la loro attività e continuano a mantenere una solida base di associati grazie allo sviluppo di servizi in modo particolare nell’assistenza alle imprese associate per l’ottenimento di agevolazioni economiche. Tale risulta la specializzazione, che «l’adesione ad una delle associazioni di rappresentanza costituisce praticamente la *conditio sine qua non*»⁷⁸⁵ per potere accedere ai finanziamenti regionali, nazionali, europei, tramite un’adeguata assistenza informativa e di consulenza. Tuttavia,

⁷⁸⁴ Ivi, p. 20

⁷⁸⁵ LASSINI A. (1984), Rappresentanza, autonomia organizzativa e legittimazione politica nell’associazionismo imprenditoriale, *SM*, n. 11, p. 211

i vantaggi economici non sono uguali per tutti gli iscritti ma solamente per alcuni, poiché vengono privilegiati i soci più forti economicamente e politicamente all'interno della AR.

Se oramai le AR agricole si caratterizzano per la qualità dei servizi proposti alle imprese agricole, tuttavia, la netta divisione organizzativa all'interno delle strutture delle AR tra servizi di consulenza ed attività sindacale ha fatto perdere alle AR la capacità di affrontare i problemi in modo integrato. Quello che avviene, invece, è una commistione dove il più delle volte le problematiche vengono gestite su una logica sindacale, di appartenenza che sfocia, per esempio, ad acquisire clienti da parte di chi gestisce i servizi che porta ad immettere nelle associazioni tipi di imprese estremamente eterogenee, con pesanti ricadute sulla compattezza della base associativa e sulla identità⁷⁸⁶.

Lo sviluppo così accentuato e poco controllato dei servizi crea dei problemi a livello di definizione delle strategie e delle politiche delle AR. Il peso politico ed economico dei servizi porta ad un maggior peso delle articolazioni orizzontali e territoriali a scapito di quelle verticali. L'attività sindacale, invece, relegata ad un *ufficio* secondario è destinata alla periferia e non al centro dove, invece, ancora oggi il vertice delle AR interagisce col decisore pubblico sui temi fondamentali quali il costo del lavoro, del denaro, welfare e politiche industriali⁷⁸⁷.

In una tale situazione, il sistema di rappresentanza agricolo sarebbe stato destinato a scomparire in breve tempo dal momento che non rappresentano pienamente né il tessuto produttivo né l'economia contemporanea.

Ma la "verità" sulla tenuta del sistema padronale di rappresentanza è riassunta egregiamente dal politologo inglese ALLUM: «La configurazione del settore agricolo è contrassegnata da una sorta di paradosso: da un lato, le principali organizzazioni nazionali sono considerate tra i gruppi di interesse più potenti e più efficaci; dall'altro, è il settore più dipendente da sovvenzioni statali. È naturale quindi chiedersi: da dove viene il potere degli agricoltori? [...] la risposta si trova nelle condizioni di sostanziale protezionismo create nei diversi paesi dai rispettivi governi, di cui la PAC è una prosecuzione naturale a livello europeo, cioè la decisione nel dopoguerra di sostenere l'agricoltura come settore prioritario per ovviare alle conseguenze negative della depressione agricola tra le due guerre e per assicurare la stabilità socio-politica. In altri termini, le organizzazioni

⁷⁸⁶ NICOLINI (2011), I servizi delle associazioni di imprenditori, *QRS*, n. 4, p. 261

⁷⁸⁷ ZAN S. (2002), Nuove tendenze nel sistema..., *loc. cit.*, p. 23

agricole, di per sé, non sono potenti: è stata una decisione politica presa in una congiuntura particolare, compreso un clima politico-culturale favorevole, che ha portato a privilegiarle. Di conseguenza, hanno ricevuto più risorse pubbliche di qualsiasi altro settore economico, senza nessun controllo né perdita di autonomia [...]»⁷⁸⁸

3.2.4 La PAC creatrice di potenziali nuovi attori negoziali

Come si è accennato poc'anzi, e in relazione al ruolo e alle funzioni assunte dalle OP grazie alla Politica agricola comunitaria – di cui si è ampiamente discusso nella *Parte Prima* di questo lavoro – la PAC ha reso questa forma organizzativa dei produttori la più rappresentativa del mondo agricolo, nonché capaci di mediare i molteplici interessi delle migliaia di imprese, di ogni dimensione, sparse sul territorio. Del resto, il Regolamento sull'OCM unica ha individuato nel particolare tipo di associazionismo delle OP l'attore principale del mercato agricolo, a cui sono anche delegati poteri normativi e, in caso di necessità, di vero e proprio governo del settore. A ciò si somma il ruolo che possiede *ex lege* nella contrattazione agroindustriale dove si atteggia a vero e proprio soggetto negoziale, sebbene di una diversa contrattazione rispetto a quella di lavoro.

Tuttavia, questa veste di agente negoziale non è facilmente dimostrabile in modo scientifico poiché, per quanto si è potuto appurare, non si è riusciti ad individuare, nella letteratura giuslavoristica e di relazioni sindacali, una specifica metodologia idonea ad individuare potenziali nuovi attori negoziali, ma soltanto criteri per appurare la rappresentatività di soggetti collettivi del mondo del lavoro – *rectius* organizzazioni sindacali dei lavoratori e associazioni di rappresentanza datoriali – che legittima questi ultimi a negoziare e, successivamente, a stipulare il contratto collettivo di lavoro in qualità di agenti contrattuali. Tralasciando, quindi, tutta la dottrina riguardante la rappresentatività degli attori collettivi del mondo del lavoro^{789, 790}, alcuni *parametri* per

⁷⁸⁸ ALLUM P. (1997), *Democrazia reale. Stato e società civile nell'Europa occidentale*, Torino, Utet, pp. 270-272

⁷⁸⁹ *Ex multis*: CARUSO B. (1990), Rappresentanza e rappresentatività sindacale. In: D'ANTONA M., a cura di, *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Napoli, Jovene; FONTANA G. (2004), *Profili della rappresentanza sindacale. Quale modello di democrazia per il sindacato?*, Torino, Giappichelli; SCARPONI S. (2005), *Rappresentatività ed organizzazione sindacale*, Padova, Cedam;

⁷⁹⁰ In questo *Paragrafo* si tralascierà la tematica della rappresentatività degli attori del sistema contrattuale perché esula dalle finalità di questo lavoro. Infatti, qui non si vuole misurare la consistenza associativa di soggetti collettivi già ritenuti attori della contrattazione collettiva, ma se ne vogliono identificare di

individuare nuovi possibili attori negoziali possono essere rinvenuti nella stessa attività di rappresentanza e difesa degli interessi che quelle organizzazioni svolgono per conto dei propri associati. Prendendo spunto da un'autorevole letteratura straniera⁷⁹¹, tali parametri possono essere individuati:

- i. nella tipologia dei soggetti rappresentati, individuati per tipo di prodotto, fase di produzione o sub-comparto;
- ii. nelle azioni realizzate per i soggetti rappresentati, ossia l'offerta dei servizi di consulenza/assistenza, l'attività di *lobbying* nei confronti di partiti politici o, direttamente, di organismi pubblici nazionali e/o sovranazionali;
- iii. nel possibile ruolo di attore negoziale posseduto all'interno di una diversa⁷⁹² contrattazione, come quella interprofessionale agraria;
- iv. nel possibile ruolo di attore negoziale conferito direttamente da fonte legale, posseduto all'interno di una diversa⁷⁹³ contrattazione come quella agroindustriale.

Utilizzando questi riferimenti, si possono ritenere le OP legittimate ad elevarsi a ruolo di soggetti rappresentativi del sistema: forniscono servizi di consulenza ai propri associati affinché questi possano trarre vantaggio economico dalla politica comunitaria; realizzano attività di *lobby* quando svolgono la funzione di programmazione delle produzioni, di concertazione dell'offerta e di immissioni nel mercato in forma coordinata della produzione dei soci; la loro azione è rivolta al rafforzamento di un particolare tessuto produttivo⁷⁹⁴.

Se non si vogliono utilizzare questi parametri per misurare il grado di rappresentatività delle OP all'interno del sistema agricolo, si può comunque ragionare semplicemente sulla funzione istituzionale che queste posseggono: grazie alla loro primaria caratteristica di essere soggetti intermedi tra produttori ed industria della

nuovi che possono assurgere al ruolo di agenti negoziali di una nuova contrattazione collettiva di lavoro in agricoltura

⁷⁹¹ In particolare, si vedano: SULLIVAN R. (2010), Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal, *Work, Employment and Society*, Vol. 24, n. 1, marzo, pp. 145-156; BEHRENS M. (2004), New forms of Employers's collective interest representation?, *Industrielle Beziehungen*, n. 11, pp. 77-91; STEPHEN J. S. E WOLFGANG S. (2007), Why are German employers associations declining?, *Comparative Political Studies*, Vol. 40, n. 12, dicembre, pp. 1433-1459; TRAXLER F. (1999), Employers and employer organizations: the case of governability, *IRL*, Vol. 30, n. 4, pp. 345-354; TRAXLER F. (2004), Employer associations, institutions and economic change: a crossnational comparison, *Industrielle Beziehungen*, n. 11, pp. 42-60

⁷⁹² Rispetto a quella collettiva di lavoro

⁷⁹³ Come nella nota precedente

⁷⁹⁴ Si veda: PETRICCIONE G., SOLAZZO R. (2012), *Le organizzazioni...*, *loc. cit.*, *passim*

distribuzione/trasformazione, le OP possono definire un saggio di salario molto più coerente con il settore a cui appartengono tutte le loro associate. Inoltre, divenendo collettore delle esigenze delle diverse aziende che rappresentano, potrebbero fornire una maggiore efficienza alla contrattazione ed ampliare il raggio di azione del contratto collettivo anche alle piccole e piccolissime imprese dove il CPL ha scarsa attuazione⁷⁹⁵.

Un altro elemento è il progetto già definito di una nuova contrattazione agricola. Invero, pur mancando da sempre⁷⁹⁶ un accordo sulla rappresentanza nel settore, le parti nazionali hanno previsto, con il “Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali” del 22 settembre 2009, la possibilità di individuare forme di contrattazione alternative a livello territoriale. Un vero e proprio laboratorio della contrattazione dove le OP potrebbero dispiegare tutte il loro potenziale giocando il ruolo di attori negoziali territoriali/di settore.

795 Queste ipotesi avrebbero anche un avallo dalla normativa nazionale perché il D.lgs n. 102/2005 prevede *ex art. 3, c. 2, lettera a) punto n. 1*, che i soci aderenti alle OP hanno l'obbligo di «applicare in materia di produzione, commercializzazione, tutela ambientale le regole dettate dall'organizzazione». «Qui si evidenzia – asserisce D'ALESSIO M. (2013b), *L'agricoltura...*, *loc. cit.*, p. 83 – un stretto legame funzionale e di strategia molto intimo tra OP e singoli operatori agricoli che non solo offre un interessante spunto per la sperimentazione di meccanismi contrattuali innovativi che ne migliorino efficacia ed efficienza, ma anche perché consegna alle OP un ruolo, sia di responsabilità sia di indirizzo politico, ma in modo particolare di rappresentanza sindacale dei suoi soci»

796 Sebbene nel CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017 le parti si siano impegnate a definirne uno

CAPITOLO 4

LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

Come già affermato, l'odierna struttura della contrattazione collettiva agricola si sviluppa ufficialmente su due piani: uno nazionale, per mezzo del CCNL, e uno provinciale, attraverso i CPL stipulati nelle varie province italiane⁷⁹⁷. Per la verità, nel panorama delle relazioni sindacali di settore, è altresì presente un terzo livello integrativo, di natura aziendale, che viene praticato fin dagli anni '50 ma che non ha mai trovato cittadinanza all'interno del sistema contrattuale ufficiale^{798, 799}. Nonostante questa "clandestinità" – si veda *infra* –, la contrattazione aziendale ha trovato spazio in alcuni CPL⁸⁰⁰ sia perché le parti territoriali si sono rese conto dell'impossibilità per un contratto provinciale di dare corso all'esigenza di tutela proveniente da un mondo agricolo così variegato sia per la capacità delle imprese di medie e grandi dimensioni, presenti sul territorio, di sostenere economicamente una tale negoziazione integrativa e di essere terreno fertile per il radicamento di una rappresentanza sindacale aziendale in grado di siglare accordi collettivi d'impresa.

I livelli nazionale e provinciale, per la verità, non sono due piani contrattuali realmente distinti e subordinati ma, al contrario, si ritengono due "primi livelli" che si integrano a vicenda. Tale caratteristica – unica nel panorama delle relazioni di lavoro italiane – è generata dalla particolare tecnica di rinvio presente nel CCNL grazie alla quale, per alcuni istituti, sono presenti dettagliati rinvii a livello territoriale, facendo

⁷⁹⁷ Per la verità vengono sottoscritti contratti provinciali, interprovinciali e regionali che per semplicità vengono chiamati – anche dagli operatori – contratti provinciali. In questo capitolo verranno chiamati generalmente contratto provinciali

⁷⁹⁸ Per un approfondimento, si vedano: NERVIP., a cura di (1977), *Gli effetti sulla organizzazione produttiva agricola della contrattazione collettiva delle condizioni dei lavoratori agricoli*, Roma, Fondazione Giulio Pastore, p. 176, e LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 19 e ivi, nt. 36. Per una rassegna dei contratti aziendali oggi vigenti, si veda la sezione «accordi di gruppo» al *link* qui di seguito riportato della UILA: [<http://www.uila.eu/webapp/ContrattoElenco.aspx>]

⁷⁹⁹ Risulta, invece, un livello negoziale molto diffuso nell'industria alimentare

⁸⁰⁰ Emblematico è il caso del CPL di Palermo dove viene destinato un intero articolo del contratto – l'art. 27 – agli "Accordi aziendali", rinviando le specifiche materie del "Salario per obiettivi, dell' "Orario di lavoro", della "Sicurezza sul lavoro" e della formazione degli OTD e degli OTI alla negoziazione aziendale

assumere alla contrattazione provinciale le vesti di un livello pienamente subordinato. Per altri istituti, invece, sono previste nette deleghe alla negoziazione territoriale che fanno assurgere quest'ultima a contrattazione di primo livello al pari del CCNL.

Rimandando più avanti l'analisi di questo particolare sistema di delega, ci si vuole concentrare sull'assetto del sistema contrattuale.

Con l'art. 2, il contratto nazionale si attribuisce la potestà di disciplinare le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché la durata, il ruolo e le competenze del livello di contrattazione territoriale.

Per quanto concerne la durata, esso stabilisce che il contratto provinciale venga stipulato, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL⁸⁰¹. Il rinnovo dei contratti collettivi provinciali e di quello nazionale, avendo la medesima durata di 4 anni, è realizzato in modo tale che i CPL vengano aggiornati dalla fine del secondo anno di vigenza del CCNL, al fine di ottenere una costante copertura salariale per il lavoratori e «di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni»⁸⁰² – come si vedrà nel *Paragrafo* sulla “Retribuzione” –.

Riguardo al ruolo e alle competenze del CPL, invece, la negoziazione provinciale «definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 90 e 91 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale»⁸⁰³. Questi articoli, quindi, disciplinano il sistema delle deleghe contrattuali dal livello nazionale a quello territoriale, tuttavia differenziato per le figure degli operai agricoli (art. 90) e per gli operai florovivaisti (art. 91) – si veda *supra* –.

In particolare, il CCNL al comma 2 dell'art. 90 chiarisce come il CPL possa trattare le materie previste dal medesimo articolo ma nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio, contenute nei seguenti articoli, relativi alle sole figure degli operai agricoli: art. 8 – “Casse *extralegem*/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali”; art. 9 – “Osservatori”; art. 13 – “Assunzione”; art. 17 – “Rapporto di lavoro a tempo parziale”; art. 18 – “Apprendistato professionalizzante”; art. 20 – “Riassunzione”; art. 24 –

⁸⁰¹ Così l'art. 2 “Struttura ed assetto del contratto”, voce “Contratto provinciale”, del CCNL operai agricoli e florovivaisti, 2014-2017

⁸⁰² *Ibidem*

⁸⁰³ Art. 2 “Struttura ed assetto del contratto”, voce “Contratto provinciale”, del CCNL operai agricoli e florovivaisti, 2014-2017

“Mobilità territoriale della manodopera”; art. 25 – “Lavoratori migranti”; art. 31 – “Classificazione del personale”; art. 34 – “Orario di lavoro”; art. 35 – “Riposo settimanale”; art. 37 – “Permessi per formazione continua”; art. 39 – “Permesso per corsi di recupero scolastico”; art. 42 – “Lavoro straordinario, festivo, notturno”; art. 44 – “Interruzioni e recuperi”; art. 47 – “Organizzazione del lavoro”; art. 54 – “Obblighi particolari delle parti”; art. 55 – “Rimborso spese”; art. 62 – “Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro”; art. 66 – “Lavori pesanti e nocivi”; art. 67 – “Tutela della salute dei lavoratori”; art. 75 – “Norme disciplinari”; art. 78 – “Delegato d'azienda”; art. 86 – “Quote sindacali per delega”.

Analizzando questi istituti del CCNL, si nota in alcuni di essi la particolare tecnica di rinvio di cui si argomentava *supra*.

Nelle materie dello “Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi” (art. 5) e del “Cottimo” (art. 56), infatti, la delega ivi prevista è completa, riguardando sia la disciplina generale sia quella particolare plasmata sulla realtà produttiva territoriale. Concentrandosi solamente sull’art. 5⁸⁰⁴, il CCNL consegna alle parti territoriali⁸⁰⁵ la possibilità di derogare alle discipline degli istituti del livello accentrato, attraverso specifiche intese, tuttavia al verificarsi di particolari situazioni economico-sociali. La delega qui definita risulta, quindi, potenzialmente⁸⁰⁶ amplissima perché l’unico vincolo imposto agli agenti contrattuali territoriali è individuato in specifici parametri – creati dal livello accentrato – con i quali le stesse parti nazionali devono misurare gli effetti delle deroghe sugli istituti contrattuali nascenti da quegli accordi. Una volta che gli attori negoziali nazionali avranno valutato positivamente tali ricadute, gli accordi diventeranno efficaci.

Un altro esempio di contrattazione provinciale che si comporta a negoziazione di I livello è individuabile nell’art. 49 che regola la “Retribuzione”⁸⁰⁷, sebbene con qualche differenza rispetto agli istituti sopraccennati. Le deleghe lì previste, infatti, riguardavano la totalità della regolamentazione di uno o più istituti. Nell’art. 49, invece, il rinvio ha ad

⁸⁰⁴ Poiché del Cottimo se ne discuterà nel *Paragrafo 5.3* di questa *Parte*

⁸⁰⁵ Per la verità, non sono espressamente menzionati gli attori di questa contrattazione in deroga ma la rubrica dell’articolo parla di intese territoriali e, quindi, per logica il CCNL dovrebbe intendere come agenti negoziali le parti contrattuali territoriali, ossia le organizzazioni firmatarie dei CPL

⁸⁰⁶ Gli aspetti dirompenti e allo stesso tempo problematici di questo articolo verrà sviluppato nelle *Conclusioni* di questo lavoro di ricerca

⁸⁰⁷ Ai cui dettagli si rinvia al dedicato *Paragrafo 5.2* di questa *Parte*

oggetto una sola parte della disciplina generale – sebbene sostanziale perché ha a riguardo il salario contrattuale – e le altre deleghe previste curano aspetti specifici dell’istituto o dettano particolari vincoli economici che la contrattazione provinciale deve rispettare.

Per i restanti istituti⁸⁰⁸, invece, si è in presenza di una normale tecnica di rinvio al livello secondario della contrattazione collettiva. Invero, i rispettivi articoli del CCNL definiscono al loro interno il quadro della disciplina generale, demandando alla contrattazione di secondo livello soltanto specifici ambiti circoscritti alla realtà territoriale.

Sempre riguardo al ruolo e alle competenze della contrattazione di secondo livello, il CPL potrà ulteriormente prevedere *ex art. 2*⁸⁰⁹ erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di specifici programmi – concordati tra le parti contrattuali territoriali – «aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di inerenti alla competitività»^{810, 811}. Tali programmi, inoltre, potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico. La retribuzione premiale è resa possibile dalle c.d. “Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività” allegate al CCNL⁸¹², le quali, su specifico mandato delle parti nazionali, possono essere adattate dalla contrattazione di secondo livello alle particolari esigenze territoriali⁸¹³.

Parallelamente all’art. 90, il punto 1 comma 1 dell’art. 91 elenca gli istituti riferiti ai soli operai florovivaisti. Le materie rinviate alla contrattazione provinciale sono stanzialmente simili a quelle definite per gli operai agricoli, ad esclusione delle seguenti discipline che non vengono menzionate tra le deleghe disponibili a causa di specifiche ragioni: (i) perché risulta una disciplina comune sia agli operai agricoli sia agli operai

⁸⁰⁸ Ossia, i già citati istituti, quali: “Casse *extralegem*/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali”, “Osservatori”, “Assunzione”, “Part-time”, “Apprendistato professionalizzante”, “Riassunzione”, “Mobilità territoriale della manodopera”, “Lavoratori migranti”, “Classificazione del personale”, “Orario di lavoro”, “Riposo settimanale”, “Permessi per formazione continua”, “Permesso per corsi di recupero scolastico”, “Lavoro straordinario, festivo, notturno”, “Interruzioni e recuperi”, “Organizzazione del lavoro”, “Obblighi particolari delle parti”, “Rimborso spese”, “Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro”, “Lavori pesanti e nocivi”, “Tutela della salute dei lavoratori”, “Norme disciplinari”, “Delegato d’azienda” e “Quote sindacali per delega”

⁸⁰⁹ Voce “Contratto provinciale”, del CCNL operai agricoli e florovivaisti, 2014-2017

⁸¹⁰ *Ibidem*

⁸¹¹ Si veda l’“Allegato n. 4” al CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017

⁸¹² Allegato n. 6 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017

⁸¹³ Cfr. Art. 2 “Struttura ed assetto del contratto”, voce “Nota a verbale”, del CCNL operai agricoli e florovivaisti, 2014-2017

florovivaisti, come gli “Osservatori provinciali” (art. 9); (ii) perché dedicati ai soli operai agricoli⁸¹⁴, come il “Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli” (art. 42), le “Interruzioni e i recuperi di lavoro operai agricoli ” (art. 44), le “Integrazione del trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli” (art. 62), le “Norme disciplinari operai agricoli” (art. 75) e il “Delegato d’azienda operai agricoli” (art. 78). Inoltre, rimangono escluse dalle materie oggetto di delega le “Assunzioni” (art. 13) e il “Riposo settimanale” (art. 35). A differenza di quanto avviene nell’art. 90, per i florovivaisti il CCNL si riserva il diritto di regolare in modo esclusivo i regolamenti degli istituti appena elencati.

Al punto 2 del comma 1, il CCNL chiarisce che la contrattazione provinciale deve disciplinare anche «altri eventuali aspetti particolari»⁸¹⁵ relativi a materie non espressamente elencate al punto precedente (punto 1), con l’unico vincolo che i regolamenti adottate dal CPL non devono contrastare le norme generali del CCNL.

Infine, il contratto nazionale ammette una differente regolazione a livello territoriale del trattamento economico degli operai florovivaisti⁸¹⁶, ma solo nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l’abitazione, altri annessi o il vitto.

Tornando alla disciplina comune per gli operai agricoli e florovivaisti, in ultimo si rileva la presenza di altre due deleghe non specificate né dall’art. 2 né dagli artt. 90 e 91, riguardanti le “Convenzioni” (art. 28) e gli “Attrezzi ed utensili” (art. 46) utilizzati per il lavoro giornaliero dell’operaio. In merito alla prima disciplina, il CCNL delega espressamente le parti territoriali ad essere attori fondamentali di tali particolari modalità di assunzione del settore. Riguardo alla regolamentazione delle attrezzature e degli utensili, invece, secondo il contratto nazionale questi sono di regola forniti dall’azienda «salvo diverse consuetudini locali»⁸¹⁷, rimettendo così implicitamente alla contrattazione collettiva provinciale scelte che vanno nel senso opposto rispetto a quanto deciso a livello accentrato.

⁸¹⁴ Per questi stessi articoli figurano degli esatti “doppioni” per quanto riguarda le figure degli operai florovivaisti

⁸¹⁵ I quali, tuttavia, non vengono esplicitati come, invece, avviene con le deleghe presenti al punto “1”

⁸¹⁶ A tempo indeterminato

⁸¹⁷ Art. 46 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017

4.1 I livelli del sistema contrattuale e il difficile rapporto tra di essi

Ad una contrattazione così apparentemente integrata e dinamica non corrisponde, tuttavia, un pieno rispetto delle tutele scaturenti da essa, nonostante alcune specifiche particolarità territoriali siano disciplinate non dal contratto nazionale ma da un contratto di maggiore prossimità. Per la verità, la contrattazione collettiva ha sempre sofferto di una forte elusione⁸¹⁸ causata da molteplici fattori strutturali del sistema economico agricolo e delle relazioni sindacali di settore⁸¹⁹, seppure si può rinvenire il maggior responsabile della sua inefficienza, a mente di chi scrive, nel mutamento della struttura contrattuale avvenuto nel '77. Invero, il nuovo assetto, da un lato, affievolisce nel corso degli anni la funzione di “motore” della contrattazione affidata al livello provinciale, che riusciva a mitigare la fuga dal contratto per mezzo della sua capacità di rinnovamento e del suo ruolo di controllo sul rispetto della legge e del contratto, dall'altro, potenzia enormemente il ruolo del livello accentrato che, tuttavia, non ha la capacità per imporsi quale sintesi di realtà economiche e territoriali troppo disomogenee e molteplici ma anche come propulsore della stessa contrattazione.

Ciò risulta evidente, per esempio, riguardo all'emblematica⁸²⁰ utilizzazione di contratti di “appalto di manodopera” «o, meglio, di “pseudo appalti di manodopera”, volti ad acquisire indirettamente prestazioni di lavoro in sostituzione di assunzioni dirette di lavoratori con contratto a tempo determinato»⁸²¹. Infatti, il CCNL, che regola in modo esclusivo la disciplina dell'istituto dell'Appalto, non possiede al suo interno meccanismi normativi validi per creare uno schermo di tutele efficaci per le diverse realtà provinciali, come le c.d. “clausole di parificazione” ed “equo trattamento”⁸²² e, in modo

⁸¹⁸ Si veda: LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 4. È dello stesso avviso anche VENEZIANI B. (1988), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 96

⁸¹⁹ Si veda l'*Introduzione* a questo lavoro

⁸²⁰ «Emblematica» perché il problema dell'utilizzazione dell'appalto in agricoltura è presente da quasi 40 anni nel settore – si veda: SOLAINI L. (1979), *I rapporti anomali in agricoltura*, *Lotte agrarie*, n. 7, p. 3, già cit. in LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 54 – e ancora oggi risulta uno dei nodi più forti che la contrattazione collettiva non riesce a sciogliere

⁸²¹ Così BORGOGELLI F., *Intervento* al Convegno “Il lavoro agricolo in Terre di Siena. Scenari e prospettive”, 14 gennaio 2014, presso l'Università degli Studi di Siena, dattiloscritto, la quale aggiunge: «Una prassi nell'ultimo decennio sempre più diffusa, che mette a rischio la condizione economico-normativa dei lavoratori a tempo determinato e che tende anche ad erodere l'ambito di applicazione del contratto collettivo, in particolare delle importanti tutele garantite dal contratto provinciale»

⁸²² Nonostante presentino problemi di giustiziabilità ed effettività in quanto non sono sottoscritte dall'appaltatore. Per approfondimenti e per come la contrattazione collettiva italiana si sta misurando con il problema, si veda: LOZITO M. (2013), *Tutele e sottotutele del lavoro negli appalti privati*, Bari, Cacucci editore, pp. 60-65, 122 e ss.

particolare, non individua «metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti»⁸²³.

Il legame esistente tra struttura della contrattazione e livelli di protezione è ancora più chiaro laddove le richieste di maggior tutela vengono soddisfatte da alcuni CPL, disciplinando autonomamente alcuni istituti regolati a livello nazionale senza alcun rinvio o delega da parte del livello accentrato, sintomo questo di un CCNL incapace di rispondere alle necessità territoriali. Tuttavia, nel caso di specie, la negoziazione provinciale⁸²⁴ riesce a supplire il livello superiore grazie soltanto a fattori contingenti, ossia quando le organizzazioni sindacali hanno la forza di imporsi su quelle datoriali, oppure si è in presenza di una ben precisa volontà padronale, come nel rarissimo caso del CPL di Arezzo⁸²⁵.

Venendo ora ad un'analisi più approfondita del difficile rapporto tra i livelli della contrattazione collettiva, si delinea un sistema contrattuale ai limiti della “schizofrenia” perché il CCNL non riesce a tutelare realtà territoriali così disomogenee e portatrici di interessi e di bisogni particolari. Si denota, infatti, una generale assenza di coordinamento tra primo e secondo livello della contrattazione che porta ad episodi in cui la negoziazione provinciale, da un lato (i) tenta di assurgere al ruolo di contratto nazionale, andando in taluni casi oltre le deleghe e le deroghe previste a livello accentrato e, in altri casi, regola istituti in violazione del principio *ne bis in idem*⁸²⁶; dall'altro lato, (ii) la stessa contrattazione provinciale va a sostituirsi completamente a quella nazionale.

Quanto descritto nel punto (i) è verificabile, *in primis*, esaminando gli istituti richiamati nell'artt. 2, 90 e 91 del CCNL e disciplinati – per delega ivi prevista – nella contrattazione provinciale. Nel caso degli istituti dell'“Orario di lavoro”, del “Riposo settimanale”, del “Lavoro straordinario, festivo, notturno”, delle “Interruzioni e recuperi operi agricoli”, del “Rimborso spese”, dell'“Integrazione trattamento di malattia e

⁸²³ Sulle problematiche relative a queste ipotesi, si rinvia a: CASSAR S. (2014), *Il sistema delle tutele del lavoro nell'appalto tra politiche del diritto e scelte organizzative*, Torino, Giappichelli, pp. 130-137

⁸²⁴ Come i CPL di Arezzo, Bergamo, Bologna, Brescia, Cuneo, Enna, Firenze-Prato, Grosseto, Livorno, Lodi, Mantova, Milano-Brianza, Novara, Pordenone, Siena, Siracusa e Terni

⁸²⁵ Nel caso di specie, la volontà di disciplinare l'istituto dell'“Appalto” nasce da entrambe le parti contrattuali. Particolare, infatti, risulta la necessità datoriale, dove l'esigenza di una corposa disciplina dell'appalto nasce dall'evitare la concorrenza sleale delle imprese che utilizzano la forma dell'appalto per abbattere i costi del lavoro e creare anche *dumping sociale*. Fonte: Delegata sindacale Flai-Cgil Arezzo

⁸²⁶ In questo lavoro di ricerca, esclusivamente per motivi di economicità, non verrà affrontata la corposa problematica del principio *ne bis in idem*

infortunio sul lavoro”, del “Delegato d’azienda”, delle “Riunioni in azienda” e del “Cottimo”, la contrattazione provinciale travalica le deleghe e le deroghe previste dal livello nazionale.

Concentrando l’attenzione esclusivamente sui regolamenti delle “Interruzioni e recuperi operai agricoli”, del “Rimborso spese” e dell’“Integrazione trattamento di malattia e infortunio sul lavoro” – rinviandosi, per le altre discipline, a specifici *Paragrafi* – si rileva, per quanto riguarda il primo istituto, la presenza di un’unica delega alla contrattazione provinciale: «Per l’operaio a tempo indeterminato i Contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa delle intemperie [...]». Tuttavia, nei CPL di Grosseto e di Potenza si esprime un superamento di tale rinvio. Nel CPL di Grosseto si dispone che, in caso di eventi metereologici o altri motivi non dipendenti dal datore di lavoro, almeno un’ora prima di tali circostanze l’azienda deve informare il lavoratore dello svolgimento o meno della prestazione lavorativa. Nel CPL di Potenza, le parti contrattuali demandano alle rappresentanze aziendali la regolazione di interruzioni della prestazione lavorativa qualora la sospensione fosse inferiore ad una giornata di lavoro. In questo ultimo caso si segnala l’esistenza di un particolare rinvio alla contrattazione aziendale non prevista né dalla delega del livello accentrato tanto meno dalla struttura della contrattazione di settore.

Riguardo al “Rimborso spese”, il CCNL prevede che i CPL possano prevedere la forfettizzazione in luogo «del rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata». Il CIPL di Milano-Monza Brianza, invece, disciplina l’entità del rimborso anche in funzione del tipo di prestazione, occasionale o abituale, andando ben oltre il rinvio. Il CIPL di Novara e Verbano-Cusio-Ossola e il CPL Napoli si spingono ancora più in là: il primo, obbliga il datore di lavoro ad un preavviso circa la necessità di impiegare il lavoratori fuori dall’azienda, salvo l’imprevedibilità dell’esigenza; il secondo, precisa che «il tempo impiegato per il viaggio viene considerato lavorativo a tutti gli effetti»⁸²⁷.

Riguardo, infine, all’istituto dell’“Integrazione trattamento di malattia e infortunio sul lavoro” si rileva la “particolarità” della delega prevista nel CCNL: nel testo dell’art. 62 che lo regola, infatti, non è disposto alcun rinvio alla negoziazione territoriale.

⁸²⁷ Art. 43 del CPL di Napoli

Per tale ragione, i contratti provinciali hanno regolato di loro *sponte* l'istituto in funzione delle necessità più disparate. L'analisi di tutte le particolarità di questo istituto presenti nei vari CPL appare fuorviante rispetto alla finalità del presente lavoro di ricerca, pertanto si rinvia ai testi della contrattazione territoriale richiamati in nota⁸²⁸.

In secundis, alcuni CPL disciplinano altri istituti che non sono assolutamente destinatari, dal livello accentrato, di deleghe o di deroghe *ex artt.* 2, 90 e 91, quali: il “Contratto individuale” (art. 14), il “Periodo di prova” (art. 15), le “Convenzioni” (art. 28), le “Ferie” (art. 36), i “Giorni festivi per gli operai agricoli” (art. 40), i “Trasferimenti per gli operai florovivaisti” (art. 48), gli “Scatti di anzianità” (art. 53), il “Trapasso d'azienda” (art. 70), la “Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato” (art. 72) e le “Condizioni di miglior favore” (art. 89). Rinviando ai *Paragrafi* dedicati e riguardanti le discipline del “Contratto individuale”, del “Periodo di prova” – ma non riguardo le “Convenzioni”⁸²⁹ –, si vogliono verificare i regolamenti degli altri istituti sopracitati.

Nell'analisi della contrattazione territoriale dall'istituto delle “Ferie” si può notare la presenza di un coinvolgimento attivo delle rappresentanza aziendale e dei datori di lavoro nella definizione del c.d. “Piano ferie aziendale” all'interno dei CPL di Latina e Lodi, e appare evidente, il tentativo delle parti territoriali di far gestire in comunione una materia che ha effetti considerevoli sia sulla vita e salute del lavoratore sia sulla stessa attività aziendale.

In merito ai “Giorni festivi per gli operai agricoli”, si registra la presenza di CPL che regolano le ricadute derivanti dalla soppressione delle quattro festività legali di San Giuseppe, dell'Ascensione, del Corpus Domini e di S.S. Pietro e Paolo e della loro conversione in attività lavorative. Il CPL di Novara prevede⁸³⁰ che, a ristoro di tali soppressioni, ai soli OTI sarà corrisposta un'ulteriore giornata di paga oraria rispetto alla retribuzione normalmente dovuta. Il CPL di Lodi prevede all'art. 18, per tutte e quattro le c.d. «giornate di ex-festività», altrettanti giorni di riposo compensativo, «da godersi nei

⁸²⁸ I CPL di Caserta, Catania, Frosinone, Latina, Matera, Oristano, Piacenza, Potenza, Ravenna, Reggio Emilia, Roma, Udine e il CIPL di Milano e Monza-Brianza

⁸²⁹ Si è deciso di non approfondire questo istituto di fonte legale poiché, seppur presente nel CCNL, risulta abrogata la legge che lo regolava. Ad oggi non si conoscono le concrete applicazioni delle convenzioni

⁸³⁰ *Ex art.* 6 dell'accordo di rinnovo per la tornata contrattuale 2012-2015

mesi di gennaio e/o dicembre e comunque entro il 30 giugno dell'anno successivo». Il CPL di Salerno, invece, ipotizza la possibilità che, previo accordo tra le parti, le prestazioni lavorative effettuate durante le giornate di ex-festività possano essere compensate con pari giornate di riposo in luogo della «paga ordinaria aggiuntiva».

Per quanto concerne i “Trasferimenti per gli operai florovivaisti”, nonostante la mancanza di una effettiva delega alla contrattazione provinciale *ex art. 91* per tale istituto, il CPL di Napoli ha comunque trasposto il testo dell'art. 48 del CCNL senza, per la verità, apportare alcuna modifica al testo originale del livello accentrato. Tuttavia, per il semplice fatto di inserire nell'intestazione dell'articolo anche la specifica degli “operai agricoli” riesce a far risultare tale disciplina contrattuale non solo una violazione del principio *ne bis in idem*, ma anche un improprio ampliamento dei confini dell'ambito di applicazione soggettivo sanciti dalla contrattazione nazionale, che regola i trasferimenti soltanto per gli operai florovivaisti. Sarebbe stato sufficiente, invece, disciplinare l'istituto distintamente per gli operai agricoli e per i florovivaisti per rendere almeno la previsione destinata ai primi in linea con i dettami *ex art. 2*, comma 6⁸³¹.

In merito alla “Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato”, si vuole segnalare, da un lato, il CPL di Livorno che amplia il campo di applicazione delle disposizioni sul punto, prevedendo la sua applicazione anche agli OTD, e definisce una disciplina specifica per i licenziamenti nelle imprese con meno di 6 OTI; all'altro lato, invece, si vogliono mostrare i CPL di Latina, di Bolzano e di Caserta i quali arricchiscono le causali di licenziamento previste a livello accentrato⁸³². È da evidenziare, inoltre, il CPL di Caserta che all'art. 34 prevede, tra gli ulteriori motivi di licenziamento per giustificato motivo, oggettivo il «notevole sviluppo della meccanizzazione e quant'altro comporti la riduzione d'impiego della manodopera»

Infine, rispetto alle “Condizioni di miglior favore”, si vogliono evidenziare i CPL di Pordenone e Cosenza, i quali fanno salve le disposizioni di miglior favore presenti al livello aziendale rispetto al precetto del CCNL, che prevede, invece, esclusivamente il livello provinciale.

⁸³¹ I contratti provinciali potranno disciplinare «[...] istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale»

⁸³² Il CPL di Latina elenca *ex art. 26* «a titolo esemplificativo» una serie di motivi ulteriori tra cui «la rissa o il passaggio alle “vie di fatto” all'interno dell'azienda». Il CPL di Bolzano individua *ex art. 34* negli «episodi gravi e ripetuti di ubriachezza sul lavoro»

La possibilità che il contratto provinciale si sostituisca al contratto nazionale (ii), è stato già verificata con l'istituto dell'“Appalto” e con l'istituto dello “Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi”; relativamente a quest'ultimo, si evidenzia come le parti territoriali abbiano completamente disatteso i dettami del livello accentrato. Nell'inerzia del CCNL – poiché mancano, tutt'oggi, i già citati specifici parametri oggettivi individuati dal contratto nazionale – alcuni CPL hanno provveduto comunque a regolare specifiche ed eventuali situazioni di crisi. È questo il caso del CPL di Ravenna dove *ex art. 4*, nell'eventualità di una crisi del mercato ortofrutticolo, le parti si impegnano ad istituire, presso uno specifico organo istituzionale della Regione Emilia-Romagna⁸³³, un luogo d'incontro finalizzato a «dimensionare la situazione congiunturale» e a «definire linee di intervento» con il fine di salvaguardare l'occupazione della provincia; parimenti il CPL di Brindisi che, in caso di processi di ristrutturazione e/o riconversioni aziendali con effetti sull'occupazione, concede alle parti *ex art. 22* di adottare «a livello aziendale, per un periodo temporale predefinito, strumenti e misure specifiche regolanti l'organizzazione del lavoro», mediante specifico accordo sottoscritto tra le imprese, le loro rappresentanze territoriali e quelle dei lavoratori – e, comunque, firmatarie del CPL – da depositare all'Ente bilaterale provinciale e alla Direzione Provinciale del Lavoro. Diverse, invece, sono le previsioni dei CPL di Bologna e Ferrara, i quali si impegnano a regolare eventuali situazioni di calamità naturale – già occorse negli anni passati producendo numerosi danni all'intero tessuto produttivo locale – che possono gravare sulla vita aziendale in termini «di perdita del raccolto» o di «pregiudizio nel raggiungimento di specifici obiettivi occupazionali attesi». Al verificarsi di tali eventi negativi, le parti si impegnano a sottoscrivere specifici accordi aziendali, interaziendali o territoriali⁸³⁴ oppure a destinare all'Osservatorio provinciale la valutazione di «possibili casistiche inerenti eventi calamitosi» «allo scopo di individuare nel territorio colpito i nominativi dei lavoratori interessati, al fine di promuovere le più opportune iniziative»^{835, 836}.

⁸³³ Il Servizio provinciale Agricoltura e Alimentazione della provincia di Ravenna

⁸³⁴ In tal modo, il CPL di Bologna *ex art. 25*

⁸³⁵ In tal modo, il CPL di Ferrara *ex art. 5*

⁸³⁶ Gli ultimi due virgolettati sono stati ripresi dall'art. 5 del CPL di Ferrara

Grazie alla verifica effettuata sulla negoziazione territoriali, si è accertato un aspetto “schizofrenico” del sistema contrattuale, come si affermava ad inizio *Paragrafo*: da un lato, infatti, i CPL attuano le deleghe e possibilità di deroga – per la verità poche – dettate dalla disciplina nazionale; dall’altro, regolano autonomamente istituti non destinatari di rinvio e applicano deroghe non permesse dal livello accentrato. I piani della contrattazione, pertanto, arrivano a confondersi, con un secondo livello che si atteggia a primo e il primo che, *a contrario*, sembra un secondo livello.

In tale *caos* strutturale, tuttavia, emerge un dato importante: sebbene “a macchia di leopardo”, la negoziazione provinciale riesce a rispondere alle necessità territoriali che il CCNL normalmente non riesce a soddisfare, come evidente nel citato caso dell’Appalto e in altri istituti, come il “Delegato d’azienda” e le “Riunioni in azienda” di cui, tuttavia, si apprezzeranno i dettagli più avanti.

Quanto *supra* asserito risulta ancora più evidente dal momento che i CPL regolano istituti e tematiche diversi e non ripetitivi rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale, come avviene per lo “*Stage*”, per i “Lavoratori migranti” – a quali si rinvia, rispettivamente, ai *Paragrafi* dedicati all’Apprendistato e alla Retribuzione –, per i “Lavoratori disabili”, per la “Salute e sicurezza”, e per i “Lavoratori immigrati”⁸³⁷.

Il primo esempio di questo carattere innovativo della contrattazione territoriale non è presente tra gli istituti e i temi appena elencati. Qui di seguito si menzionerà l’“Oggetto del contratto” nonostante la sua disciplina sia già trattata dal livello nazionale. Tuttavia, l’elenco delle aziende *ex art. 1* a cui si applica il CCNL risulta «a titolo esemplificativo»⁸³⁸ concedendo, pertanto, alle parti territoriali l’occasione di inserire altre tipologie di imprese rispetto a quelle già normalmente presenti, al fine di far aderire maggiormente il contratto territoriale alla realtà economica che regola. Dal momento che tale “occasione” viene colta soltanto da 2 CPL su 91 vigenti analizzati, tali contratti meritano di essere inquadrati come “innovazioni” della contrattazione territoriale.

Si vogliono così evidenziare quei CPL che tentano di far entrare, nell’orbita delle tutele contrattuali, specifiche aziende che, per espressa previsione legale, non sono considerate imprese agricole. È il caso del CPL de L’Aquila, grazie al quale alcune imprese ritenute commerciali *tout court* sono obbligate comunque all’applicazione del

⁸³⁷ Tematica che, tuttavia, non verrà esaminata poiché non rientra tra le finalità di questa ricerca

⁸³⁸ Art. 1 del CCNL

CPL degli operai agricoli e florovivaisti. Infatti, qualora i trattamenti economici previsti da altre contrattazione collettive del macro settore agroindustriale per gli addetti alle operazioni di raccolta e lavorazione di prodotti agricoli fossero meno favorevoli rispetto alle previsioni del CPL, quelle imprese sono obbligate ad applicare le retribuzioni prevista dal contratto provinciale de L'Aquila. Si vogliono menzionare anche i CPL di Ancona e di Vibo Valentia che obbligano al rispetto del contratto, rispettivamente, anche le imprese di «lavorazione – trasformazione – conservazione – commercializzazione dei prodotti agricoli»⁸³⁹ e «agromeccanica e agroenergia»⁸⁴⁰. Molto probabilmente l'inserimento di queste aziende non prettamente agricole nell'ambito di applicazione del contratto provinciale costituisce un *escamotage* legale volto a tutelare alcune situazioni particolari in cui i lavoratori non hanno sufficienti tutele salariali o, peggio, sono assoggettati ad una diversa contrattazione collettiva rispetto a quella reale, ai soli fini di riduzione del costo del lavoro.

Un altro esempio di innovazione è rappresentato dall'attenzione del CPL di Bolzano alla tematica dei lavoratori disabili, identificati *ex art. 14* come quelle «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 generale». In un'ottica di reale sostegno nella vita di tutti i giorni e di integrazione di tali lavoratori nel mondo del lavoro agricolo, le parti contraenti demandano alla Commissione paritetica provinciale l'individuazione e la successiva proposta di soluzioni miranti a realizzare tale integrazione, utilizzando proficuamente anche il Contratto di apprendistato.

L'ultimo caso di innovazione riguarda la tematica della “Salute e sicurezza” presente nel CPL di Ragusa, il quale, al fine di diffondere la conoscenza di informazioni essenziali sulla salute e sulla sicurezza tra i lavoratori stranieri – quelli più ai margini del sistema di tutele –, ha deciso di incaricare l'Ente bilaterale provinciale della traduzione multilingue delle parti del contratto territoriale inerenti a quelle tematiche.

⁸³⁹ CPL di Ancona

⁸⁴⁰ CPL di Vibo Valentia

4.2 Il sistema contrattuale al limite dell'inefficienza

Come si è potuto fin qui notare, la contrattazione territoriale possiede numerose sfaccettature: (i) in molti casi non è rispettosa dei precisi dettami del contratto nazionale assurgendo a negoziazione di primo livello; (ii) in molti altri casi, invece, adempie pienamente alle deleghe e alle deroghe previste dal CCNL comportandosi a contrattazione di secondo livello; (iii) infine, essa risulta foriera di novità – sebbene, per la verità, a corrente alternata – quando può regolare liberamente specifiche realtà e bisogni del tessuto produttivo. Descritta in tal modo, la contrattazione territoriale agricola non sembrerebbe, pertanto, un sistema contrattuale totalmente fuori controllo, ma al massimo un sistema che non riesce a tutelare il tessuto socio-economico-produttivo che regola, a causa di un contratto nazionale troppo accentratore. Tuttavia, valutando alcuni importanti istituti che la contrattazione provinciale disciplina regolarmente, in linea con le deleghe e deroghe fornite dal contratto nazionale, si evidenziano alcune importanti problematiche che fanno ritenere il sistema contrattuale non solo schizofrenico ma al limite dell'inefficienza.

L'esempio più emblematico di questa inadeguatezza si ritiene essere la regolazione dell'istituto della "Retribuzione", il quale, nonostante sia un elemento fondamentale della contrattazione agricola⁸⁴¹ e puntualmente regolato in ogni CPL, risulta l'emblema dell'anacronismo dell'intera struttura negoziale. La definizione del salario a livello territoriale, infatti, costituisce da sempre⁸⁴² una delle caratteristiche più importanti del sistema agricolo, tuttavia ciò ha storicamente sottoposto il settore al c.d. «*wage drift*»⁸⁴³, per cui il salario percepito dal lavoratore dipendente non è, in molte occasioni, quello definito dalla contrattazione collettiva provinciale. Si potrebbe imputare questa pluriennale difficoltà alla ricchezza e – in misura maggiore – alla povertà di un territorio, poiché elementi che possono inficiare le tutele scaturenti dalla contrattazione

⁸⁴¹ La sua regolazione, infatti, detta anche i tempi dei rinnovi di entrambi i livelli contrattuali: il CCNL – della durata di 4 anni – definisce i minimi contrattuali di area e domanda al livello provinciale una sua definizione specifica ed *in melius*. Il CPL – anche esso della durata di 4 anni – definisce i livelli di salario della specifica zona di regolazione e, per salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, i suoi rinnovi avvengono in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL

⁸⁴² Fin dagli albori della contrattazione agricola, il salario è definito al livello territoriale. Soltanto con l'avvento del CCNL operai agricolo del 20 gennaio 1977, ci sarà un cambiamento: il salario minimo sarà stabilito nel contratto nazionale e il salario per figura professionale è demandato ai contratti territoriali

⁸⁴³ Si veda: VENEZIANI B. (1969), *La evoluzione della contrattazione...*, *loc. cit.*, pp. 76 e ss.

ed, in modo più immediato, il pagamento delle retribuzioni, ma ritenere la povertà di una particolare provincia *sic et simpliciter* unica causa della difficoltà imprenditoriale a pagare retribuzioni contrattuali sarebbe troppo riduttivo. Si ritiene⁸⁴⁴, invero, – e ciò è ancora più drammatico – che un salario provinciale, riguardante vari e troppi eterogenei rami dell'economia agricola, sia oggi fuori dalla realtà economica, considerando, inoltre, che il contratto collettivo provinciale tutela le aziende di tutti i settori prettamente agricoli: ortofrutticolo, oleicolo, zootecnico e di allevamento, acquacoltura, vitivinicolo, fungicolo, caseario, tabacchi, faunistico-venatorio, agriturismo ed, infine, di servizio e ricerca in agricoltura⁸⁴⁵. Pertanto sarebbe impensabile ritenere che i citati comparti dell'agricoltura abbiano una stessa “vita economica” e, dunque, la capacità di pagare il saggio di salario definito contrattualmente uguale per qualsiasi impresa di qualunque ramo agronomo. Di conseguenza, è lecito anche ritenere che l'assenza di una garanzia del salario comporti, in molti casi, il difficile rispetto dei diritti sindacali e dei lavoratori, fattori – anche questi – che fanno ritenere la contrattazione agricola, soprattutto quella decentrata, inefficiente.

Alla luce di quanto espresso, il problema di fondo è da rinvenire, ancora una volta, nell'intera impalcatura della contrattazione definita nel lontano 1977 e, in modo particolare, nella contrattazione decentrata e negli attori negoziali territoriali che la producono. Il sistema agricolo, infatti, avrebbe necessità di abbandonare la vecchia contrattazione provinciale per definirne una completamente nuova, legata però ad ogni singolo settore del mondo agricolo rappresentato da attori negoziali padronali.

A tale problema hanno tentato di rispondere le parti nazionali del contratto collettivo, poiché da tempo era palese il cortocircuito presente tra realtà economica, realtà salariale e sistema di tutele. L'occasione è avvenuta con il “Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali” del settore agricolo, del 22 settembre 2009: «[...] i profondi mutamenti di carattere tecnico e giuridico che sono intervenuti in questi quattordici anni – mutamenti che hanno riguardato i modelli organizzativi, i sistemi di produzione, la globalizzazione dei mercati, il diritto del lavoro, le forme retributive con aspetti

⁸⁴⁴ L'idea personale qui di seguito esposta è stata confrontata e confortata da varie interviste a rappresentanti nazionali della Flai-Cgil e del Dipartimento Agricoltura della medesima organizzazione di settore

⁸⁴⁵ Ex art. 1 “Oggetto del contratto”, del CCNL operai agricoli e florovivaisti, 2014-2017

incentivanti – nonché le novità intervenute nel quadro delle relazioni sindacali complessive, impongono una verifica sulla validità degli attuali assetti contrattuali che le Parti intendono realizzare con il presente accordo»⁸⁴⁶.

Gli attori negoziali nazionali, ribadendo comunque la validità degli assetti contrattuali vigenti, hanno ritenuto quindi di «valutare l’opportunità di prevedere, in via sperimentale, in ipotesi definite e delimitate, forme di contrattazione alternative a livello territoriale [...]»⁸⁴⁷. Inoltre, «tale opportunità potrà, se del caso, trovare adeguata definizione e regolamentazione in occasione del rinnovo del CCNL, fermo restando che la contrattazione non potrà avvenire su materie ed istituti tra loro sovrapponibili»⁸⁴⁸.

Così è avvenuto: la stessa volontà è stata confermata solo pochi mesi dopo⁸⁴⁹ dalla stipula del citato protocollo nel rinnovo del CCNL per il quadriennio 2010-2013⁸⁵⁰: «le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 90 e 91 del presente contratto), per i quali – ferma restando l’applicazione del presente CCNL – definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali»⁸⁵¹.

Ad una prima lettura, la soluzione prospettata dal CCNL in questo articolo – e mantenuta nel rinnovo 2014-2016 – sembrerebbe fortemente innovativa e risolutiva. Mai, infatti, nella storia delle relazioni sindacali agricole si era posto il problema di un tale rinnovamento e di una sostituzione proprio del livello di contrattazione che ha fatto la storia delle relazioni sindacali nel settore primario. Tuttavia, ad una più attenta analisi, la soluzione di sistema approntata appare priva di solide basi poiché, se da un lato “fornisce il farmaco” contro l’inefficienza della contrattazione – ossia una nuova contrattazione –, dall’altro non indica “chi lo deve somministrare” – ossia quali siano gli attori di questa nuova negoziazione. Fuor di metafora, il CCNL, pur affrontando la problematica, riesce solamente ad individuare gli attori del contratto nazionale quali soggetti titolati a definire

⁸⁴⁶ *Ex art. 1, c. 4*

⁸⁴⁷ *Ex art. 4, c. 3*

⁸⁴⁸ *Ex art. 4, c. 4*

⁸⁴⁹ Infatti la stipula del CCNL operai agricoli e florovivaisti valevole per il quadriennio 2010-2013 è del 25 maggio 2010

⁸⁵⁰ Lo stesso articolo è stato mantenuto anche nella tornata successiva 2014-2017

⁸⁵¹ *Ex art. 2, parte “Contratto provinciale” del CCNL operai agricoli e florovivaisti, 2010-2013*

gli spazi e gli ambiti di questa nuova contrattazione, ma non indica con precisione quali siano gli attori negoziali – in modo particolare, padronali – che devono tentare di tesserla.

Nell'assenza confermata⁸⁵² di accordi territoriali (es. di distretto, di filiera, etc.) che potevano ritenersi la fase embrionale di una contrattazione sostitutiva di quella provinciale, si rinviene l'impraticabilità di questo nuovo sistema contrattuale, per la verità, spento *ab origine* proprio da chi lo aveva ideato. Si ritiene, infatti, che i rappresentanti del mondo del lavoro agricolo siano andati a cercare soluzioni che non appartengono ancora pienamente alla loro cultura, in particolare, non riguardano il bagaglio culturale padronale. La modernizzazione del sistema di relazioni collettive in agricoltura passa, infatti, per un allontanamento dai luoghi di riferimento, dall'*humus* socio-culturale in cui è sorta la proprietà agricola, la sua rappresentanza e, successivamente, la prima contrattazione collettiva di lavoro: la provincia. Un allontanamento che, tuttavia, non può essere repentino ma graduale. Del resto, dopo 60 anni, le rappresentanze datoriali hanno ancora grandi difficoltà a comprendere le forti influenze della PAC sul mondo del lavoro agricolo, che sembrerebbe non influenzare minimamente le relazioni sindacali del settore. Si è notato, per esempio, che soltanto nei CPL di Bologna, di Brindisi e di Messina viene nominata la PAC, ma come fattore di aggravamento della crisi del settore. La PAC non è solo denaro ma capacità di sviluppo e di evoluzione del tessuto produttivo, anche sotto forma di nuovi corpi intermedi⁸⁵³, come le OP e le OI.

Se risulta difficile per Confagricoltura, CIA e Coldiretti misurarsi con il mondo che cambia e, soprattutto, con la distribuzione del potere che viene modificato dall'alto – *rectius* OP, capaci di essere nuovi attori negoziali grazie alla loro legittimazione scaturente dalla PAC, per cui si rinvia al *sub-paragrafo 3.2.4* del *Capitolo* precedente – , sarebbe stato più proficuo impostare il cambiamento del sistema contrattuale dal vero e unico punto di partenza, vale a dire l'azienda agricola, sviluppando, pertanto, ciò che “si aveva in casa” da più di mezzo secolo, ossia la contrattazione aziendale. Questo avrebbe potuto essere il corretto primo passo verso il cambiamento del sistema contrattuale per sviluppare poi relazioni di lavoro che certamente avrebbero potuto giungere ben al di là

⁸⁵² Dato confermato dalla Flai-Cgil Dipartimento agricoltura e Dipartimento Mercato del lavoro e previdenza

⁸⁵³ Per la verità, non più così nuovi essendo presenti, come le Op, da più di trent'anni

degli stretti confini provinciali o dei terreni dell'azienda agricola, arrivando quindi alla stipulazione di futuristici – ma più che mai realizzabili – Contratti collettivi di lavoro di distretto e di filiera, vero futuro di una contrattazione collettiva che vuole cambiare e continuare a vivere realizzando tutele reali con attori negoziali frutto del sistema produttivo reale, quali le OP e le OI.

Se a livello nazionale la contrattazione aziendale non viene considerata nemmeno nell'ipotesi progettuale del Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del 2009, nella contrattazione di secondo livello essa è molto presente. Come si è potuto apprezzare *supra*, in molte realtà provinciali, gli stessi contratti collettivi territoriali rinviano ad una specifica negoziazione a livello d'impresa perché ritenuta più capace di fornire risposte concrete alle esigenze primaria di maggiore effettività dei diritti e del salario negoziale. Si ritiene, pertanto, che gli accordi aziendali possano fornire un contesto reale ad ipotesi contrattuali territoriali già di per sé troppo eterogenee per risolvere problematiche, bisogni di maggior tutela o, semplicemente, aderenza alla realtà di una singola azienda.

A questo punto della trattazione, si ritiene utile comprendere quanto la contrattazione territoriale sia in grado di cogliere e monitorare i cambiamenti nel tessuto produttivo e le eventuali istanze di tutela di interessi padronali e dei lavoratori presenti in determinate realtà produttive delle singole province.

L'analisi della contrattazione provinciale, quindi, ha voluto appurare, in prima battuta, l'esistenza di organismi creati dalla contrattazione provinciale e/o l'istituzione di momenti di incontro tra le parti contrattuali, constatando la presenza costante – almeno sulla carta – della disciplina degli “Osservatori provinciali”⁸⁵⁴, che avrebbero il compito di comprendere le dinamiche del lavoro agricolo del territorio e dare risposte alle esigenze di tutela provenienti dai lavoratori e dalle imprese. Tuttavia, considerando i 91 CPL vigenti analizzati, soltanto per 11⁸⁵⁵ realtà provinciali si ha a disposizione un regolamento che ne dia piena attuazione. Le funzioni accordate a questo istituto sono importanti perché dovrebbero monitorare davvero tutto il tessuto produttivo agricolo: impiego dei finanziamenti pubblici, eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse

⁸⁵⁴ Non si sono analizzati gli “Osservatori regionali” a causa della scarsa documentazione a riguardo

⁸⁵⁵ I CPL di Arezzo, Belluno, Ferrara, Firenze-Prato, Napoli, Pavia, Roma, Siena, Trapani, Verona, e il CIPL Bari-B.A.T.

dell'impresa, possibili problemi occupazionali causati dall'avvento di nuove tecnologie, situazioni di crisi, controllo sull'esatta applicazione del CPL, *etc.* Tuttavia, nella stragrande maggioranza dei CPL valutati, l'articolo che regola questo istituto ne definisce solo i compiti e rimanda l'attuazione dell'Osservatorio a futuri regolamenti, da emanare in un breve lasso di tempo (30-60 gg.), o alla successiva creazione di "Enti Bilaterali Territoriali" *ex art. 6 del CCNL*. Ciononostante, non è possibile affermare con sicurezza che gli Osservatori siano completamente inefficienti. La mancanza dei citati regolamenti non comporta, infatti, l'automatica certezza che questi non siano stati attivati. L'impressione, tuttavia, è che molti di questi Osservatori rimangano sulla carta, a maggior ragione se si tiene presente che la stragrande maggioranza⁸⁵⁶ degli Enti Bilaterali Territoriali, che ne dovrebbero assorbire⁸⁵⁷ i compiti *ex art. 8 del CCNL*, aspetta di essere costituita dal 2012⁸⁵⁸. Eppure questi ultimi istituti sono molto importanti, sia perché assorbono i compiti delle inefficienti⁸⁵⁹ "Casse *extra legem* territoriali" sia perché sono i luoghi deputati dal CCNL *ex art. 8, c. 2, al* «[...] miglioramento delle relazioni sindacali ed al sostegno alla contrattazione» territoriale.

Accanto all'Osservatorio, si è accertata la presenza di altri istituti e specifiche iniziative che possono essere ritenuti "termometri" del sistema agricolo, come le "Commissioni paritetiche", Gli «incontri a livello provinciale e interprovinciale» *ex art. 24 del CCNL*,

Le "Commissioni paritetiche" sono destinate al controllo dell'offerta-domanda di lavoro, al rispetto della sicurezza sui luoghi di lavoro, alla gestione delle nomine degli RLS e degli RLS territoriali, *etc.*, ma anche qui non si ha certezza della loro effettiva istituzione e del loro reale funzionamento, considerando che in alcuni casi le loro funzioni sono assorbite dagli Enti bilaterali, di cui sopra, tuttavia, non ancora istituiti.

⁸⁵⁶ Al momento gli unici veramente attivi sembrerebbe quelli delle provincia di Belluno, di Ferrara ed Verona

⁸⁵⁷ Si è usato il condizionale poiché l'esercizio delle attività dell'Osservatorio non rientra tra quelle affidate obbligatoriamente dal CCNL alle/agli Casse *extra legem*/Enti Bilaterali Territoriali: l'art. 8 del CCNL asserisce che questi ultimi «*possono* inoltre: svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale [...]». Nell'analisi dei CPL si è notato, infatti, che non sempre le attività di questi Osservatori sono assorbite dalle Casse o dagli Enti bilaterali

⁸⁵⁸ Secondo le "Linee-guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra legem*", del 30 luglio 2012

⁸⁵⁹ Si veda *supra*

Gli «incontri a livello provinciale e interprovinciale» *ex art.* 24 del CCNL sono legati alla mobilità di manodopera nella province e tra province. Queste riunioni, finalizzate al miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, potrebbero essere molto utili per verificare la qualità del mercato del lavoro e le particolari esigenze produttive delle singole imprese del territorio.

Alla luce di quanto descritto, tale verifica non ha portato a risultati soddisfacenti se non per il caso del CPL di Mantova, al cui interno le rappresentanze padronali e sindacali hanno voluto inserire, in premessa al contratto⁸⁶⁰, una dichiarazione di intenti relativa allo stato del sistema produttivo. Riguardo alcuni specifici settori⁸⁶¹ del territorio modenese, il settore agricolo – al netto delle contingenze, come il terremoto che ha afflitto l'Emilia Romagna nel 2012 – soffre di forti differenze a livello di salario, di organizzazione di lavoro e di distribuzione dell'orario di lavoro, motivi per i quali le parti vogliono «realizzare insieme degli accordi specifici di settore che si integrano con quelli territoriali o aziendali⁸⁶², come previsto dal “Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del settore agricolo” del 22 settembre 2009 e dal CCNL.

Il CPL di Mantova, unico nel suo genere, risulta molto importante ai fini di questa ricerca per due distinte motivazioni: da un lato, prova non solo che la contrattazione può ad essere ancora attenta alle realtà economiche che regola, ma è anche capace di fornire valide risposte alle domande dei suoi attori; dall'altro, conferma la problematica di un sistema contrattuale troppo omogeneo soprattutto a livello salariale, che necessita, perciò, di maggiore diversità e meno accentrato.

⁸⁶⁰ Il testo è presente all'“Allegato A” del CPL operai agricoli e florovivaisti di Mantova 2012-2015

⁸⁶¹ Allevamenti da latte; allevamenti suinicoli, avicoli e bovini da carne; aziende agrituristiche; aziende ortofrutticole e vitivinicole; aziende florovivaistiche e aziende agro-energetiche

⁸⁶² “Allegato A” del CPL operai agricoli e florovivaisti di Mantova 2012-2015

CAPITOLO 5

I PRINCIPALI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE

Verranno di seguito analizzati alcuni istituti contrattuali, scelti sulla base di motivazioni che si ritiene utile esplicitare.

Il primo contenuto riguarderà l'“Orario di lavoro” poiché rappresentata da sempre l'istituto che ha più interessato la contrattazione collettiva, risultando da sempre oggetto di una particolare attenzione da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il secondo contenuto sarà la “Retribuzione” perché la sua particolare regolazione a livello territoriale colloca il CPL sullo stesso piano del CCNL influenzando notevolmente le dinamiche salariali e l'applicazione del contratto collettivo.

Il terzo elemento sarà il “Cottimo” poiché non è solamente una delle più antiche forme di retribuzione in agricoltura ma risulta ancora foriera di problematiche, nonostante la sua regolazione sia stata espunta dalla contrattazione nazionale.

Il quarto elemento riguarderà alcuni istituti che rientrano nell'alveo delle c.d. “Agibilità sindacali”, al fine di misurare la modalità e la qualità della rappresentanza degli interessi delle organizzazioni dei lavoratori all'interno dell'azienda agricola. Ciò perché storicamente nell'azienda agricola il sindacato non ha concrete possibilità di sviluppo.

5.1 L'istituto dell'“Orario di lavoro” e gli altri istituti ad esso collegati

Il tempo di lavoro è uno degli istituti più importanti della contrattazione collettiva di settore, risultando da sempre oggetto di una particolare attenzione da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Come si evince dal grafico qui riportato, infatti, l'orario di lavoro è presente in molti dei rinnovi contrattuali avvenuti dopo la stravolgimento del regime fascista e l'instaurazione della Repubblica – anticipando di molti anni gli interventi normativi sull'orario di lavoro⁸⁶³ – che, tra le tante novità introdotte nel settore, hanno ridotto notevolmente durata massima del lavoro settimanale.

⁸⁶³ Dopo la storica legge sull'orario di lavoro – ossia, il Regio Decreto 15 marzo 1923, convertito con la Legge 17 aprile 1925, n. 473 –, qui ci si riferisce alla Legge 24 giugno 1997, n. 196, e al D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66

R.D. 15 marzo 1923, n. 692	←	48 ore settimanali 8 ore giornaliere ⁸⁶⁴
PCNL 11 maggio 1950	←	48 ore settimanali 8 ore giornaliere
PCNL 15 febbraio 1957		
PCNL 23 giugno 1962		
PCNL 24 ottobre 1966	←	45 ore settimanali 7,5 ore giornaliere
PCNL 29 gennaio 1970	←	42 ore settimanali 7 ore giornaliere
PCNL 26 aprile 1973	←	40 ore settimanali 6 ore e 40' giorn.
PCNL 11 ottobre 1974		
CCNL 20 gennaio 1977		
CCNL 25 giugno 1979		
CCNL 29 giugno 1983		
CCNL 5 marzo 1987	←	39 ore settimanali
CCNL 17 novembre 1991		
Legge 24 giugno 1997, n. 196	←	40 ore settimanali e 8 ore giornaliere
D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66	↓	

Tabella 13 - Evoluzione contrattuale dell'istituto dell'“Orario di lavoro”

⁸⁶⁴ Per il settore agricolo, tale orario di lavoro era valido solo per gli avventizi. Con il primo PNCL le 48 ore settimanali e le 8 ore giornaliere sono valide sia per braccianti giornalieri (gli odierni OTD) sia per i salariati fissi (gli attuali OTI)

Tale importanza è dovuta alla caratteristica durezza fisica del lavoro della terra e alla correlata difficoltà nel dover lavorare duramente per lungo tempo, almeno fino alla massiccia diffusione delle macchine agricole e al relativo sviluppo del contoterzismo negli anni '70-80⁸⁶⁵. Se si riflette, infatti, sulla “storia” di questo istituto, all’inizio del secolo precedente l’orario di lavoro giornaliero dei braccianti agricoli era definito su un arco temporale che andava “dall’alba al tramonto del Sole”; oggi, invece, il tempo di lavoro giornaliero è giunto ad essere di 6 ore e 30 minuti, calcolato su una settimana lavorativa di 6 giorni, dal lunedì al sabato.

Nonostante fosse uno dei “cavalli di battaglia” delle lotte sindacali di questi decenni, si rileva la scarsa duttilità dell’istituto: le tante lotte sindacali non sembrano aver portato giovamento al tempo di lavoro, se non fosse per la sua costante riduzione nella durata settimanale. L’azione del sindacato bracciantile non si è concentrata nel plasmare l’istituto sulle esigenze del settore, tanto che risulterebbe⁸⁶⁶ una copia dell’orario di lavoro presente nel CCNL dei Metalmeccanici. Ad un rapido sguardo⁸⁶⁷, inoltre, ciò che è accaduto in Italia non sembra essere avvenuto in altri Paesi europei, dove, infatti, le discipline dell’orario di lavoro sembrerebbero essere molto più flessibili e consone al comparto⁸⁶⁸.

Per dimostrare quanto asserito, si necessita di analizzare qui di seguito la disciplina contrattuale dell’istituto, iniziando da quella nazionale.

Il vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017 disciplina l’istituto all’art. 34, stabilendo – come si è accennato – al comma 1, che l’orario di lavoro è pari a 39 ore settimanali, corrispondenti a 6,30 ore giornaliere. Secondo il comma 2, tale orario settimanale può essere computato – *ex art. 3, comma 2, del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66* – come durata media in un periodo massimo di 12 mesi, con la possibilità di distribuire

⁸⁶⁵ Cfr. FANFANI R. (2009), *Il sistema agroalimentare...*, *op. cit.*, p. 28

⁸⁶⁶ In questo senso, si veda: MCBRITTON M. (2015), *Lavoro in agricoltura e immigrazione*. In: RIGO E., a cura di, *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini Editore, p. 105

⁸⁶⁷ Sarebbe stato interessante comparare i diversi istituti della contrattazione collettiva ma esulava dal progetto di questo lavoro di ricerca. Si rileva, tuttavia, la scarsa disponibilità di fonti che trattino la comparazione dei diversi sistemi di contrattazione collettiva di lavoro agricolo nei vari Paesi dell’UE. Per tutti, si veda: dell’INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (2014), *Employment in European Agriculture: Labour Costs, Flexibility and Contractual Aspects*, ricerca richiesta e finanziata dal Groupe Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles de la CE – COPA (GEOPA), Cologne

⁸⁶⁸ Ivi, pp. 15 e ss.

l'orario giornaliero di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e, a compensazione, ridurre l'orario settimanale in altri periodi.

Tale variabilità dell'orario settimanale è consentita *ex* comma 3 nel limite di 85 ore annue, pur mantenendo, in questo caso, 44 ore di lavoro come limite massimo di orario settimanale. Modalità e criteri di applicazione di questa deroga al normale orario settimanale sono demandati alla contrattazione di secondo livello. Il CCNL rinvia, altresì, al CPL tutto ciò che concerne metodi e regole sulla puntuale informazione in merito al superamento dell'orario settimanale da fornire ai lavoratori.

«In considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro», il comma 4 ammette soltanto per la particolare figura dell'addetto alle stalle e per l'attività agrituristica che la contrattazione provinciale possa liberamente regolare l'istituto. Qui si nota ciò che si accennava *supra*, ossia che la regolazione dell'orario di lavoro appare generalmente rigida e solo per alcune figure e attività individuate esclusivamente dal livello accentrato, lo stesso CCNL concede una ampia possibilità di deroga alla negoziazione territoriale.

Tornando alla regolamentazione contrattuale dell'istituto, il CCNL al comma 6 prevede che i CPL possano regolare la distribuzione dell'orario settimanale di 39 ore su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato; le ore non lavorate verranno aggiunte all'orario di lavoro ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana. Tale diversa distribuzione dell'orario settimanale è ammessa dal CCNL solo per periodi limitati dell'anno e ad esclusione delle attività zootecniche.

Il comma 7, infine, esclude l'applicazione di tutta la regolamentazione dell'orario di lavoro ai lavori di mietitura e di trebbiatura in tutte le province in cui tali lavorazioni sono disciplinate da «accordi collettivi speciali».

In ultimo, si ritiene utile evidenziare come la contrattazione collettiva abbia migliorato una condizione particolare e di sfavore per gli OTD legata all'orario settimanale *ex lege*. L'art.16, comma 1, del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, infatti, esclude gli operi agricoli a tempo determinato (lettera g) – come anche altre specifiche figure o lavorazioni di altri settori produttivi – dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di lavoro, facendo salve le condizioni di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva. Pur non riconoscendo una specifica disciplina sull'orario per gli OTD, ma stabilendo una regolamentazione dell'orario di lavoro

valevole per tutti i lavoratori della terra, la contrattazione collettiva è riuscita indirettamente a migliorare le condizioni di lavoro anche degli operai agricolo a tempo.

Concentrando ora l'analisi sulla contrattazione territoriale – destinataria di precise deleghe *ex art. 90 e 91 del CCNL* –, dalla verifica effettuata si rilevano tre distinte realtà. Nella prima, si riconosce una scarsa attenzione della contrattazione territoriale alla disciplina dell'orario di lavoro, che giunge, come nel caso del CPL di Messina, ad una disciplina dell'istituto racchiusa in poche righe di tal tenore: «L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari ad ore 6 e 30 minuti giornalieri (comma 1). Nel caso di articolazione su 5 giorni settimanali, l'orario è di otto ore giornaliere per 4 giorni e di 7 ore per il 5° giorno (comma 2)»⁸⁶⁹. Nella seconda realtà, pur rilevando il rispetto dei rinvii forniti dal CCNL alla contrattazione provinciale, si nota il limitato numero di CPL che attuano le deleghe e le deroghe previste, evidenziando ancora una volta una scarsa attenzione a questo istituto da parte della contrattazione territoriale.

Una terza ed ultima situazione valutata indica una realtà diametralmente opposta alle due appena descritte. In questo caso, infatti, alla contrattazione provinciale si attribuisce una vitalità, una forza contrattuale e una percezione della realtà economico-produttiva poco diffusa nel comparto, che sfocia, tuttavia, nella violazione delle deleghe previste dal CCNL. Del resto, come si è già illustrato, i rinvii previsti dal livello accentrato sono troppo delimitati e non riescono ad adattare l'istituto alla varietà delle imprese agricole presenti su un determinato territorio. Non esiste, per esempio, alcuna deroga per la contrattazione provinciale che possa realizzare una diversa articolazione dell'orario di lavoro settimanale a livello territoriale, in funzione delle diverse tipologie di attività agricole, fuorché per l'agriturismo; lo stesso discorso vale per alcune figure operaie, tra cui gli addetti alle stalle.

A questa eccessiva ed improduttiva rigidità del livello accentrato, la contrattazione provinciale non ha soltanto (i) regolato *ex se* la disciplina dell'orario di lavoro settimanale secondo le caratteristiche del tessuto produttivo presente sul territorio, ma (ii) ha persino delegato alla contrattazione aziendale, allo scopo di migliorare ulteriormente l'adattamento dell'istituto alle peculiarità della singola impresa.

⁸⁶⁹ Art. 9 del CPL di Messina

In particolare, (i) in taluni casi l'orario settimanale è stato disciplinato in funzione di specifiche figure professionali⁸⁷⁰, per alcune fasi del ciclo produttivo⁸⁷¹ e per particolari aziende o specifiche esigenze aziendali⁸⁷² o del personale⁸⁷³; in altri⁸⁷⁴, è stato regolato persino l'orario giornaliero di lavoro «allo scopo di far fronte alle esigenze produttive e/o di mercato», prevedendo, nell'ambito di un monte ore annuo di 75 ore⁸⁷⁵, che l'orario di lavoro ordinario giornaliero possa essere inferiore o superiore a quello contrattuale, al netto di eventuali periodi di malattia, infortunio e cassa integrazione, ad ogni modo non inferiore a 24 ore e non superiore a 44 ore⁸⁷⁶. In questo caso, il datore di lavoro dovrà tempestivamente informare i lavoratori e, qualora presenti, le RSA/RSU aziendali. Infine, una distribuzione dell'orario diversa da come precedentemente indicato potrà essere definita mediante un accordo sindacale in sede provinciale tra le organizzazioni sindacali e padronali territoriali, in presenza delle rappresentanze sindacali aziendali e il datore di lavoro.

Tornando all'orario settimanale di lavoro, in alcuni CPL⁸⁷⁷ si (ii) è delegata la regolazione dell'istituto alla contrattazione aziendale estendo in certi casi⁸⁷⁸ persino il limite massimo di ore di straordinarie durante l'anno.

Per concludere l'analisi dell'istituto, fa riflettere il fatto – qui più che in altre discipline – che se il CPL ha la possibilità di rispondere all'esigenza del tessuto aziendale di una diversa e più conforme regolazione del tempo di lavoro, deve violare le deleghe e le deroghe del CCNL. Ciò che, invece, non avviene nelle contrattazione collettive di altri Paesi membri⁸⁷⁹.

Direttamente collegato all'orario di lavoro risulta il “Riposo settimanale” che viene regolamentato nel CCNL all'art. 35. Tale riposo si sostanzia in 24 ore consecutive

⁸⁷⁰ Come il CIPL di Firenze-Prato, i CPL di Latina, Rovigo e Siracusa

⁸⁷¹ Come per il CPL di Catania

⁸⁷² CIPL di Ascoli Piceno-Fermo e i CPL di Lucca e di Siracusa

⁸⁷³ CIPL di Bari-B.A.T.

⁸⁷⁴ Come nel CPL di Grosseto

⁸⁷⁵ Quindi anche minore rispetto alle 85 ore previste dal CCNL

⁸⁷⁶ Ivi, art. 34

⁸⁷⁷ Come nei CPL di Arezzo, Bari, Latina, Napoli, Palermo, Potenza, Salerno e Siracusa

⁸⁷⁸ Come nel CPL di Bari

⁸⁷⁹ Per una comparazione degli istituti presenti nella contrattazione collettiva di lavoro dei settori agricolo dei Paesi membri dell'UE, si veda l'interessante – e forse unico – lavoro comparativo di questa portata: dell'INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (2014), *Employment in European Agriculture...*, *loc. cit.*

di non lavoro e solitamente coincide con la giornata della domenica. Invece, per gli addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, pur sottolineando il loro diritto al riposo settimanale, il comma 4 ammette una specifica regolamentazione demandata alla contrattazione provinciale.

Nonostante sia materia espressamente menzionata tra quelle nella disponibilità della contrattazione territoriale, i CPL regolano generalmente l'istituto riportando quasi pedissequamente il testo del livello accentrato. Sono da evidenziare, comunque, due importanti specificità: una regolazione *in peius* del "Riposo settimanale" ed un coinvolgimento delle rappresentanze sindacali in merito ad una collocazione diversa del giorno di riposo.

Per quanto riguarda la prima particolarità, nelle province di Terni e Catania, i rispettivi CPL si arrogano un potere di normazione sull'istituto che non è presente sia nell'articolato dell'art. 35 del CCNL sia nella legge che questo ultimo richiama – ossia l'art. 22 della Legge 17 ottobre 1967, così come modificato dal D.lgs. 4 agosto 1999, n. 345 – sul periodo di riposo dei minori. Infatti, entrambi i contratti provinciali derogano *in peius* le previsioni legali – riprodotte nel CCNL – riducendo il periodo minimo di riposo dei minori di 18 anni dalle 48 consecutive (o 36 consecutive per ragioni di ordine tecnico e organizzativo) alle 24 ore consecutive a partire dalla mezzanotte del sabato.

Per quanto riguarda la seconda particolarità, ancora il CPL di Catania impone all'azienda⁸⁸⁰ di informare in tempo utile gli operai addetti al bestiame, in merito allo spostamento del giorno di riposo ad altro giorno diverso dalla consueta domenica. Tale informativa dovrà essere presentata ai lavoratori per il tramite delle RSA/RSU.

Il lavoro c.d. "straordinario", il lavoro c.d. "festivo" e il lavoro c.d. "notturno" sono disciplinati all'interno dell'artt. 42 e 43, riguardanti rispettivamente le figure degli *operai agricoli* e degli *operai florovivaisti*, rientrando nelle materie distintamente disciplinate per i lavoratori dipendenti di aziende agricole e di imprese florovivaistiche.

Riguardo all'art. 42 per gli operai agricoli, il CCNL descrive al comma 1 ciò che la contrattazione collettiva ritiene come: (i) lavoro straordinario, ossia eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro; (ii) il lavoro festivo, come quello effettuato nelle domeniche

⁸⁸⁰ *Ex art. 28 del CPL di Catania*

e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato; (iii) il lavoro notturno, prestato dalle ore 20,00 alle ore 6,00 se è in vigore l'orario solare, dalle ore 22,00 alle ore 5,00 se è in vigore l'orario legale.

Nel comma 3, il CCNL entra nel particolare della disciplina dello straordinario ammettendo un massimo di 3 ore al giorno di straordinario e 18 ore totali settimanali, precisando che la prestazione lavorativa fuori dall'ordinario orario di lavoro dovrà essere richiesta dal datore di lavoro «solo per evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione». A prescindere da tali limiti giornalieri e settimanale, il monte ore annuo di straordinario non potrà eccedere le 300 ore.

I comma 2, 7 e 8 sono dedicati al lavoro notturno e al lavoro festivo. Il CCNL non entra nel merito delle discipline ma soltanto nel merito delle relative controprestazioni economiche: indica, così, al comma 7 che le prestazioni in orario notturno o festivo, cadenti «in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche che rientrano nelle normali attribuzioni del lavoratore», verranno remunerate con una maggiorazione del 10%. I contratti provinciali, inoltre, possono stabilire un'adeguata particolare tariffa oraria in luogo delle maggiorazioni previste per particolari lavori da eseguirsi di notte o nei giorni festivi.

Al comma 2, infine, il CCNL delega totalmente la contrattazione territoriale a definire i limiti orari del lavoro notturno al coperto.

Da un punto di vista strettamente economico, le ore di lavoro fuori dall'orario giornaliero normale sono maggiorate tenendo conto dei seguenti valori: (i) il 25% per il lavoro straordinario; (ii) il 35% per il lavoro festivo; (iii) il 40% per il lavoro notturno; (iv) il 40% per il lavoro straordinario festivo; (v) il 45% per il lavoro festivo notturno. Per quanto riguarda gli OTD, il Terzo elemento verrà corrisposto anche per le ore di lavoro straordinario, festivo e notturno, nella misura economica delle ore ordinarie.

Sempre in materia economica ma in modo particolare circa il lavoro straordinario, il comma 9 prevede, per il lavoratore, la possibilità di optare per la maggiorazione economica o per il riposo compensativo, che verrà accumulato nella c.d. "Banca ore". Queste ore di permesso saranno utilizzate secondo tempi e modalità definiti dalla contrattazione territoriale e, comunque, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio. Qualora si rendesse impossibile la fruizione delle ore accumulate nella Banca ore, saranno retribuite come se fossero ore di lavoro ordinarie.

Riguardo all'art. 43 per gli operai florovivaisti, la disciplina del lavoro straordinario è sostanzialmente simile a quella per gli operai agricoli.

Risulta invece diversa la disciplina del lavoro notturno per questa categoria di lavoratori, mancando infatti tutte le deleghe alla contrattazione territoriale previste per la regolazione del medesimo istituto destinato agli operai agricoli. Tale particolarità è ricollegabile al particolare sistema di rinvii previsto *ex art. 91 del CCNL* per gli istituti riguardanti i lavoratori florovivaisti, a cui si rimanda *supra*.

Risultano, invece, diversi gli aspetti economici dei vari istituti. Le percentuali di maggiorazione, infatti, sono difformi e ben più elevate rispetto a quelle ipotizzate per gli operai agricoli: (i) il 29% per il lavoro straordinario; (ii) il 40% per il lavoro festivo; (iii) il 48% per il lavoro notturno; (iv) il 50% per il lavoro straordinario festivo; (v) il 55% per il lavoro festivo notturno. Tuttavia, il lavoratore che ha prestato la propria opera oltre l'orario normale di lavoro non ha la possibilità di optare per il pagamento dell'ora di straordinario o per la sua trasformazione in permesso che va a confluire nella Banca ore. A ciò si ricollega la mancanza della delega alla contrattazione provinciale per la definizione e il funzionamento della Banca ore, prevista, invece, per gli operai agricoli.

In conclusione di questa analisi, si vuole indicare l'“Impegno a verbale” presente in entrambi gli articoli 43 e 44 del CCNL, ove «le parti si impegnano ad individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66». Tale intento delle parti appare sibillino: il citato art. 11 – rubricato “Limitazione al lavoro notturno” – non rinvia, infatti, alla contrattazione collettiva per la definizione di un “lavoratore notturno tipo”, ma per stabilire «i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno», oltre a quelli già espressi dalla legge⁸⁸¹.

⁸⁸¹ Così recita parte del comma 2 dell'art. 11: «a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni»

5.2 L'istituto della "Retribuzione" e la c.d. "Classificazione del personale"

Al fine di una proficua illustrazione dell'istituto della retribuzione, è necessario iniziare la trattazione da un'altra tematica, la c.d. "Classificazione del personale" – disciplinata nell'art. 31 del CCNL – perché strettamente correlata alla definizione del salario per gli operai agricoli e florovivaisti.

Diversamente da molti comparti, nel settore agronomo il primo livello della contrattazione collettiva non precisa tutte le mansioni e i relativi profili professionali e trattamenti economici, in quanto demandati alla contrattazione di secondo livello. Il CCNL, invero, classifica gli operai agricoli e gli operai florovivaisti solamente sulla base di 3 c.d. "Aree professionali" ("Area 1", "Area 2", "Area 3")⁸⁸², per ognuna delle quali definisce la relativa c.d. "declaratoria", un'espressione sintetica dell'insieme di mansioni riconducibili ad un ruolo (es. operaio specializzato). Soltanto riguardo agli operai florovivaisti, il CCNL specifica anche alcuni profili professionali ai quali la contrattazione provinciale comunque dovrà specificarne le rispettive mansioni. Come già accennato nel precedente *Capitolo 2* e dettagliato nelle tabelle qui di seguito rappresentate, ad ogni area professionale il CCNL delinea⁸⁸³ dei livelli minimi retributivi⁸⁸⁴ – c.d. "minimi salariali di area" – che diventano la misura economica di riferimento per la costituzione a livello di contrattazione provinciale del c.d. "salario contrattuale", ad esclusione dell'unica ipotesi prevista dal CCNL per il "Contratto di apprendistato"⁸⁸⁵.

⁸⁸² All'interno del CCNL sono dedicati agli operai agricoli e agli operai florovivaisti 2 distinti gruppi di 3 Aree professionali

⁸⁸³ Descritti nell'"Allegato n. 1" al CCNL

⁸⁸⁴ Su base mensile per gli operai agricoli e su base oraria per i florovivaisti

⁸⁸⁵ Si veda il *Paragrafo* dedicato

OPERAI AGRICOLI (minimi salariali di area mensili)		OPERAI FLOROVIVAISTI (minimi salariali di area orari) ⁸⁸⁶	
Aree professionali	Minimi	Aree professionali	Minimi
Area 1	1.250,00	Area 1	7,57
Area 2	1.140,00	Area 2	6,94
Area 3	850,00	Area 3	6,52

Tabella 14 - Minimi salariali operai agricoli e florovivaisti

Alla contrattazione territoriale, infine, spetta definire, all'interno delle suddette aree professionali, il numero dei livelli di classificazione, le qualifiche, le mansioni da ricomprendere in ciascun livello, nonché – soprattutto – il citato salario contrattuale da attribuire a ciascun livello professionale, che diventa, quindi, la retribuzione effettiva degli operai agricoli o florovivaisti⁸⁸⁷. Pertanto, il contratto nazionale svolge la funzione di indirizzo e di garanzia di omogeneità retributiva dell'intero territorio nazionale, definendo, da un lato, i minimi retributivi di area e, dall'altro, gli incrementi percentuali del salario contrattuale – *ex art. 49, comma 10* – per il primo biennio di vigenza del CCNL⁸⁸⁸, al fine di recuperare il potere di acquisto delle retribuzioni; il CPL realizza la funzione di inquadramento effettivo – valorizzando appieno le competenze dei lavoratori – e di esatta definizione del trattamento retributivo, in funzione delle effettive mansioni e professionalità degli operai della terra. In tale cogestione dell'istituto si può riscontrare quel particolare sistema di delega della contrattazione collettiva in cui il suo secondo livello assume le vesti del primo.

La composizione della retribuzione degli operai agricoli e florovivaisti è chiarita nell'art. 49 del CCNL, il quale, rispettando le deleghe previste dall'artt. 2, 90 e 91 del medesimo contratto, al comma 1 precisa che essa è costituita dai seguenti elementi: (i)

⁸⁸⁶ A livello nazionale, per i soli operai agricoli sono definiti i minimi salariali orari e non mensili

⁸⁸⁷ A tali compiti si aggiunge quello di poter stabilire, *ex comma 7 dell'art. 49*, il pagamento dei salari a giornata, a settimana, a quindicina e al mese

⁸⁸⁸ Ciò a causa della struttura della contrattazione collettiva di lavoro agricola a cui si rinvia nel *Paragrafo* dedicato

dal “salario contrattuale”, definito dai contratti provinciali e fissato *ex art. 31* per singole figure o per gruppi di figure professionali; (ii) dai “generi in natura” – o da un valore corrispettivo – destinati ai soli operai a tempo indeterminato, qualora vengano corrisposti per contratto o consuetudine; (iii) dal c.d. “terzo elemento”, esclusivamente destinato alle retribuzioni degli OTD. A ciò si sommano eventuali altre componenti, come l’“ex salario integrativo provinciale”⁸⁸⁹ e, per quanto riguarda gli operai a tempo indeterminato, i c.d. “alloggio e annessi”. Per questi ultimi, in particolare, il CCNL stabilisce che, qualora il CPL prevedesse l’obbligo di concessione dell’alloggio e degli annessi (es. orto, porcile, pollaio, etc.), lo stesso CPL, in caso di mancata concessione, in loro sostituzione, dovrà stabilire un loro valore sostitutivo. Tale compenso aggiuntivo risulta importante ai fini retributivi in quanto computato nel calcolo delle tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché del Tfr.

L’art. 49 precisa anche il dettaglio economico del c.d. “Terzo elemento”, componente essenziale ed aggiuntiva della retribuzione dei soli OTD. Tali lavoratori, infatti, non maturano automaticamente, come gli OTI, il diritto al godimento degli istituti delle “festività nazionali e infrasettimanali”, delle “ferie”, della “tredicesima mensilità” e della “quattordicesima mensilità”, a causa della brevità del loro contratto a termine, ma un diritto alla corresponsione di somme aggiuntive in percentuale del salario contrattuale e calcolati su 312 giorni lavorativi annui.

⁸⁸⁹ In alcuni contratti provinciali è previsto ancora oggi il pagamento del salario integrativo derivante dal sistema retributivo *ante* riforma del 1995, quando il CPL poteva soltanto integrare la retribuzione stabilita dal CCNL. Nonostante sia in vigore un sistema retributivo diverso, alcuni CPL ancora prevedono tale integrazione, come ammontare, in cifra fissa, da sommare al salario contrattuale, o conglobato all’interno del salario contrattuale.

IL TERZO ELEMENTO DELLA RETRIBUZIONE	
Festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
Ferie	8,33%
Tredicesima mensilità	8,33%
Quattordicesima mensilità	8,33%
TOTALE	30,44%

Tabella 15 – Il c.d. "Terzo elemento" della retribuzione

Come si nota dalla tabella sopra riportata, il Terzo elemento ha un valore economico pari quasi ad 1/3 della retribuzione totale. Tale componente, tuttavia, non è parte integrante del salario contrattuale, ma va ad aggiungersi a questo ultimo e ai generi in natura⁸⁹⁰ – normalmente previsti per i lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato – risultando, pertanto, molto oneroso, ed immediatamente incidente sui costi fissi aziendali, assumere OTD rispettando legge e contratti collettivi. Ad ogni modo, il diritto al Terzo elemento decade nel momento in cui l'operaio a termine viene assunto a tempo indeterminato, «acquisendo il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato»⁸⁹¹.

L'ultima componente aggiuntiva della retribuzione è costituita dal c.d. "Welfare contrattuale", la cui specifica trattazione, si rimanda al *Paragrafo* sul sistema della bilateralità.

A chiudere l'analisi dell'istituto all'interno del CCNL, si vogliono citare, infine, quegli istituti che "ruotano intorno" alla retribuzione, ossia la "Tredicesima mensilità" (*ex art. 51*), la "Quattordicesima mensilità" (*ex art. 52*) e gli "Scatti di anzianità" (*ex art. 53*) le cui discipline non prevedono nulla di così specifico da essere approfondito, se non per l'esclusiva corresponsione agli OTI delle somme monetarie collegate a questi istituti, dal momento che per gli OTD tali istituti maturano all'interno del Terzo elemento.

⁸⁹⁰ O un corrispettivo in denaro.

⁸⁹¹ Comma 5, art. 49, del CCNL operai agricoli e florovivaisti

Verificando ora cosa accade nella contrattazione territoriale, si rileva immediatamente l'applicazione, da parte di tutti i CPL, della delega principale prevista nell'art. 49 del CCNL, ossia la definizione del salario contrattuale. Si nota, altresì, la diffusa distinzione tra operai agricoli e florovivaisti – e, a loro volta, tra OTD e OTI – per la diversa retribuzione a loro assegnata. Non si evidenzia, invece, alcun CPL in cui sia presente una qualche differenziazione della retribuzione per sub-settori del comparto agricolo. Al contrario, si rileva la costante e dovuta presenza di differenziazioni nella classificazione del personale, dove anche qui i CPL⁸⁹² rispondono prontamente alla delega prevista dall'art. 31 del CCNL.

Ciò che, invece, si ritiene rilevante ai fini di questa ricerca sono (i) le differenze esistenti tra gli stessi livelli salariali in molte province limitrofe – sebbene appartenenti a regioni diverse – e (ii) l'esistenza di forti discrepanze tra le Regioni del Nord, del Centro e del Mezzogiorno, in modo particolare nelle retribuzioni delle aree Settentrionale e Meridionale del Paese. Si notano, inoltre, dei casi particolari in cui (iii) non esisteva⁸⁹³ una copertura contrattuale adeguata circa le retribuzioni tabellari, a causa del blocco dei rinnovi della contrattazione provinciale, e casi di (iv) completa assenza di una contrattazione territoriale.

In particolare, (i) per quanto riguarda le differenze retributive a parità di “Area professionale” presenti nei CPL di province territorialmente limitrofe, si nota un'importante diffusione di tale fenomeno⁸⁹⁴. La causa di tali discrasie tra gli stessi livelli retributivi si è riconosciuta nell'assenza di un coordinamento tra le parti territoriali – soprattutto delle organizzazioni sindacali dei lavoratori – nella definizione del salario contrattuale di loro appannaggio; al contrario, risulterebbe un maggior coordinamento tra

⁸⁹² Fra i tanti, si vuole citare il CRL del Friuli-Venezia-Giulia che determina scrupolosamente per ogni attività imprenditoriale presente nell'oggetto del contratto le professionalità e relative mansioni

⁸⁹³ Si è usato il tempo imperfetto perché in chiusura di questo lavoro di ricerca è giunta la notizia del rinnovo della contrattazione territoriale del Molise, che mancava da 20 anni. Infatti, gli ultimi rinnovi dei CPL di Campobasso e di Isernia risalgono al 1998 e soltanto il 21 febbraio 2018 le parti contrattuali hanno siglato un nuovo CIRL del Molise, rinnovando di fatto alcuni istituti (retribuzione compresa) del CPL più importante della Regione – quello di Campobasso – e hanno esteso il nuovo contratto a tutta la Regione.

⁸⁹⁴ Si è notato tra le province limitrofe di: Ragusa e Siracusa; Trapani e Palermo; Frosinone e Latina; Isernia e Campobasso con le province vicine di Caserta e Benevento, qui molto probabilmente a causa del ventennale blocco del rinnovo dei CPL di Isernia e Campobasso; Matera con Taranto e Bari-B.A.T.; Napoli con Salerno e Avellino; Terni e Rieti; L'Aquila-Ascoli Piceno; Siena e Grosseto; Pistoia e Firenze; Pistoia con Lucca; Lucca con Pisa e Livorno; Cuneo ed Imperia; Genova ed Alessandria; Padova e Rovigo; Bolzano e Belluno; Venezia-Treviso; Bergamo-Brescia

le province di una stessa Regione. Tale *modus operandi* crea, nei confronti delle aziende agricole meno virtuose, una sorta di legittimazione contrattuale ad applicare il CPL economicamente più favorevole.

Per quanto concerne (ii) le differenze salariali tra intere aree del Paese, si nota⁸⁹⁵ che a parità di “Area professionale” le retribuzioni provinciali delle regioni del Nord siano distanti – in alcuni casi anche molto – da quelle del Sud, sia per gli OTD sia per gli OTI e, in modo particolare, per le qualifiche più basse.

Infine, si evidenzia (iii) l’assenza di una contrattazione provinciale nei territori della provincia di Massa-Carrara ed Aosta e (iv) l’inadeguata copertura salariale per gli operai agricoli e florovivaisti del Molise che si è mantenuta per 20 anni⁸⁹⁶. Infatti, è la sede INPS del capoluogo di Regione a cercare di mantenere un accettabile potere di acquisto delle retribuzioni, applicando ai salari minimi di area del CCNL gli aumenti da questo ultimo stabiliti⁸⁹⁷.

Non si nota nulla di particolare per quanto riguarda la tredicesima mensilità, la quattordicesima mensilità, i generi in natura e gli alloggi e gli annessi, se non per la ripetizione pedissequa della normativa del CCNL relativamente ai primi due istituti e alcuni rari miglioramenti degli ultimi due rispetto alla disciplina nazionale, rispettando, comunque, le deleghe previste ex art. 90 e 91 del CCNL. Per il solo CPL di Oristano, si evidenzia una violazione del principio *ne bis in idem*, poiché disciplina gli scatti di anzianità – applicandone comunque un miglioramento – nonostante l’inesistenza di deleghe da parte del CCNL.

5.3 L’istituto del “Cottimo”

Accanto alla forma classica della retribuzione a tempo, nel settore agricolo è presente altresì l’antica forma retributiva del c.d. “cottimo”. Tale sistema retributivo implica che «l’ammontare della retribuzione, ancorché in funzione del tempo, sia

⁸⁹⁵ Analizzando i dati presenti in: D’ALESSIO M., a cura di (2017), *Osservatorio nazionale sulle dinamiche retributive degli operai agricoli. Rapporto 2017*, Roma, Flai-Cgil e Fondazione METES

⁸⁹⁶ Si veda la nota n. 894

⁸⁹⁷ Fonte: Delegata sindacale Flai-Cgil Campobasso

commisurato ai risultati realizzati dal singolo lavoratore»⁸⁹⁸. Solitamente, tale modalità retributiva risulta molto rara nelle attività lavorative – in taluni casi persino vietata dall’ordinamento⁸⁹⁹ – e, comunque, realizzata nella sua forma di c.d. “cottimo misto”, in cui la normale retribuzione basata sul tempo è integrata da una maggiorazione relativa alla quantità del lavoro prodotto.

In agricoltura tale istituto possiede una diversa valenza legata ad un retaggio storico in cui l’operaio agricolo veniva retribuito soprattutto in base al rendimento della singola prestazione lavorativa; in questo settore il cottimo è ancora oggi diffuso sia nella sua forma “pura” del c.d. (i) “cottimo integrale”⁹⁰⁰ sia nella forma – già citata – di (ii) “cottimo misto”.

Si vuole, quindi, esaminare la regolamentazione di questo istituto, tralasciando, tuttavia, i dettagli della normativa codicistica⁹⁰¹, ritenuta, anche dalla letteratura, «una regolazione di cornice»⁹⁰², e concentrando l’attenzione esclusivamente sull’analisi della disciplina pattizia del comparto agricolo⁹⁰³.

Per la verità, da tempo il CCNL degli operai agricoli e florovivaisti non disciplina più direttamente l’istituto: la ferma volontà delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di espungere il cottimo dalla disciplina nazionale è stata accolta favorevolmente dalla parte datoriale nell’occasione del rinnovo del contratto nazionale del 1991⁹⁰⁴. Dietro alle motivazioni sindacali, infatti, c’era la consapevolezza che, grazie a questa particolare modalità di pagamento della retribuzione, veniva praticamente fornita, alla parte datoriale come anche ai suoi illeciti intermediari, una legittimazione contrattuale a pratiche elusive di natura retributiva e contributiva, nonché a fenomeni ben più gravi come il c.d. “Caporalato”. Il cottimo, invero, serviva per mascherare, da un lato, il mancato

⁸⁹⁸ PERSIANI M., PROIA G. (2001), *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, p. 104

⁸⁹⁹ Come per l’Apprendistato, dove la retribuzione a cottimo è vietata *ex art.* 42, comma 5, lettera a) del D.lgs. n. 81/2015

⁹⁰⁰ Dove l’ammontare del salario è commisurato – sebbene sempre in ragione del tempo – ai risultati realizzati dal lavoratore

⁹⁰¹ La forma retributiva del cottimo è disciplinata dagli artt. 2099, 2100 e 2101 c.c.

⁹⁰² DEL PUNTA R. (2017), *Diritto...*, *op. cit.*, p. 561. Infatti, il codice civile praticamente delega alle parti e alla contrattazione collettiva il nocciolo della disciplina del cottimo, fornendo loro soltanto dei precisi vincoli riguardanti: (i) le ipotesi in cui si rende obbligatorio il pagamento mediante questa forma di retribuzione, (ii) l’obbligo, in capo al datore di lavoro, di informare i lavoratori rispetto alle tariffe di cottimo e alle lavorazioni da eseguirsi.

⁹⁰³ *Rectius* delle aziende coperte dalla contrattazione collettiva di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti

⁹⁰⁴ CCNL operai agricoli e florovivaisti 27 novembre 1991

pagamento di una parte del salario, sebbene fiscalmente la retribuzione fosse regolare⁹⁰⁵, dall'altro, la sua totale elusione, legando il pagamento di un'intera giornata lavorativa alla raccolta di un determinato prodotto, obbligando così i prestatori d'opera a percepire non solo un compenso iniquo ma anche legato soltanto al lavoro effettivamente realizzato⁹⁰⁶.

Eppure, la disciplina pattizia del cottimo risulta tuttora regolata in alcune realtà provinciali: il CCNL, infatti, prevede *ex art. 56* che la contrattazione di livello inferiore possa, in talune situazioni, ancora regolamentare tale istituto. Lo stesso contratto nazionale, tuttavia, puntualizza nella medesima delega che il cottimo dovrà essere disciplinato «[...] sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1, "Oggetto del contratto"»⁹⁰⁷. La volontà delle parti contrattuali qui è chiara: consapevoli, da un lato, delle pratiche elusive legate all'istituto e, dall'altro, che lo stesso fosse una tradizione radicata nei territori⁹⁰⁸, hanno voluto inibire la negoziazione provinciale nel disciplinare il cottimo in piena libertà, vincolando l'istituto alle «situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto"»⁹⁰⁹. In sostanza, per evitare di far "rientrare dalla finestra" della contrattazione territoriale ciò che "era uscito dalla porta" del contratto nazionale, il CCNL ha escluso che la disciplina generale del cottimo fosse alla mercé degli attori provinciali, vincolando la sua regolamentazione alla specificità delle realtà aziendali – previste dall'art. 1 – presenti sul territorio.

Dall'analisi della contrattazione provinciale effettuata, si evince una poco frequente rara regolamentazione dell'istituto, concentrata in modo particolare nelle province meridionali⁹¹⁰ e, laddove presente, si nota mediamente una particolare attenzione alla regolazione dell'istituto da parte degli altri soggetti collettivi territoriali.

Il cottimo è, infatti, disciplinato all'interno di 22 CPL⁹¹¹ su 91 contratti territoriali vigenti e, poco meno della metà, appartengono alle province del Mezzogiorno. Tale concentrazione è legata certamente ad una storica e diffusa utilizzazione dell'istituto in

⁹⁰⁵ Fonte: Flai-Cgil nazionale, Dipartimento Agricoltura

⁹⁰⁶ Fonte: Flai-Cgil nazionale, Dipartimento Agricoltura

⁹⁰⁷ *Ex art. 56 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017*

⁹⁰⁸ Il cottimo – come il c.d. "pagamento in natura" – rappresenta una delle forme di pagamento della prestazione lavorativa del bracciante agricolo più antica del settore

⁹⁰⁹ Art. 56 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017

⁹¹⁰ 8 CPL delle province del Sud, 5 CPL delle province del centro e 5 CPL in quelle del nord

⁹¹¹ I CPL di Asti, Caserta, Catania, Chieti, Enna, Foggia, Grosseto, Imperia, L'Aquila, Messina, Palermo, Pescara, Pordenone, Teramo, Trapani, Trento, Savona, Siracusa, Udine, Verona ed, infine, il CIPL di Firenze-Prato e di Ascoli Piceno-Fermo

quegli specifici territori, ma è probabilmente connessa anche ad un suo sfruttamento a fini elusivi, trattandosi di province affette da una forte presenza di caporalato e altri fenomeni a danno delle normative riguardanti il rapporto di lavoro⁹¹².

I CPL di Asti ed Enna non entrano nel dettaglio della disciplina, ma vietano in modo assoluto tale forma di pagamento della retribuzione. Inoltre, i medesimi CPL sono gli unici su tutti i 91 CPL vigenti visionati a vietare, in modo chiaro ed inequivocabile, l'utilizzo del cottimo. Tale divieto, tuttavia, non rende palese un disinteresse delle parti territoriali riguardo all'istituto, chiarendo, invece, la ferma volontà di mantenere il pagamento delle retribuzione soltanto su base temporale e, quindi, in funzione delle tabelle salariali provinciali. La conferma di fenomeni di sfruttamento lavorativo nelle province di Asti ed Enna⁹¹³ e l'interdizione del cottimo dal CPL rendono ancora più chiara la volontà di non creare legittimazioni contrattuali a pratiche elusive e l'attenzione particolare su questo istituto da parte degli attori territoriali.

Passando ora ai CPL che affrontano in modo specifico la regolamentazione del cottimo, essi si possono dividere in 3 gruppi in base ad alcune tipologie: nel primo gruppo si possono annoverare i CPL di Firenze-Prato, Imperia e Trento, che disciplinano soltanto la forma del cottimo integrale; nel secondo gruppo si possono raggruppare i CPL di Caserta, Catania, Chieti, Foggia, Grosseto, Messina, Palermo, Pescara, Pordenone, Teramo, Trapani, Siracusa, Udine, Verona, che regolano solamente il cottimo misto; nel terzo, trovano posto i CPL di Ascoli di Piceno-Fermo, Chieti e L'Aquila, invece, non pongono nessun limite di forma all'istituto, potendo, datore di lavoro e lavoratore, optare per qualsiasi tipologia di cottimo.

Nei CPL di Trapani, Verona e Palermo il cottimo ha delle forti limitazioni: nel primo è vietato *ex art. 25* il ricorso all'istituto per tutte le aziende casearie, gli agriturismi e le per società che si occupano di servizi e ricerca in agricoltura; nel secondo il cottimo è possibile *ex art. 17* come forma di pagamento soltanto per le figure degli OTD assunti per fase lavorativa; nel terzo, questa tipologia di pagamento è possibile *ex art. 12* ma «limitatamente alla realtà dove per uso o necessità occorre ricorrervi».

⁹¹² Come si evince dai rapporti dell'OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO: ID, a cura di (2013), *Agromafie e caporalato. Primo Rapporto*, Roma, Lariser – Ediesse; ID, a cura di (2014), *Agromafie e caporalato. Secondo Rapporto*, Roma, Lariser – Ediesse; ID, a cura di (2016), *Agromafie e caporalato. Terzo Rapporto*, Roma, Ediesse

⁹¹³ Si veda nota precedente

Nel CPL di Trapani, inoltre, le parti datoriali si impegnano a dissuadere i propri iscritti dall'utilizzo di questo sistema di pagamento della retribuzione nei «periodi in cui si manifesterà grave disoccupazione in coincidenza delle grandi campagne di raccolta [...]».

Alcuni CPL cercano di realizzare un controllo sull'utilizzo dell'istituto o, comunque, provano ad avere la misura del suo effettivo impiego. Il CPL de L'Aquila, infatti, prevede *ex art.* 19 che «le aziende che manifestano l'esigenza di organizzare il lavoro in regime di cottimo devono comunicarla al FIMIAV/Ente bilaterale Agricolo della Provincia de L'Aquila all'inizio della campagna agraria». Sempre in una prospettiva di controllo, ma – si ritiene – anche in un'ottica limitativa nell'utilizzazione del cottimo, i CPL di Foggia e Siena ammettono⁹¹⁴ l'istituto soltanto in presenza di un preciso accordo sindacale. Il CPL di Verona ammette l'istituto soltanto se viene stipulato un apposito accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, conferendogli validità solamente se è stabilito e redatto con «l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali di categoria che hanno sottoscritto il presente accordo provinciale».

Una scarsa attenzione per questo istituto è evidente, invece, dagli scarni testi delle relative discipline poste all'interno dei CPL di Catania, Chieti, Messina, Pescara, Pordenone e Siracusa, che, come avviene negli altri CPL, menzionano soltanto l'aspetto prettamente economico⁹¹⁵. Ciò è lampante nel CPL di Pordenone, dove, in un unico articolo (il 20) si regolano sia il cottimo sia l'appalto; si fa notare che quest'ultimo rappresenta uno dei grandi problemi irrisolti della contrattazione collettiva del settore.

Si evidenzia, infine, che nessuno dei 18 CPL risponde in modo puntuale alla delega del CNL, regolando l'istituto senza ricollegarlo alle precise particolarità di ogni sub-settore. Soltanto il CPL di Foggia cerca di seguire i dettami del contratto di primo livello ma non è stato possibile apprezzarne i dettagli⁹¹⁶.

⁹¹⁴ Rispettivamente *ex artt.* 48 e 20

⁹¹⁵ Una percentuale maggiorativa sulla base della normale retribuzione

⁹¹⁶ Non si è riusciti ad ottenere dalle parti contrattuali un testo coordinato del CPL da dove si poteva evincere l'interno articolo riguardante il cottimo, più volte modificato durante le tornate contrattuali. Al momento, si ha a disposizione soltanto il testo del comma 2 dell'art. 48 che disciplina il cottimo

5.4 Le Agibilità sindacali (segue)

In questo *Paragrafo* si apprezzeranno la difficoltà di azione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori – di cui si è già accennato nel *Paragrafo 3.1* del *Capitolo 3* – approfondendo gli istituti contrattuali dei c.d. “Delegato d’azienda”, “Riunioni d’azienda” e l’“RLST”.

5.4.1 Il “Delegato d’azienda”

La particolare struttura economico-produttiva del settore primario ha influenzato notevolmente l’evoluzione delle *industrial relations* del medesimo comparto e il collegato sistema di rappresentanza degli interessi dei lavoratori all’interno dell’impresa agronomica. La parcellizzazione del tessuto produttivo, l’estensione dell’azienda agricola – quest’ultima difficilmente identificabile quanto irrealisticamente contenibile nel concetto di stabilimento industriale – e le scarse occasioni di lavoro hanno reso così complessa e, soprattutto, diversa *ab origine* l’azione sindacale nei luoghi di lavoro nel settore primario, sicché nemmeno l’avvento dello Statuto dei lavoratori è riuscito a modificare tale situazione.

Certamente la Legge 20 maggio 1970 n. 300 è riuscita a creare le condizioni legali per legittimare la presenza del sindacato all’interno dei “cancelli della fabbrica”, ma si ritiene che non sia riuscita nel medesimo intento per quanto riguarda il settore agricolo, nonostante l’attenzione avuta dal legislatore nel modellare il campo di applicazione *ex art. 35* dello Statuto dei lavoratori anche per le imprese agricole. La difficoltà di costituire concretamente RSA, *ex art. 19* dello Statuto dei lavoratori, nel settore primario è causata dal suo particolare *habitat*, molto diverso rispetto a quello dell’industria: (i) eccessiva polverizzazione del tessuto produttivo; (ii) rare imprese di dimensione medio-grandi; (iii) alto numero di micro e piccole imprese con bassa redditività; (iv) forte instabilità dell’impiego; (v) basso numero di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato rispetto a quelli a termine, con evidenti difficoltà nell’elezione di dirigenti sindacali; (vi) scarso rispetto del contratto collettivo di lavoro e della legge.

In tale contesto risultava altresì irrealizzabile trasferire un organismo rappresentativo storicamente di origine industriale in un contesto economico di diversa genesi come quello agricolo. D’altronde, l’origine del sindacato in agricoltura coincide

con la nascita delle c.d. “Leghe bracciantili”⁹¹⁷, le quali, a differenza del sindacalismo di mestiere, non raccoglievano, nelle campagne, i lavoratori con una determinata qualifica o quelli appartenenti ad un determinato stabilimento come nell’industria, ma organizzavano i braccianti di un ristretto territorio, che solitamente coincideva con una parrocchia, un borgo, una frazione, un comune, per tendere «a disciplinare il “mercato delle occasioni di lavoro”»⁹¹⁸. «La struttura territoriale del sindacato [...] e la mancanza di forme organizzative aziendali si comprendono se si pensa che la stabilità dell’attività agricola quanto dell’impiego è sconosciuta al singolo lavoratore nonché al sindacato in una vastissima area dove prevale la conduzione a salariati avventizi, giornalieri o stagionali; né potrebbe immaginarsi un’organizzazione aziendale nelle zone a mezzadria, ove l’unità produttiva coincide con l’azienda familiare»^{919, 920}. A ciò si somma lo sforzo del sindacato di aderire al tessuto disgregato della popolazione rurale, in cui sono presenti figure sociali di semiproletari che «per gradazione e sfumature s’avvicinano, da un lato, al salariato e dall’altro lato, attraverso diffuse forme particellare, al piccolo e piccolissimo coltivatore diretto. E c’è [...] la tendenza ad organizzare tutta la mano d’opera disponibile sul mercato, al fine di sottrarre agli imprenditori la manovra di una riserva di braccia disoccupate e sottoccupate»⁹²¹. In un tale contesto socio-economico nasce la Lega che, oltre a soddisfare le esigenze strettamente sindacali dei lavoratori del luogo, «ne interpreta più larghi bisogni associativi, quando l’asprezza della lotta e le necessità di scissione allontanano i lavoratori dai tradizionali centri di direzione della vita civile. La Lega diventa allora per il proletariato delle campagne è stato detto, quel che il comune fu per la borghesia medievale [...]»⁹²².

È proprio in questa descrizione che risiede la differenza, nel modello di

⁹¹⁷ Per alcuni cenni bibliografici sul tema, si veda la nota 921 più avanti

⁹¹⁸ VENEZIANI B. (1978a), *Impresa agricola e azione sindacale*. In: GALASSO A., a cura di, *L’impresa agricola tra mercato e programmazione*, Bari, De Donato, p. 220

⁹¹⁹ ZANGHERI R. (1960), *Introduzione...*, *op. cit.*, pp. XXIV

⁹²⁰ Questa particolare situazione pervadeva tutto il Paese e, soprattutto, il Mezzogiorno dove – asserisce CRAINZ G., NENCI G. (1991), *Il movimento contadino*. In: BEVILACQUA P., a cura di, *Storia dell’agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol. III “Mercati ed istituzioni”, Venezia, Marsilio Editori, p. 657 – «il tenace sviluppo di vincoli personali che legava, sulla terra e sul paese, il contadino al proprietario e che “impediva con straordinaria efficacia il formarsi più o meno spontaneo di organismi autonomi”». Il testo virgolettato (“ ”) è ripresa da ROSSI DORIA A. (1983), *Il ministro e i contadini: decreti Gullo e lotte nel Mezzogiorno, 1944-1949*, Roma, Bulzoni, pp. 13 e 14 citato da CRAINZ G., NENCI G. (1991), *Il movimento contadino...*, *op. cit.*, p. 657, nt. 155

⁹²¹ Ivi, p. XXIV

⁹²² Ivi, p. XXIV

rappresentanza nei luoghi di lavoro, tra il settore primario e tutti gli altri comparti: per ragioni produttive, l'organizzazione sindacale bracciantile non ha preteso *ab origine* di realizzare una rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro⁹²³, ma di avere una presenza – se così si può definire – “diffusa”, territoriale, fuori dall'azienda, in linea col suo carattere «*agissante*»⁹²⁴, ossia di un sindacato più concentrato verso l'azione che diretto a costruire un'organizzazione stabile e strutturata anche nei luoghi di lavoro. Con questa impostazione, le organizzazioni dei lavoratori hanno cercato di creare occasioni di lavoro e, a tal fine, successivamente di controllare ancora dall'esterno, per mezzo del contratto collettivo, le scelte aziendali che inficiavano proprio l'occupazione agricola⁹²⁵. Con l'avvento della Legge 11 marzo 1970 n. 83 che regolava il mercato del lavoro nel settore⁹²⁶, il sindacato bracciantile ebbe altresì l'occasione di associare alla strategia di

⁹²³ Come nell'industria

⁹²⁴ VENEZIANI B. (1969), *La evoluzione della contrattazione...*, *loc. cit.*, p. 77

⁹²⁵ L'ultimo obiettivo era quello di stimolare le aziende ad utilizzare a pieno le loro capacità produttive al fine di aumentare il fabbisogno di manodopera per tutto l'anno e indirettamente l'occupazione. L'idea sottesa a questa rivendicazione sindacale era che gli squilibri del mercato del lavoro e, quindi, di scarsa occupazione erano altresì prodotti dalla struttura aziendale e dalle scelte produttive e culturali delle imprese: la parcellizzazione fondiaria aziendale, che costringeva la manodopera a cercare occasioni di lavoro presso diversi datori di lavoro; l'impreparazione tecnica di molti imprenditori che implicava un errato sfruttamento della terra; la tendenza diffusa ad adottare ordinamenti produttivi monoculturali (colture tipiche mediterranee come grano, olive, ortaggi, uva, frutta, etc.) che determinavano una accentuata stagionalità delle operazioni e, pertanto, dell'occupazione. Mentre, nelle regioni settentrionali, dove erano limitate e concentrate prevalentemente le attività zootecniche, richiedevano invece manodopera fissa per tutto l'anno

⁹²⁶ La nuova normativa aveva come obiettivo principale il completo superamento dell'ordinamento previgente poiché, mal adattandosi alle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro agricolo, permetteva il facile proliferare del “mercato di piazza”. Tre erano i pilastri di questa rinnovata struttura del collocamento. Il primo è stato il passaggio da un sistema prettamente organizzato in modo burocratico ad uno a gestione democratica prevedendo, quindi, l'introduzione di commissioni territoriali a vari livelli e di natura paritetica. Il secondo è stato l'introduzione del c.d. «piano culturale», ossia una dichiarazione annuale resa dagli imprenditori agricoli medi e di grandi dimensioni, dove si indicava analiticamente il tipo di coltivazione che si intendeva praticare nell'anno successivo ed il relativo, prevedibile, fabbisogno di manodopera. Il terzo, ed ultimo, è stato il rinnovamento della disciplina dei c.d. «avviamenti»: il principio cardine per l'avviamento a lavoro rimaneva quello della c.d. «chiamata numerica» e allo stesso tempo limitò la c.d. «chiamata nominativa», permettendola esclusivamente per tassative ipotesi dettate dalla legge. Nella pratica, il nuovo sistema prevedeva che questi «piani» dovessero essere presentanti alle c.d. «commissioni regionali» affinché queste ultime avessero chiarezza delle tendenze che avrebbero avuto domanda ed offerta di lavoro dell'intera regione. Invece, alle commissioni provinciali erano demandati – tra i vari compiti – quelli più importanti di fissare i criteri per l'accertamento dell'effettivo possesso della qualifica professionale dichiarata dal lavoratore al momento dell'iscrizione nelle liste di collocamento e di individuare le zone ad elevato tasso di disoccupazione dove l'avviamento a richiesta numerica può basarsi non esclusivamente sul criterio dell'anzianità ma anche sullo stato di bisogno. Infine, alle commissioni locali venivano conferiti i compiti di redigere ed aggiornare le graduatorie di precedenza per l'avviamento al lavoro» secondo vari parametri funzione dell'anzianità o del citato *status* di necessità; ma anche quello di formulare il fabbisogno locale di manodopera agricola; ed altri compiti di natura più burocratica (come nulla-osta per l'avviamento al lavoro). Grazie a questa importante attività delle commissioni decentrate, quelle

controllo degli investimenti una strategia occupazionale, il cui cardine era la costituzione per via negoziale di organismi paritetici esterni all'azienda agricola, al fine di governare il mercato del lavoro, le c.d. "Commissioni comunali o intercomunali", nelle quali dovevano essere eletti, in ugual numero, rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Questa strategia, tuttavia, risultò, nel tempo, fallimentare: a parte la scarsa volontà politica padronale di far funzionare questo sistema – avendo un ruolo fondamentale poiché la sua presenza/assenza nelle commissioni portava a farle funzionare, mentre la sua assenza portava a privarle di qualsiasi potere – il sindacato bracciantile perse risorse economiche ed organizzative nella creazione di organismi che, quando riuscivano ad insediarsi, non riuscivano sempre a realizzare quanto affidato a queste strutture⁹²⁷. Fallì, inoltre, la strategia di creare dirigenti sindacali comunali e intercomunali tra i lavoratori avventizi⁹²⁸, che avevano la funzione di rappresentare il sindacato all'interno delle commissioni, ma possedevano anche funzioni di rappresentanza che potevano aiutare il sindacato ad essere presente anche in azienda. L'insuccesso di questa politica occupazionale e l'eccessivo impegno sindacale in strutture esterne all'azienda agricola hanno reso difficilissimo lo sviluppo di rappresentanze dei lavoratori al suo interno.

Il Delegato d'azienda viene introdotto dalla contrattazione collettiva in tale

regionali riuscivano ad analizzare l'intero andamento del mercato del lavoro – per sua natura molto frammentato – adottando tutte quelle misure volte a compensarne gli squilibri territoriali. Come, per esempio, prevedendo l'iscrizione della manodopera che in una certa zona poteva eccedere il fabbisogno stagionale, presso sezioni di collocamento di località vicine, nelle quali vi fosse stato un eccesso di offerta di lavoro. Tuttavia, accanto a questa struttura legale se ne sarebbe dovuta affiancare un'altra parallela creata direttamente dall'autonomia collettiva. In questo modo, i già citati «piani colturali», dovevano essere inoltrati *ex art.* 11, l. 11 marzo 1970, n. 83, anche a questi organismi sindacali chiamati «commissioni comunali o intercomunali» al fine di esaminare i piani colturali e prevedere i relativi livelli occupazionali di quel territorio. I dati provenienti da queste commissioni dovevano confluire verso organismi di livello superiore, sempre di diretta emanazione collettiva, tra i compiti delle quali vi era quello di accertare tempestivamente, prima di ogni annata agraria, le condizioni del mercato del lavoro, e prevenire le possibilità di impiego della manodopera agricola. Per una precisa analisi dei problemi di cui soffriva il collocamento agricolo, si veda: RICCIARDI M. (1988), *op. cit.*, pp. 121 e ss. Riguardo, invece, al legame esistente tra collocamento e controllo degli investimenti, si veda: LAGALA C. (1979), *Occupazione e controllo degli investimenti in agricoltura*, *QRS*, n. 76, pp. 117 e ss.

⁹²⁷ La riforma del collocamento – che allora, giustamente, era stata definita una conquista storica dei braccianti – non riuscì a funzionare realmente. A posteriori – asseriscono LAGALA C., GAROFANO G., ROMA G. (1984), *Occupazione e collocamento...*, *loc. cit.*, p. 154 – risultò un «bidone vuoto [...] dove il sindacato era rimasto a fare la guardia». Dello stesso avviso anche LAGALA C. (1988a), *La contrattazione collettiva...*, *loc. cit.*, p. 54. Nei fatti, il sistema sopravviveva a stenti grazie ai rappresentanti sindacali all'interno delle commissioni che «agendo secondo buon senso e, talvolta, al di fuori della legge, davano vita ad una organizzazione informale del collocamento più aderente ai bisogni della gente, con tutti gli inconvenienti, però, delle organizzazioni parallele». Cfr. FISBA-CISL, CAREA A., SABA V., a cura di (1981), *Dal bracciante di massa all'operaio agricolo*, Roma, Edizioni Lavoro, p. 78

⁹²⁸ Per ulteriori dettagli, si veda: LAGALA C. (1979), *Occupazione e controllo...*, *loc. cit.*, p. 125

contesto di – grandiosa – strategia di “governo dell’occupazione”, in cui il rappresentante sindacale era solo un tassello di una più ampia e diffusa presenza sindacale nel tessuto produttivo. Pertanto, si ritiene che la figura del Delegato d’azienda rappresenti la risposta – anticipata di qualche mese⁹²⁹ – alla forma di rappresentanza aziendale stabilita *ex lege* (l’RSA) che il sistema di relazioni sindacali, da un lato, non poteva tollerare in quanto certamente estranea al contesto storico agricolo, e, dall’altro, non voleva sostenere perché il sindacato era più interessato a costruire una sua presenza all’esterno dell’azienda, grazie alla quale, solo successivamente, sarebbe entrato al suo interno.

Il c.d. “Delegato d’azienda” è la trasposizione nel settore agricolo dell’RSA *ex art.* 19 dello Statuto dei lavoratori e, nonostante il passaggio anche per questo comparto alla rappresentanza unitaria (RSU) – si veda *infra* –, la diffusione del Delegato d’azienda risulta maggiore rispetto all’RSU. Ciò perché il numero medio dei dipendenti per impresa è molto basso e i lavoratori sono maggiormente assunti con la modalità del contratto a termine, con grande difficoltà per il sindacato di eleggere una propria rappresentanza in azienda.

La disciplina che ne definisce l’elezione, le funzioni e i diritti attribuiti a questa figura è distinta formalmente in due diversi articoli del CCNL: l’art. 78 regola l’istituto per le aziende che occupano operai agricoli; l’art. 79, invece, disciplina tale figura per quelle che occupano operai florovivaisti. Nonostante la formale separazione, la disciplina del Delegato d’azienda è praticamente identica nei due articoli che la regolano, fuorché riguardo alla delega alla contrattazione collettiva territoriale prevista al comma 5: solo nell’art. 78 (per gli operai agricoli) è presente un rimando ai contratti provinciali, che possono prevedere particolari norme per agevolare l’esercizio dei diritti sindacali dei delegati. Tuttavia, la negoziazione di secondo livello non ha mai effettivamente risposto a questo preciso richiamo in tutti i 91 CPL vigenti analizzati in questa ricerca. Soltanto nel CPL di Agrigento si intravede un riscontro che, pur migliorando notevolmente la presenza sindacale all’interno delle imprese agricole, risulta ben al di là della delega prevista dal livello accentrato, violando, pertanto – e ancora una volta –, il principio del *ne bis in idem*. Il comma 5 dell’art. 78, infatti, non può essere interpretato come una

⁹²⁹ Il CCNL del 1970 fu sottoscritto pochi mesi prima del varo dello Statuto dei lavoratori

“delega in bianco”, ossia la piena disponibilità per la contrattazione di II livello di definire ambiti, spazi e offrire altresì una più larga rappresentanza al sindacato in azienda⁹³⁰, ma va inteso come la possibilità, per la contrattazione provinciale, di prevedere maggiori privilegi per i Delegati, al fine di assolvere con più facilità la funzione dirigenziale. Tuttavia, le parti territoriali non si sono limitate ad agevolare semplicemente l’esercizio della rappresentanza dei lavoratori, ma hanno aumentato la presenza dei delegati sul territorio, ipotizzando, *ex art. 24 del CPL di Agrigento*, l’elezione di tre “Rappresentanti sindacali comunali” che si aggiungono ai delegati eventualmente eletti nelle singole imprese, al fine di aumentare il controllo dell’esatta applicazione del contratto, in un contesto produttivo territoriale caratterizzato da una forte parcellizzazione aziendale e un numero molto basso di dipendenti per impresa che difficilmente porta all’elezione di rappresentanti aziendali⁹³¹.

Tornando alla disciplina comune del Delegato d’azienda, può essere eletto un solo rappresentante nelle aziende che occupano più di cinque operai agricoli – sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato – nell’ambito di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto; nelle imprese che occupano più di 75 dipendenti, nelle quali non sono state istituite RSU, può essere eletto un secondo Delegato d’azienda.

L’elezione avverrà in un’unica riunione dei lavoratori dell’impresa o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

Il Delegato è, inoltre, investito di precisi compiti, quali: (i) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale; ii) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore. Al contempo, il Delegato è destinatario dei diritti di affissione e d’indizione delle c.d. “Riunioni d’azienda” conferiti dal “Protocollo d’intesa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti”, in mancanza di una RSU eletta.

Il rappresentante sindacale aziendale è inoltre tutelato *ex art. 80 del CCNL*⁹³² nell’ipotesi di trasferimento dall’azienda in cui è stato eletto e di misure di licenziamento,

⁹³⁰ Secondo Confagricoltura – Dipartimento Relazioni sindacali

⁹³¹ Per non parlare dell’elezione della RSU, evento molto raro in questo comparto

⁹³² Rubricato “Tutela del Delegato di azienda”

le quali, nel caso⁹³³, non potranno essere esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza e padronale.

L'art. 83 del CCNL⁹³⁴, infine, concede al Delegato e ai dirigenti sindacali membri di organismi direttivi nazionali o provinciali permessi retributivi per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni, rispettivamente di 4 e di 11 ore mensili.

In presenza di RSU, invece, tutti i compiti e i diritti del Delegato aziendale/RSA si trasferiscono direttamente ai componenti della rappresentanza unitaria. Infatti, con il citato Protocollo, le parti firmatarie si sono impegnate formalmente a rinunciare all'elezione dell'RSA costituendo, invece, RSU. Soltanto nell'ipotesi in cui l'azienda agricola non raggiunga un determinato numero di dipendenti e di ore di lavoro dichiarate può eleggere RSA/Delegato d'aziendale.

L'RSU è costituita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo e del CCNL all'interno delle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione, con riferimento alle giornate dell'anno precedente, «nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti»⁹³⁵. Nelle imprese, invece, che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra espresso, possono essere istituite le RSA/Delegato d'azienda.

Riguardo alla composizione, numero dei componenti, durata e sostituzioni dell'incarico, funzionamento e modalità di elezioni, non si evidenziano particolarità tali da descriverle puntualmente, essendo anche molto simili ad altri settori produttivi. Si evidenzia, invece, la loro scarsissima numerosità nel settore.

5.4.2 L'istituto delle "Riunioni in azienda" (l'assemblea)

L'accesso del sindacato ai luoghi di lavoro è oltremodo ostacolato dalla scarsa effettività del diritto di assemblea sebbene, per la verità, il CCNL operai agricoli e

⁹³³ Ex comma 2

⁹³⁴ Rubricato "Permessi sindacali"

⁹³⁵ Ex art. 1 del "Protocollo d'intesa per la costituzione delle rappresentanze Sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti"

florovivaisti non ne pregiudichi *in toto* il suo godimento. Infatti, come in altri contratti nazionali – appartenenti anche al medesimo settore –, individua *ex art.* 82 nelle sole Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) gli unici soggetti abilitati ad indire singolarmente o congiuntamente le c.d. “Riunioni in azienda” – *rectius* le assemblee sindacali – durante o fuori l'orario di lavoro, su materie di interesse sindacale e riguardante la prestazione d'opera. Tuttavia, dal momento che il comparto soffre di una rarefatta presenza sindacale all'interno del tessuto produttivo⁹³⁶, quel diritto risulta smorzato *ab origine*. A maggior ragione se si considera che non esiste alcuna previsione di CCNL o la presenza di uno specifico accordo interconfederale – come nell'industria – che dia cittadinanza ad altri soggetti sindacali esterni all'azienda di indire un'assemblea sindacale sul posto di lavoro. Eppure il contesto produttivo agrario porta naturalmente a pensare ad un sindacato che svolge la sua azione più sul territorio che all'interno dell'azienda *tout court* ma da *illo tempore* la rappresentanza dei lavoratori delineata nel contratto collettivo è lontana da quella reale.

Ad ogni modo, a supplire alla carenza del livello accentrato è intervenuta anche in questo caso la fantasia della contrattazione provinciale che in taluni contesti è riuscita – ed è il caso di dirlo – a dare consistenza al diritto di assemblea e ad “aprire al sindacato i cancelli dell'azienda”.

Nonostante il CCNL non fornisca al suo secondo livello alcuna delega o gli strumenti per derogare alla disciplina dell'Assemblea⁹³⁷, alcuni CPL⁹³⁸ hanno previsto di loro *sponte* che l'assemblea possa essere indetta anche dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo provinciale. Infine, è da evidenziare l'ipotesi prevista nel CPL di Taranto nel quale, all'ipotesi appena descritta, si aggiunge per le medesime rappresentanze sindacali il diritto di accesso al complesso aziendale.

⁹³⁶ Tale da «potersi contare sulle dita di due mani». Fonte: Flai-Cgil – Dipartimento Agricoltura

⁹³⁷ Si veda artt. 90 e 91 CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017

⁹³⁸ I CPL di Barletta-Andria-Trani (B.A.T.) – confermato nel successivo CPL unificato di Bari e B.A.T. –, Bergamo, Bolzano, Brescia, Brindisi, Catania, Imperia, Mantova, Messina, Ragusa, Savona, Siracusa, Taranto, Trapani, Trento

5.4.3 Cenni sul rappresentante per la sicurezza dei lavoratori territoriale (RLST)

Si è consapevoli che questa non sia la sede opportuna per approfondire la tematica della sicurezza sui luoghi di lavoro nel settore primario perché non inerente all'oggetto di questa ricerca. Ciononostante, si vuole effettuare un cenno sulla figura chiave della normativa antinfortunistica del c.d. "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale" (RLST) al fine di mostrare – ancora una volta – l'insufficiente presenza delle organizzazioni sindacali all'interno delle imprese agricole.

Il settore primario vanta una storica attenzione del legislatore per quanto riguarda la tutela degli infortuni⁹³⁹ e della malattie professionali ma ancora oggi detiene numeri da primato⁹⁴⁰ soprattutto per quanta riguarda le malattie professionali⁹⁴¹. Invero, nonostante l'impegno dimostrato negli anni anche⁹⁴² dall'INAIL⁹⁴³, tutt'ora in agricoltura risulta complesso il pieno rispetto della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro⁹⁴⁴ – il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. –. Eppure, all'indomani del varo del primo importante corpus normativo in tema di sicurezza – il D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 – le parti contrattuali di settore avevano sottoscritto un accordo nazionale⁹⁴⁵ per definire alcuni aspetti che la legge demandava⁹⁴⁶ alla contrattazione collettiva. Tuttavia, in tema di RLS, l'accordo prevedeva l'obbligo di elezione di tale figura solamente in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci fosse stato almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro e solamente una facoltà, in sede di contrattazione di secondo livello, per l'elezione nelle aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse da quelle appena espresse. In un contesto come quello agricolo caratterizzato sia dalla piccola e piccolissime impresa – con pochi dipendenti e per lo più a tempo determinato – sia da una dimensione aziendale

⁹³⁹ La prima normativa sugli infortuni in agricoltura risale al D.lgs.lgt. 23 agosto 1917, n. 1450

⁹⁴⁰ Rispetto agli altri macro settori di industria e servizi, in proporzione al numero degli addetti

⁹⁴¹ Per dettagli, si veda: BENEDETTI F., FRUSTERI L., SCHNEIDER GRAZIOSI A. (2017), Introduzione. In: *Id*, a cura di, *Agricoltura: salute a sicurezza sul lavoro a 100 anni dall'introduzione della tutela assicurativa*, Roma, INAIL, Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, p. 8

⁹⁴² Oltre alle organizzazioni sindacali dei lavoratori ed, in modo particolare, da parte della Flai-Cgil

⁹⁴³ Per un maggior ragguaglio sul ruolo e l'attività dell'Istituto assicurativo, si veda il Quaderno citato nella nota precedente

⁹⁴⁴ In tal senso, si vedano: HUNT J. (2014), *Making the CAP Fit...*, *loc. cit.*, p. 149 e SALVATI A. ET AL. (2017), *Gli infortuni sul lavoro...*, *loc. cit.*, pp. 63 e ss.

⁹⁴⁵ Accordo nazionale su "Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici", 18 dicembre 1996

⁹⁴⁶ Secondo l'art. 18, comma 4, del D.lgs. 626/94

che travalica il consueto concetto di stabilimento industriale allargandosi al territorio, la nomina dell'RLS poteva essere effettiva ed efficace soltanto se realizzata a livello territoriale e coinvolgendo, quindi, tutti i lavoratori occupati nelle aziende di quell'area⁹⁴⁷. Pertanto, l'aver trascurato proprio l'aspetto più caratterizzante l'agricoltura – le ridotte dimensioni aziendali – ha portato negli anni all'elezione di un numero ridotto di RLS e ridottissimo di RLST, influenzando negativamente il rispetto della normativa antinfortunistica. Del resto, l'aver affidato alle parti contrattuali territoriali la facoltà e non l'obbligo di definire praticamente la figura del RLST ha lasciato la sicurezza e la salubrità in agricoltura alla sensibilità padronale che solo in rari casi si è tradotta in un accordo sindacale utile all'elezione dell'RLST. A ciò si deve aggiungere il mancato aggiornamento dell'accordo nazionale del 1996 – dovuto al varo del D.lgs. n. 81/2008 che offriva anche maggior risalto alla figura del rappresentante territoriale per la sicurezza – nelle tornate contrattuali del 2009 e del 2013 per il rinnovo del CCNL operai agricoli e florovivaisti⁹⁴⁸, dove le parti contrattuali si impegnavano (*ex art. 67*) ogni volta ad adeguare quell'accordo al termine della stesura della CCNL senza però mai realizzarlo.

Pertanto, anche il vigente CCNL, valevole per il quadriennio 2014-2017, osserva tale *modus operandi* (*ex art. 67*) contribuendo alla difficile situazione che vede un numero di RLS e di RLST nel settore, rispettivamente pari a 10 e 2^{949,950}. Si vuole, infine, sottolineare la trascuratezza della contrattazione collettiva provinciale sul tema che su 91 contratti collettivi provinciali vigenti soltanto i CPL di Agrigento, Enna, Firenze-Prato, Trento e Verona hanno risposto alla delega dell'accordo del 1996⁹⁵¹ e i CPL di L'Aquila, Treviso e Livorno, cercando di favorire la difficile elezione dell'RLST nei rispettivi

⁹⁴⁷ In questo senso: LAGALA C. (1998b) La contrattazione collettiva in agricoltura. In: CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1996-97*, a cura di BAGLIONI G., NEGRELLI S., PAPARELLA D., Roma, CESOS, pp. 178 e ss.

⁹⁴⁸ Rispettivamente per il CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010-2013 e 2014-2017

⁹⁴⁹ Fonte: Dipartimento previdenza e mercato del lavoro della Flai-Cgil nazionale

⁹⁵⁰ Eletti rispettivamente nelle province di Firenze e Verona. Fonte: Dipartimento previdenza e mercato del lavoro della Flai-Cgil nazionale

⁹⁵¹ In particolare, le parti territoriali delle province di Trento e Verona hanno stipulato uno specifico accordo sindacale. I CPL di Agrigento e Firenze-Prato dispongono l'elezione dell'RLST (per Firenze-Prato soltanto 1 RLST) attraverso uno specifico articolo posto all'interno dei CPL, rispettivamente all'art. 23 e all'art. 38. Il Cpl di Agrigento, prevede, inoltre, l'elezione di un RLS Territoriale o, alternativamente, di "Bacino" creando così una nuova tipologia di rappresentante per la sicurezza rispetto a quanto già definito dalla legge (aziendale, di comparto, di situo produttivo e territoriale) e plasmando la normativa al reale tessuto economico della provincia. Infine, il CPL di Enna demanda *ex art. 36* l'elezione dell'RLST e la costituzione del "Comitato paritetico provinciale per la salute e sicurezza sul lavoro" al costituendo Ente bilaterale

territori.

In conclusione, considerando l'RSLT non solo come la figura eletta dai lavoratori per la tutela della loro salute e sicurezza ma, altresì, come presenza attiva, di controllo e vigilanza delle imprese agricole sparse sul territorio, praticamente una *longa manus* del sindacato che possa “farsi presenza” in un contesto dove è – quasi – assenza, si rileva ulteriormente la storica difficoltà da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di avere un controllo sul tessuto produttivo. Ciò sfocia non solo in una rara rappresentanza aziendale ma anche in una presenza sul territorio ancora più lasca e priva della funzionalità per cui è stata – anche per questo – eletta: il pieno rispetto dalle sicurezza sui luoghi di lavoro.

CONCLUSIONI

Negli ultimi sessant'anni, gli interessi franco-tedeschi hanno influito considerevolmente sulle scelte politiche europee in ambito agricolo, modificando l'assetto produttivo primario dell'intera Comunità. Si è edificata una PAC sostanzialmente a misura di tali Paesi, prendendo a modello le loro economie agrarie e sviluppando la “strategia dei prezzi” funzionale soltanto alle strutture economiche francesi e tedesche. La “strategia delle strutture”, invece, è stata volutamente portata avanti con estrema lentezza, a causa degli elevati costi che imponeva una sua compiuta realizzazione soprattutto in quei Paesi membri, come l'Italia, con un sistema agricolo arretrato. Tuttavia, non si vuole individuare in Francia e Germania gli unici “responsabili” di una siffatta politica inefficiente ed iniqua; alla maggior parte dei Paesi membri, infatti, ha giovato un sistema drogato, in cui più si producevano beni agricoli e più si realizzava profitto, senza guardare né all'orientamento dei mercati – quindi alle esigenze dei consumatori e alle strategie ottimali di produzione e penetrazione dei mercati– né alla qualità, alla diversità dei prodotti e, maggiormente, al lavoro. Del resto, tutto il sistema agroindustriale europeo ha goduto di tal sistema, percependo – direttamente o indirettamente – i sussidi economici provenienti della PAC.

Le varie riforme della Politica agraria dell'Unione, avvenute nel corso della sua storia, non hanno modificato sostanzialmente la struttura e gli effetti prodotti da essa, talché ancora oggi, non a caso, si parla di perennità⁹⁵² della PAC. Nonostante la strategia dei prezzi si sia fortemente ridimensionata e l'UE punti oggi alla competitività delle imprese quanto al rispetto dell'ambiente rurale, si può ancora dire che la Politica agricola comune sostiene economicamente specifiche produzioni agronomiche e non sorregge, invece, sufficientemente le imprese agricole che vogliono investire per il loro sviluppo. Sono ancora troppo forti, infatti, le resistenze di quei Paesi che proteggono la rendita fondiaria rispetto all'impresa e al lavoro, e troppo potente il blocco sociale dei beneficiari della PAC, rappresentati a livello dei singoli Stati membri dalle organizzazioni agricole,

⁹⁵² DELORME H. (2004), *La Politique agricole...*, *op. cit.*, *passim*

dai proprietari fondiari e, a livello comunitario, dal Copa-Cogeca, nonché dalla numerose *lobby* bruxellesi delle imprese agro-industriali, agro-alimentari e della GDO.

Lo stesso II Pilastro della PAC – che dovrebbe essere l’evoluzione della vecchia strategia delle strutture – non è destinatario degli stessi finanziamenti che possiede il I Pilastro e la Politica rurale, quindi, non produce quegli effetti che potrebbe potenzialmente realizzare soprattutto nel contesto produttivo italiano.

Per quanto riguarda gli effetti diretti della PAC sull’Italia, si vuole sottolineare l’azione di *lobbying* degli imprenditori agricoli italiani. La loro incapacità di imporsi a livello sovranazionale – per cui va data una certa responsabilità anche ai Governi italiani che si sono susseguiti nel corso dell’evoluzione della PAC – ha portato le rappresentanze padronali ad allinearsi con le altre *lobby* dei Paesi membri più forti e a concentrarsi esclusivamente sull’agricoltura del Nord. Le imprese agronome settentrionali, infatti, erano strutturalmente molto più vicine a quelle francesi e tedesche, caratterizzate anch’esse da colture intensive e da una bassa utilizzazione di manodopera. Nel corso dei decenni, tuttavia, tale scelta politica è risultata pagata a caro prezzo, causando gravi danni al tessuto produttivo – soprattutto meridionale –, bloccando di fatto lo sviluppo di medie e grandi imprese e rendendo l’agricoltura italiana non pienamente autosufficiente. Questo indirizzo politico, inoltre, non ha avuto riflessi soltanto sullo sviluppo delle aziende agricole ma anche sul mondo del lavoro, di cui però si tratterà più avanti.

A fare le maggiori spese di tale sistema protezionistico e di scelte di comodo sono stati i piccoli produttori agricoli, soprattutto quelli italiani. Paradossalmente, infatti, definendo una PAC sbilanciata verso questi ultimi, l’UE ha inconsapevolmente generato un meccanismo perverso, in cui l’iper protezione dalle dinamiche di mercato ha allontanato i piccoli produttori dal mercato stesso e li ha resi deboli dinnanzi alle grandi aziende di trasformazione e distribuzione, ora loro interlocutori diretti nei rapporti di scambio, ora loro concorrenti nel mercato del consumo. Nel momento in cui, poi, il legislatore europeo ha via via ridotto questa protezione economica, i piccoli imprenditori agricoli si sono trovati disuniti ed economicamente dipendenti dall’agroindustria.

L’intervento normativo del legislatore europeo in merito all’istituzione delle OP e delle OI è servito a proteggere – sebbene non senza difficoltà – tanti piccoli produttori europei ma non è riuscito a tutelare sufficientemente gli agricoltori italiani. L’*humus*

culturale e la situazione strutturale del comparto non hanno aiutato gli agricoltori ad andare oltre la mentalità individualistica tradizionalmente radicata nel mondo agricolo; a ciò si devono aggiungere «le diffidenze e le ostilità concentriche che ancora oggi provengono dal sindacalismo agricolo, quanto al mondo della cooperazione dove soprattutto i primi, per via di una visione conservatrice e miope della realtà, considerano l'associazionismo economico, rappresentato dalle organizzazioni dei produttori, un temibile concorrente destinato a ridurre il loro rispettivo potere»⁹⁵³. Dal punto di vista strutturale, sulle OP si è riverberata anche l'eccessiva frantumazione della produzione, mortificando in partenza la funzione di razionalizzazione del sistema agro-alimentare che si intendeva assegnare alle OP.

Riguardo alle OI, l'esperienza italiana registra ritardi ed inefficienze legati rispettivamente alla carenza di un quadro disciplinare adeguato e alla debolezza strutturale delle filiere agroalimentari. In particolare, la normativa italiana risulta di difficile applicazione a causa del susseguirsi di interventi legislativi in tempi troppo stretti per essere digerite dal sistema, di una complessiva difficoltà ad interpretare la normativa⁹⁵⁴ ed, infine, della coesistenza di una particolare disciplina per alcuni sub-settori. In merito ai problemi della filiera, questi sono dovuti alla scarsa partecipazione delle OP all'interno delle OI e al grande ritardo con cui la GDO ha aderito alle OI. A ciò si deve aggiungere la diffusa sfiducia degli attori della filiera, a partire dal mondo agricolo, nel condividere strategie e politiche di *marketing*, limitando, di fatto, lo sviluppo e l'ammodernamento delle catene del valore.

In tale contesto, gli agricoltori si sono ritrovati e continuano ritrovarsi nelle condizioni iniziali di partenza, ossia di piena dipendenza economica. Infatti, da un punto di vista di relazioni contrattuali agroindustriali, non tipizzate dalla legge, che si tessono tra produttori agricoli ed industria della trasformazione e alimentare, gli agricoltori si vedono schiacciati da contratti di integrazione verticale, creandosi un rapporto molto simile a quello di un lavoratore subordinato con il proprio datore di lavoro invece di una normale relazione tra parti contrattuali. Come si visto, infatti, questo contratto si allontana sia dal modello della vendita sia dal modello del appalto, affidando praticamente una parte del processo produttivo all'agricoltore, rendendolo completamente dipendente anche

⁹⁵³ JANNARELLI A., (2016), Profili giuridici del sistema..., *op. cit.*, p. 69

⁹⁵⁴ In tal senso, *ivi*, p. 113

dalle forniture di materia prima. Allo stesso tempo, gli agricoltori sono scarsamente rappresentati nelle sedi istituzionali durante la stipula delle “Intese di filiera” e degli “Accordi quadro”, a causa di un meccanismo legislativo perverso in cui i rappresentanti più diretti del tessuto economico – le OP – sono opportunamente scelti dalle rappresentanze sindacali padronali, quali Confagricoltura, Coldiretti e CIA, rendendoli praticamente minoritari o inoperanti.

Un discorso a parte va fatto, invece, per i “distretti” perché, sebbene rappresentino il luogo di eccellenza per la realizzazione di iniziative legate alla Politica rurale, ancora stentano a svilupparsi pienamente. Del resto anche le scelte politiche nazionali tendono ad allontanarsi da tali sistemi territoriali, concentrando l’attenzione sulle reti tra imprese anche in ambito agricolo. Certamente, se le tre maggiori confederazioni datoriali avessero spinto per una contrattazione collettiva di lavoro centrata su una diversa territorialità, in un contesto economico agricolo così concertato le scelte politiche dei governi nazionali sarebbero state certamente diverse. Di questo si discuterà in modo più approfondito più avanti.

In questo contesto economico *sui generis*, all’interno della PAC sono il lavoro e i diritti sociali che ne fanno da corollario ad essere assenti. In una PAC disegnata sul raggiungimento dell’autonomia alimentare per l’intera Comunità, sull’elevata produttività, sulla grande impresa francese e sulle *commodity* agricole che necessitano di scarsa manodopera, il lavoro ha avuto scarsa considerazione. Del resto, si è già detto come il lavoro sia valutato dalla PAC come mero fattore della produzione e che la migliore qualità della vita – e del lavoro stesso – sia solo una conseguenza della maggiore produttività dei fattori, non la loro causa. Di lavoro si accenna, comunque, all’interno del II Pilastro, con lo strumento del “*Capping*” e con l’approccio “*Leader*”. Tuttavia, sebbene potenzialmente utili per migliorare l’applicazione delle tutele giuslavoristiche e la qualità dell’occupazione, essi non hanno un’effettività immediata, perché possono essere attuati per specifiche e rare ipotesi o per la realizzazioni di singoli progetti territoriali. L’immediata valenza dei diritti sociali si potrebbe avere solamente se inseriti nel sistema di condizionalità obbligatoria, ma ciò non è stato previsto nel progetto di rinnovo della PAC *post 2020*.

Alla luce del recente avvento del “Pilastro sociale europeo”, tuttavia, la PAC può considerarsi sempre meno immune dai diritti sociali. Per il Parlamento europeo, infatti, la costruzione dell’Europa del XXI secolo passa anche per un rafforzamento e l’effettività di questi diritti⁹⁵⁵, pertanto, l’art. 39 TFUE dovrebbe essere letto alla stregua della realtà odierna, in cui l’Europa deve essere unita, non solo economicamente, ma anche socialmente. Anche prima del Pilastro sociale europeo si poteva interpretare il lavoro all’interno dell’art. 39 come diritto e non come mero fattore che concorre alla produzione agricola, grazie ad altri documenti di *soft law*⁹⁵⁶, ma il traguardo del Pilastro sociale si pone come ennesima conferma che l’Ue vuole essere anche un’Europa sociale.

La crescita economica dell’agricoltura italiana non risulta uniforme su tutto il territorio. Il risultato positivo della somma algebrica dei successi/insuccessi delle varie produzioni agricole non fornisce, infatti, l’immagine economica reale dell’intero comparto. Si può asserire superficialmente⁹⁵⁷ – come già si è fatto *supra* – che l’agricoltura ha resistito alla generale crisi del sistema economico italiano e mondiale, ma la misura reale di questa “resistenza” rimane difficile. Il settore è, invero, costituito di innumerevoli sub-comparti che, per modalità e luogo⁹⁵⁸ di produzione e per tipologia di coltura/allevamento praticato, hanno necessariamente andamenti economici difformi. Ogni prodotto agricolo, inoltre, ha il proprio sub-mercato di riferimento, che a sua volta possiede particolari dinamiche di domanda/offerta. A questo tema si ricollega il problema della definizione del salario, che, almeno per quanto riguarda i minimi del CCNL, risulta sostanzialmente uniforme su tutto il territorio italiano, slegandosi dunque da qualsiasi dinamica economica delle singole produzioni. Ci si chiede, pertanto, in che modo le aziende agricole possano sostenere retribuzioni non in linea con gli andamenti dei sub-mercati dei loro prodotti.

Riguardo allo storico problema della parcellizzazione aziendale, esso risulta diffuso su tutto il territorio, in modo particolare nelle zone del Centro-Sud. Tuttavia, ci si

⁹⁵⁵ In tal senso, si veda la Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali [2016/2095(INI)].

⁹⁵⁶ Come la Carta sociale europea, la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori e la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea

⁹⁵⁷ Non inteso in senso negativo del termine ma perché quando si effettua una valutazione economica generale di un settore si deve per forza guardare all’intero “mosaico economico”, non potendo tenere conto delle tante “tessere” che lo compongono.

⁹⁵⁸ Non soltanto in termini di posizionamento altimetrico ma anche geografico.

chiede perché ancora oggi rimangano attive migliaia di micro e piccole imprese agricole, nonostante la loro presunta inefficienza e scarsa produttività, che avrebbero dovuto portare alla loro sparizione dal panorama agricolo nazionale. Per la verità, un recente studio di ARZENI e SOTTE⁹⁵⁹ contribuisce a chiarire come persino le imprese di piccole dimensioni abbiano un proprio ruolo economico all'interno del tessuto produttivo. A differenza dei grandi censimenti ISTAT, che, prodotti dal medesimo istituto ogni dieci anni, non riescono a carpire totalmente le varie sfumature del comparto, la ricerca di ARZENI e SOTTE, basandosi su un presupposto di analisi completamente diverso⁹⁶⁰, riesce a rilevare che quelle imprese non sono tutte improduttive, potendosi incentrare su altre attività non prettamente agricole – ossia le già citate attività connesse – o essere in fase di trasformazione. Pur confermandone la maggiore presenza nel Centro-Sud Italia, il lavoro dei due Autori evidenzia un mondo economico che, seppur piccolo, è produttivo e vitale. Inoltre, il confronto tra i dati ufficiali e il lavoro di ARZENI e SOTTE fornisce molte informazioni alla presente ricerca. La PAC ha avuto, invero, un impatto molto forte in senso negativo sul tessuto produttivo italiano, creando dei ritardi che sussistono tutt'oggi. Le micro e piccole aziende, tuttavia, non rappresentano tutte un fardello per l'economia agricola, risultando, invece, un importante “zoccolo duro” dell'economia agraria, che andrebbe sviluppato anche mediante un nuovo sistema di contrattazione collettiva a misura di queste aziende. Andrebbe poi ripensata l'idea che la micro e piccola impresa agricola sia comunque e sempre inefficiente.

Risulta, invece, pacifica la polarizzazione delle imprese verso dimensioni medio grandi, che non si spiega soltanto con la scomparsa di più del 32% delle imprese agricole nazionali negli ultimi dieci anni, ma anche – e soprattutto – per l'acquisizione di terra a vario titolo (affitto, proprietà, etc.), di cui si discuterà a breve.

Quanto considerato finora dà conferma delle prime riflessioni realizzate sulla PAC ed, in particolar modo, sul ruolo delle rappresentanze padronali. La Politica agricola comune ha aiutato soltanto una parte del Paese e ciò è stato permesso dall'azione di

⁹⁵⁹ ARZENI A., SOTTE F. (2014), *Agricoltura e territorio...*, *loc. cit.*

⁹⁶⁰ Usando una «metodologia di riclassificazione delle aziende agricole rispetto alle loro caratteristiche imprenditoriali ha consentito di discriminare l'universo censuario per far comprendere che esiste una componente produttiva specializzata e professionalizzata, offuscata nella moltitudine delle unità rilevate. L'applicazione della metodologia a livello di territorio comunale ha reso possibile la localizzazione dei fenomeni e l'individuazione dei territori con maggiore o minore presenza imprenditoriale e migliori o peggiori condizioni strutturali». Così, *ivi*, pp. 75 e ss.

lobbying delle tre maggiori confederazioni: è palese, infatti, il divario esistente da Nord a Sud dell'Italia. A ciò si somma il potere contrattuale dell'industria alimentare, dell'industria della trasformazione e della grande distribuzione organizzata, che non si limita alla contrattazione economica, ma arriva all'acquisto dei terreni agricoli appartenenti ai piccoli coltivatori che già sfrutta.

L'estrema polverizzazione del tessuto produttivo agricolo italiano e l'atipica contrattazione agroindustriale realizzano, inoltre, un'inversione dei soggetti che determinano il prezzo di un prodotto agronomo, che non risulta stabilito dal produttore agricolo ma dall'acquirente, nelle vesti dell'agroindustria e della GDO. Invero – come già si asseriva *supra* – in un contesto di filiera, il piccolo produttore si vede spesso invischiato in relazioni contrattuali anomale⁹⁶¹ dove il suo *bargaining power* risulta, se non nullo, certamente scarso.

Storicamente il settore agricolo è caratterizzato dall'utilizzazione di rapporti di lavoro con fissazione del termine, tale che il contratto a tempo determinato è stato sempre considerato la regola e non l'eccezione. La struttura produttiva agricola, infatti, si distingueva per la diffusa presenza di micro e piccole aziende, a discapito di quelle di più grandi dimensioni; inoltre, la stagionalità delle produzioni inficiava un'occupazione stabile e duratura. Nel corso degli ultimi quindici anni, tuttavia, la struttura economico-produttiva è cambiata e l'agricoltura è diventata uno dei settori trainanti, fuoriuscendo dal suo antico ruolo di esclusivo “settore serbatoio” di manodopera per gli altri comparti dell'economia nazionale. In questo nuovo contesto, in cui molte delle produzioni agricole sono ormai destagionalizzate (es. coltivazione in serra) e si parla di coltivazioni/produzioni industriali, non si comprende pienamente l'utilizzo ancora costante del contratto a termine a discapito del contratto a tempo indeterminato, sebbene

⁹⁶¹ Per non parlare delle c.d. “aste al ribasso”. In proposito segnaliamo una recente e interes-sante indagine – PANIÈ F., MININNI G., a cura di (2017), #ASTEnetevi. Grande distribu-zione organizzata. Dalle aste on-line all'inganno del sottocosto, Roma, Flai-Cgil, #FI-LIERASPORCA, Terra Onlus – sul fenomeno attraverso cui si costruisce il prezzo dei prodotti dall'origine al loro arrivo sugli scaffali dei supermercati. Il rapporto evidenzia la forte discrepanza tra prezzi alla fonte, corrisposti ai produttori, e prezzi al bancone con l'imposizione del prezzo da parte della Grande Distribuzione Organizzata (GDO), che attraverso il sistema delle aste elettroniche inverse, o al doppio ribasso, abbassa il prezzo a livelli quasi insostenibili per chi produce. In questo modo accade che ci si rifacci sull'anello debole della catena, il lavoratore, risparmiando su colui di cui il produttore ha immediata disponibilità e, cioè il costo del lavoro.

il primo riesca ancora fortemente a tutelare il lavoratore. Ciò che oggi preoccupa maggiormente, infatti, non è tanto l'eccessivo utilizzo del contratto a tempo determinato⁹⁶², quanto l'abuso di forme legali di assunzione (*part-time* e *voucher*⁹⁶³), al solo fine di abbattere i costi e/o ridurre i tempo di assunzioni, a discapito di qualsiasi contratto di lavoro subordinato, riducendo al lumicino qualsivoglia forma di tutela che, almeno con il contratto a termine, il bracciante possedeva. Per trovare delle "giustificazioni" all'utilizzo continuo di tipologie contrattuali così flessibili nel lavoro agricolo, al più si potrebbe affermare che non tutti i sub-settori dell'economia agraria siano riusciti a stare al passo coi tempi, evolvendosi e crescendo, tuttavia l'impressione è che questa mancata uniformità si sia scaricata sul mercato del lavoro, o meglio, sul costo del lavoro. Inoltre, accanto all'incremento dei contratti a termine *versus* la diminuzione del numero dei contratti a tempo indeterminato, oggi si assiste ad una ulteriore deregolamentazione dei rapporti di lavoro (es. Contratti di prestazione occasionale); oltre alla riduzione della stabilità dei rapporti di lavoro, in sostanza, si sta verificando un peggioramento della qualità dei rapporti di lavoro, ridotti al minimo necessario, che rasenta lo sfruttamento. Le colpe risiedono sia nella competizione di produzioni agricole di Paesi UE ed extra-UE caratterizzate dal prezzo più basso dei prodotti agricoli, nonostante la qualità maggiore delle produzioni italiane, sia nei difficili rapporti commerciali di cui si accennava *supra*. Per competere, infatti, talune imprese, se non utilizzano mezzi legali e contrattuali che limitano fortemente la tutela del lavoro, utilizzano forme illecite di sfruttamento della manodopera; se non possono abbassare altri costi, possono con facilità abbassare o persino espungere dai costi aziendali proprio il costo del lavoro, migliorando la competitività del prezzo del loro prodotto finale.

Effettivamente le tutele – e i relativi costi – del contratto a termine, scaturenti dal contratto collettivo, sono elevate. Infatti, in merito alla valutazione delle tutele legali e pattizie dei rapporti di lavoro che si è realizzata, si evidenzia come in agricoltura l'operaio agricolo risulti sufficientemente tutelato ed equamente retribuito, in modo particolare attraverso l'assunzione a termine. Tutti i CPL analizzati entrano nel merito della disciplina evidenziando una giusta attenzione per questo contratto, che risulta ancora oggi la forma di assunzione più diffusa rispetto al contratto a tempo indeterminato. Lo stesso

⁹⁶² Che, secondo alcuni Dirigenti nazionali della Flai-Cgil risulta «quasi anacronistico»

⁹⁶³ Poi "Contratto di prestazione occasionale"

livello di tutele – sebbene non ci sia la stessa attenzione all’interno dei CPL analizzati – è presente altresì nella disciplina pattizia delle altre tipologie di rapporti di lavoro.

Tuttavia, le conseguenze dell’utilizzo estensivo del contratto a tempo determinato ha provocato – e provoca ancora – delle influenze negative sull’attività di tutela da parte delle organizzazioni sindacali, quali: complessità nell’elezione dei rappresentanti sindacali e, quindi, una scarsa presenza del sindacato nei luoghi di lavoro, difficoltà nella più generale tutela dei lavoratori, problematicità nel controllo dell’applicazione del contratto collettivo e del rispetto della normativa sul lavoro, etc. Eppure, in alcuni CCNL di altri contesti produttivi limitrofi si è riusciti a dare un freno all’eccesso di assunzioni a termine, ipotizzando “limiti quantitativi” (numerici o percentuali sulla forza lavoro)⁹⁶⁴ al suo utilizzo e disciplinando, all’interno del contratto nazionale, il “Contratto intermittente” durante i picchi stagionali di attività⁹⁶⁵. Soprattutto quest’ultimo, avendo molte similitudini con il “Contratto di lavoro accessorio”, risulterebbe molto utile nel comparto a contrastare l’abuso dei Contratti di prestazione occasionale. Tuttavia, si ritiene che sia sufficiente intervenire con tali mezzi per risolvere la situazione dello sfruttamento del lavoro in agricoltura. Come si vedrà a breve, la soluzione contro l’elusione normativa – legale e pattizia – passa per un intervento a tutto campo in agricoltura, su più materie e contemporaneamente, per non rischiare di frenare anche le assunzioni a tempo determinato e di peggiorare, pertanto, le condizioni di lavoro del settore.

Nonostante i problemi che l’utilizzo abnorme del contratto a termine porta con sé, il nodo principale per il comparto primario resta comunque l’eccessiva deregolamentazione del mercato del lavoro e il difficile rispetto del contratto collettivo e della legge. Infatti, ancora oggi nel settore è possibile, per esempio, il Cottimo puro, che, sebbene sia fortemente regolamentato sia dalla legge sia dal contratto, può celare facilmente forme di sfruttamento del lavoro. Per non parlare dell’Appalto di manodopera, uno dei grandi problemi irrisolti dell’agricoltura, a cui ancora la regolamentazione pattizia non è riuscita a porre un freno.

Si ritiene che una più rapida soluzione al miglioramento dell’occupazione agricola – sia sotto l’aspetto qualitativo sia quantitativo – e al potenziamento dell’efficacia della

⁹⁶⁴ Come nel CCNL dei fiori recisi e nel CCNL del tabacco

⁹⁶⁵ Come nel CCNL dei fiori recisi

contrattazione collettiva possa essere l'Assunzione congiunta, l'unica a poter coniugare il minor costo di assunzione con le tutele di un contratto a termine o di un contratto a tempo indeterminato, in un contesto come quello agricolo in cui l'elemento della «fiduciarità è alla base dei rapporti di tra braccianti e imprenditori agricoli»⁹⁶⁶: avere sempre a disposizione l'operaio agricolo di cui si conosce bene la professionalità risulta un elemento vincente per entrambe le parti del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la valutazione complessiva del sistema di relazioni sindacali, ad una contrattazione apparentemente integrata e dinamica non corrisponde, tuttavia, un pieno rispetto delle tutele scaturenti da essa, nonostante alcune specifiche particolarità territoriali siano disciplinate non dal contratto nazionale ma da un contratto di maggiore prossimità. Per la verità, la contrattazione collettiva ha sempre sofferto di una forte elusione causata da molteplici fattori strutturali del sistema economico agricolo e delle relazioni sindacali di settore, seppure si può rinvenire il maggior responsabile della sua inefficienza nel mutamento della struttura contrattuale avvenuto nel '77. Invero, il nuovo assetto, da un lato, affievolisce nel corso degli anni la funzione di "motore" della contrattazione affidata al livello provinciale, che riusciva a mitigare la fuga dal contratto per mezzo della sua capacità di rinnovamento e del suo ruolo di controllo sul rispetto della legge e del contratto, dall'altro, potenzia enormemente il ruolo del livello accentrato che, tuttavia, non ha la capacità per imporsi quale sintesi di realtà economiche e territoriali troppo disomogenee e molteplici ma anche come propulsore della stessa contrattazione.

Il legame esistente tra struttura della contrattazione e livelli di protezione è ancora più chiaro laddove le richieste di maggior tutela vengono soddisfatte da alcuni CPL, disciplinando autonomamente alcuni istituti regolati a livello nazionale senza alcun rinvio o delega da parte del livello accentrato, sintomo questo di un CCNL incapace di rispondere alle necessità territoriali.

I risultati dell'analisi della contrattazione provinciale delineano un sistema contrattuale ai limiti della "schizofrenia" perché il CCNL non riesce a tutelare realtà territoriali così disomogenee e portatrici di interessi e di bisogni particolari. Si denota, infatti, una generale assenza di coordinamento tra primo e secondo livello della

⁹⁶⁶ In tal senso, si veda: CERBONE M. (2012), *La formazione dei lavoratori...*, *op. cit.*, pp. 385-386

contrattazione che porta ad episodi in cui la negoziazione provinciale, da un lato (i) tenta di assurgere al ruolo di contratto nazionale, andando in taluni casi oltre le deleghe e le deroghe previste a livello accentrato e, in altri casi, regola istituti in violazione del principio *ne bis in idem*; dall'altro lato, (ii) la stessa contrattazione provinciale va a sostituirsi completamente a quella nazionale.

I piani della contrattazione, pertanto, arrivano a confondersi, con un secondo livello che si atteggia a primo e il primo che, *a contrario*, appare un secondo livello.

In tale *caos* strutturale, tuttavia, emergono due dati importanti: sebbene “a macchia di leopardo”, la negoziazione provinciale riesce a rispondere alle necessità territoriali che il CCNL normalmente non riesce a soddisfare, come evidente nel citato caso dell'Appalto e in altri istituti, come il “Delegato d'azienda” e le “Riunioni in azienda”; il secondo elemento è rappresentato dal carattere innovativo che la contrattazione alcune volte possiede, come, per esempio, una particolare disciplina degli *stages*, la traduzione di alcuni parti del CPL, riguardanti la sicurezza sul lavoro, nelle lingue delle maggiori etnie dei lavoratori extra-comunitari assunti in quella provincia, per giungere finanche alla creazione di nuove tipologie di rapporti di lavoro.

Descritta in tal modo, la contrattazione territoriale agricola non sembrerebbe, pertanto, totalmente fuori controllo, ma incapace di tutelare il tessuto socio-economico-produttivo, a causa di un contratto nazionale troppo accentratore. Tuttavia, valutando soprattutto l'istituto della Retribuzione – comunque regolarmente disciplinato dalla contrattazione provinciale, in linea con le deleghe e deroghe fornite dal contratto nazionale – si è evidenziata l'inefficienza del salario contrattuale e la conseguente necessità di una diversa contrattazione. Infatti, le componenti più importanti della Retribuzione – Minimi di area e Salario contrattuale – risultano slegate da ogni andamento economico posseduto dai sub-settori produttivi dell'agricoltura, poiché nella definizione dell'istituto si considera l'agricoltura sempre come un *unicum*. Una differenziazione nei livelli salariali – come pure per le altre discipline contrattuali – è presente nella contrattazione nazionale e provinciale e riguarda le figure degli operai florovivaisti, tuttavia si tratta soltanto di un antico retaggio di una contrattazione collettiva ormai assorbita da tempo in quella degli operai agricoli.

Nemmeno la contrattazione territoriale riesce a stabilire una qualche distinzione per sub-settori, nonostante sia demandata sostanzialmente proprio a questo livello la

definizione della retribuzione. Un altro elemento che porta ad affermare l'inefficienza della contrattazione collettiva e la ricerca di una nuova contrattazione è rintracciabile nella diffusa diversità di trattamento salariale, a parità di "Area professionale" da regione a regione, e, in particolare, tra le regioni settentrionali e quelle meridionali, che, stante i dati economici riportati in questo lavoro di ricerca, non può essere spiegata con le storiche diversità economiche tra Nord e Sud d'Italia. In particolare, colpisce la diversità nel salario tra CPL di province territorialmente limitrofe, con l'applicazione del CPL economicamente più favorevole. A quest'ultimo problema alcuni contratti provinciali hanno risposto ampliando l'ambito di applicazione del contratto collettivo, ma ciò non può sostituire il coordinamento che dovrebbe esserci tra province territorialmente vicine e invece risulta assente.

Alla stessa stregua dell'istituto della Retribuzione, si rintraccia la bilateralità territoriale, che, nonostante sia importante per monitorare il territorio e le sue esigenze, stenta ancora oggi a decollare. Si rileva, infatti, lo scarso impegno comune delle organizzazioni sindacali e padronali e la conseguente grande prudenza nella realizzazione di enti bilaterali con finalità anche di gestione del mercato del lavoro agricolo. Un esempio dello scarso interesse è rappresentato dalla recente agenzia di somministrazione⁹⁶⁷ "Agrijob"⁹⁶⁸, istituita da Confagricoltura, che si colloca, non come istituto di governo e di gestione comune del mercato del lavoro agricolo, ma come soggetto privato.

L'inefficienza del sistema del contrattuale risulta ancora più chiaro se si osserva la difficoltà degli attori del mondo del lavoro agricolo a rappresentare i lavoratori da un lato, e le imprese dall'altro. Riguardo alle organizzazioni sindacali, risulta da sempre difficile rappresentare e difendere una compagine operaia che non possiede una stabilità del rapporto di lavoro. A ciò si deve sommare la storica difficile rappresentanza ed azione all'interno dei luoghi di lavoro che, per motivi storici ma anche di peculiarità del settore, risulta molto complessa. Soltanto la contrattazione territoriale, infatti, in violazione del principio *ne bis in idem*, riesce a creare le condizioni contrattuali per indire le assemblee sindacali, convocazione altrimenti impossibile in assenza di RSA/RSU costituita.

⁹⁶⁷ Il sito internet deputato lo definisce un "nuovo servizio" che Confagricoltura offre ai propri soci

⁹⁶⁸ Per dettagli, si visiti la pagina *web* dedicata sul sito internet di Confagricoltura nazionale: [\[http://www.confagricoltura.it/ita/agrijob_elenco.php\]](http://www.confagricoltura.it/ita/agrijob_elenco.php)

Riguardo invece agli attori di parte padronale, il discorso risulta molto più complesso. Le radici più politiche che sindacali delle AR, al fine di ottenere politiche vantaggiose, hanno comportato nel tempo un distacco dalla base di riferimento e la conseguente incapacità di rispondere alle diverse esigenze provenienti dagli associati, non solo di tipo economico.

Il fatto che le associazioni di rappresentanza vivessero in un contesto economico protezionistico ha moltiplicato tali effetti e il numero di aziende che sostanzialmente si associavano per ottenere i sussidi della PAC. Inoltre, la continua azione di *lobbying* verso i pubblici poteri ha creato una resistenza sindacale unica nel suo genere: alla richiesta delle organizzazioni sindacali si rispondeva negativamente attraverso la legge (le OP non riuscivano e non riescono tuttora a sedersi al Tavolo alimentare e rappresentare i loro soci), le sentenze della magistratura (grazie alla storica abrogazione dell'imponibile di manodopera), le politiche agrarie di mero sussidio (PAC e politica agricola nazionale inefficiente)⁹⁶⁹. Tuttavia, questo sistema ha creato uno scollamento tra la realtà produttiva e la realtà rappresentativa, in cui nuovi corpi intermedi (le OP) e nuovi luoghi di contrattazione commerciale (le OI) venivano trascurate o, peggio, osteggiate, come nel caso delle OP – perché, essendo anch'essi soggetti rappresentativi delle imprese, potevano depauperare la base associativa delle AR e, di conseguenza, il loro potere –, allontanando lo sviluppo dei piccoli proprietari agricoli e la difesa dei loro interessi dinanzi all'agroindustria e alla grande distribuzione organizzata.

Non si deve poi dimenticare la genesi di queste AR: alcune di esse risultano nate dalle “costole” del sindacato unitario e questa ambiguità risulta ancora viva quando la Coldiretti si trova ad essere parte contraente sia dalla parte dei datori di lavoro nel CCNL degli operai agricoli sia dalla parte dei lavoratori⁹⁷⁰ negli accordi collettivi con i proprietari terrieri o con le imprese di trasformazione dei prodotti agricoli. Tuttavia, pur in presenza di questa ambiguità, gli agricoltori vengono tutelati e rappresentati dalle AR quando questa contrattazione commerciale viene realizzata in sede istituzionale. Ciò non avviene invece quando gli accordi tra piccoli agricoltori e agroindustria si realizzano nel privato e la tutela risulta completamente assente.

⁹⁶⁹ In questo senso, si veda: GALASSO A. (1980), *Legge, contratto e azione sindacale...*, *op. cit. passim*

⁹⁷⁰ GIUGNI G. (2014), *Diritto sindacale*, aggiornato da BELLARDI L., CURZIO P., LECCESE V., Bari, Cacucci editore, p. 54

Inoltre, l'ambiguità della maggioranza delle Confederazioni ha portato a realizzare una politica contrattuale sostanzialmente proveniente dalla Confagricoltura, portatrice di antichi retaggi feudali e nuove idee di un'impresa agricola capitalista, dove l'idea che il lavoro potesse essere considerato come una delle ultime priorità dell'agricoltura⁹⁷¹.

La via più veloce per uscire da questa sostanziale inefficienza della contrattazione collettiva agricola e dal conservatorismo padronale è indicata da tempo immemore dalla contrattazione provinciale, che affida alcuni istituti – tra cui l'importante Orario di lavoro – alla contrattazione aziendale. Il passo decisivo, quello del cambiamento di tutto il sistema contrattuale, sarebbe, tuttavia, quello già tracciato nel 2009 dal Protocollo sugli assetti contrattuali in agricoltura: in sostituzione della negoziazione provinciale si era ipotizzata una contrattazione alternativa incentrata su una prossimità diversa rispetto ad al territorio, come può essere un “distretto”, un “area”, un “azienda”, per giungere ad una contrattazione di filiera, in cui, lungo il processo di coltivazione/allevamento, trasformazione e vendita al consumatore finale, non possano coesistere, come oggi, 4 o 5 CCNL diversi, ma un solo contratto collettivo di lavoro di primo livello (di filiera), integrato da altri contratti aziendali.

Il *file rouge* che unisce tutte le riflessioni realizzate sinora è relativo ai costi della produzione. Infatti, per evitare le spese di rinnovamento delle strutture economiche, si è voluto creare un sistema agricolo europeo a due velocità, dove, da un lato, i Paesi dell'Europa continentale – già strutturalmente attrezzati – sviluppavano ancora di più la loro economia agricola creando profitti sempre maggiori; dall'altro, i Paesi dell'area mediterranea – Italia compresa – caratterizzati da strutture produttive poco avanzate, con bassa produttività e con coltivazioni incentrate su colture poco remunerative e *labour intensive*.

Le scelte delle rappresentanze padronali italiane, in linea con quelle francesi e dell'Europa continentale, hanno concentrato aiuti economici e scelte politiche verso l'agricoltura del Nord, dimenticando la maggior parte della colture tipiche italiane, con

⁹⁷¹ In tal senso, si veda: D'ATTORRE P. P. (1991), *Le organizzazioni padronali...*, *op. cit.*, pp. 732 e ss.

grave danno per l'agricoltura del Paese. Per riuscire a realizzare tale scelta politica sul piano del lavoro, la parte padronale ha convogliato i suoi sforzi nel ridurre il costo del lavoro controllando dal centro tutta la contrattazione collettiva e, in modo particolare, le dinamiche retributive.

A questa strategia di contenimento contrattuale del costo del lavoro si è affiancato un sistema di relazioni di filiera che, privo di una poderosa legislazione di riferimento a difesa dei soggetti deboli della filiera – come è presente da trent'anni in altri Paesi europei –, risultava sempre più sbilanciato verso l'industria alimentare, l'industria della trasformazione e la GDO; a poco è servito anche l'intervento del Legislatore europeo con la creazione delle OP e delle OI. Il *bargaining power* dei piccoli operatori agricoli veniva ridotto, non solo nei contratti tra privati, ma anche a livello istituzionale durante la negoziazione delle Intese di filiera e degli Accordi interprofessionali.

Questa pluridecennale situazione si è riverberata sul mondo del lavoro. I costi fissi della produzione che possono essere ridotti facilmente sono, infatti, solo quelli del lavoro. Qualsiasi sia la classe dimensionale dell'impresa agricola, in un contesto già di forte precarizzazione delle condizioni di lavoro, grazie a normative lavoristiche molto flessibili, l'agricoltore ha la possibilità di ridurre il costo del lavoro sia per mezzo di *escamotage* normativi, pur rispettando la legge (*voucher* prima, Contratto di lavoro occasionale dopo) sia attraverso metodi parzialmente (*part-time*) o completamente illeciti (caporalato e appalti).

I costi hanno inciso anche sulla contrattazione collettiva, riducendo la sua effettività. Una retribuzione non in linea con i destini economici delle produzioni agronomiche, infatti, risulta difficile da rispettare e, quindi, diviene arduo onorare tutto il regolamento pattizio. I costi, per la verità, incidono anche sotto un altro profilo: la difficoltà di pagare il saggio di salario è causato anche dalle caratteristiche della fase primaria della filiera, per cui i costi per il lavoro sono i più alti e la remunerazione del capitale investito e dei costi sostenuti è la più bassa.

La via maestra per uscire da questa spirale negativa passa per una serie di interventi che possono essere realizzati dal legislatore – soprattutto – e dalle parti contrattuali.

Riguardo al primo, la sua azione dovrebbe spaziare a 360° (dalla politica agricola nazionale, alla filiera, alla regolamentazione dei rapporti di lavoro, alla previdenza

agricola, etc.) e concentrarsi in uno stretto lasso di tempo, coordinando i vari interventi, quali:

- il miglioramento della normativa relativa alle OI al fine di renderle operative;
- le modifiche al D.lgs n. 102/2005 sulle Intese di filiera per ridurre il potere di influenza delle tre Confederazioni padronali nella composizione del Tavolo alimentare, rendendo finalmente le OP capaci di rappresentare i propri soci e svolgere pienamente le proprie funzioni;
- una nuova regolamentazione specifica per l'agricoltura del fenomeno dell'integrazione verticale, che si realizza mediante i contratti agro-industriali;
- per quanto riguarda le relazioni sindacali, una legge di sostegno che permetta al sindacato bracciantile di entrare e svolgere le proprie prerogative all'interno dell'impresa agricola. Si vuole evidenziare che tale tipo di intervento era già previsto dalla Convenzione OIL n. 141, ratificata con la Legge 3 febbraio 1979, n. 78, che, tra le varie disposizioni, chiede al Paese membro di inserire tra gli obiettivi di politica nazionale di sviluppo rurale quello di «facilitare la creazione e lo sviluppo, su base volontaria, di organizzazioni di lavoratori agricole»⁹⁷² e di «adottare ed attuare una politica diretta ad incoraggiare [le] organizzazioni [di lavoratori agricoli], tra l'altro al fine di eliminare gli ostacoli che si oppongono alla loro creazione, al loro sviluppo ed all'esercizio delle loro lecite attività»⁹⁷³;
- riguardo al mercato del lavoro, un nuovo affidamento del governo e della gestione del mercato del lavoro nelle mani delle parti contrattuali;
- un intervento sulla normativa al fine di limitare l'abuso di forme possibili di impiego (*part-time* e *voucher*) utilizzate per fini elusivi e di sfruttamento della manodopera.

Riguardo alle organizzazioni di rappresentanza di parte padronale e sindacale, esse dovrebbero modernizzare tutto il sistema contrattuale. Inizialmente, dovrebbero ufficializzare la presenza nel sistema contrattuale di un livello di negoziazione aziendale e renderlo sostitutivo di quello provinciale, anche in virtù di quanto stabilito nel Protocollo sugli assetti contrattuali del 2009. Il passo successivo dovrebbe essere quello

⁹⁷² *Ex art. 4*

⁹⁷³ *Ex art. 5*

di iniziare a gettare le basi per una contrattazione diversa da quella provinciale, ponendosi come obiettivo il contratto di filiera. Raggiungere questo traguardo non sarà di facile realizzazione: porre in essere un contratto collettivo di tale tipologia – a parte rappresentare un cambiamento epocale per le relazioni sindacali del comparto –, significherebbe dover coinvolgere soprattutto le parti datoriali dell'agroindustria e della GDO che potrebbero non avvertire l'esigenza di creare un contratto che abbraccia tutta la filiera.

Il potenziamento del ruolo delle OP in sede istituzionale e la semplificazione della normativa sull'istituzione delle OI potrebbero allora servire a raggiungere questo scopo.

Le OP, infatti, già oggi potrebbero essere un *trait d'union* tra settori diversi, sedendo al Tavolo alimentare insieme alle tre Confederazioni agricole, alle altre rappresentanze padronali dei settori dell'industria alimentare, di quella della trasformazione, della grandi distribuzione organizzata al Governo. Se il legislatore intervenisse nel modificare il D.lgs n. 102/2005, ampliando ruolo e funzioni delle OP, queste ultime potrebbero incentivare il dialogo tra tutti i soggetti della filiera e proporsi – o farsi proporre – come attori negoziali di un nuovo contratto collettivo di filiera, essendo a tutti gli effetti già attori negoziali di un diverso tipo di negoziazione, sebbene di natura istituzionale e di natura interprofessionale.

Tale contesto migliorerebbe se il legislatore, come accennato, intervenisse anche sulla normativa riguardo alle OI, dal momento che queste ultime sono deputate ad un dialogo continuo tra gli attori della filiera finalizzato alla definizione di Accordi professionali.

Tuttavia, almeno per quanto riguarda il sistema contrattuale agricolo, la nuova piattaforma di rinnovo per il CCNL operai agricoli e florovivaisti 2018-2021 non sembra andare nella giusta direzione. Infatti, le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno richiesto – oramai per la quarta volta⁹⁷⁴ – un rinnovamento del sistema contrattuale, che non è ancora stato realizzato.

⁹⁷⁴ La prima volta con il Protocollo sugli assetti contrattuali del 2009, una seconda volta con il CCNL 2010-2013 e la terza volta con il CCNL 2014-2017

Nella stessa circostanza, dopo anni, si sta finalmente trattando anche un nuovo accordo sulla rappresentanza, che, tuttavia, secondo alcuni Dirigenti nazionali della Flai-Cgil⁹⁷⁵, non apporterà nessuna grande novità alle relazioni sindacali.

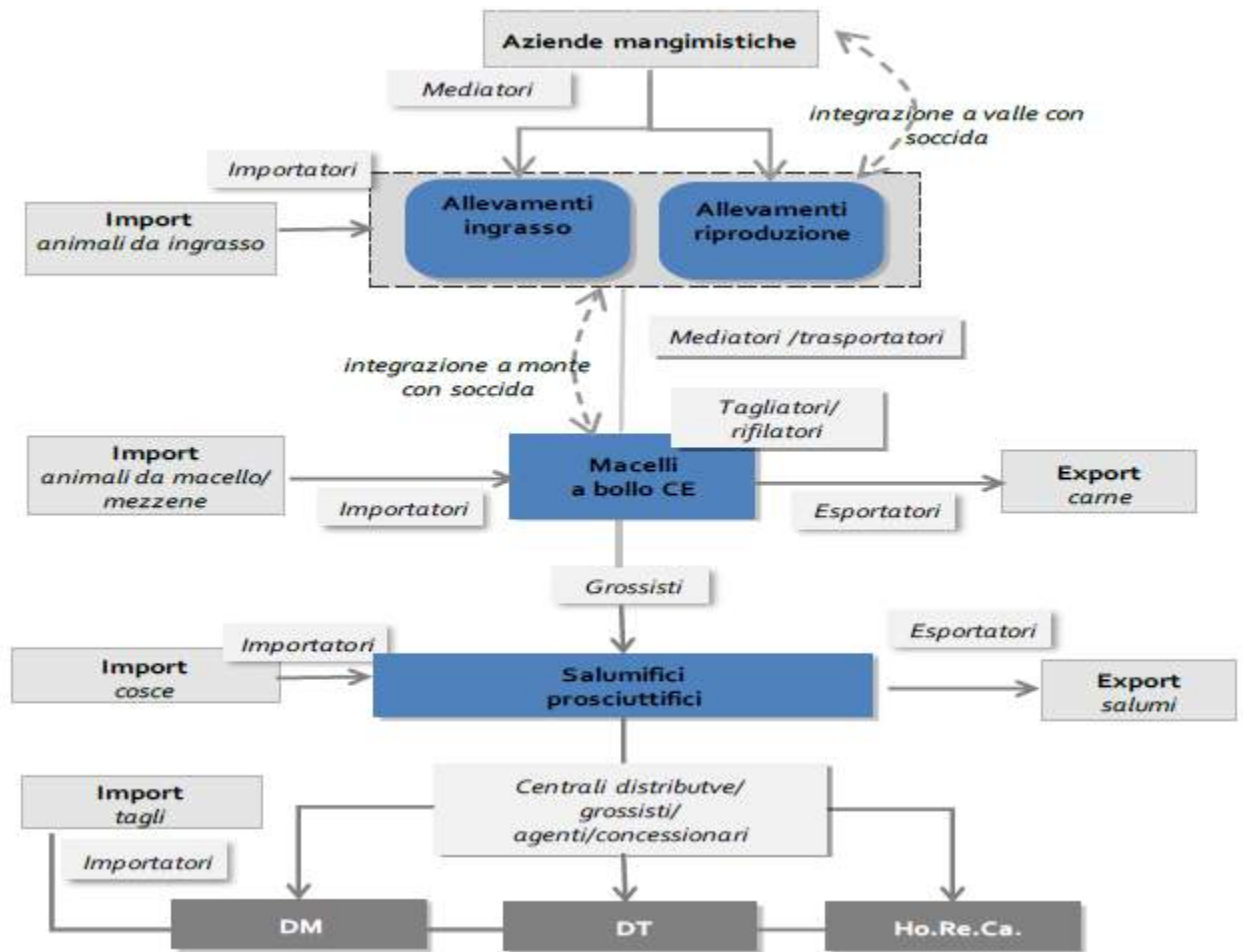
Con queste ultime novità inerenti il rinnovo del contratto nazionale, l'unica speranza, perché si cominci ad intravedere un maggior rispetto della legge e del contratto collettivo di lavoro e un impiego regolare e più stabile della manodopera in agricoltura, o almeno per portare finalmente il sindacato nei luoghi di lavoro, rimane l'intervento eteronomo del legislatore.

Per concludere, restano inesplorati molti aspetti collegati a questa ricerca, che si augura possano essere approfonditi al più presto, tra i quali: il lavoro agricolo familiare; il possibile ruolo delle relazioni sindacali nella realizzazione del II Pilastro; le connessioni esistenti tra sistema previdenziale, misure di protezione del reddito e contratto a termine; una comparazione, in ambiti giuslavoristico e giussindacale, tra sistemi agricoli dei Paesi membri.

⁹⁷⁵ Fonte: Flai-Cgil, Dipartimento Agricoltura

APPENDICE

1. Filiera dei suini



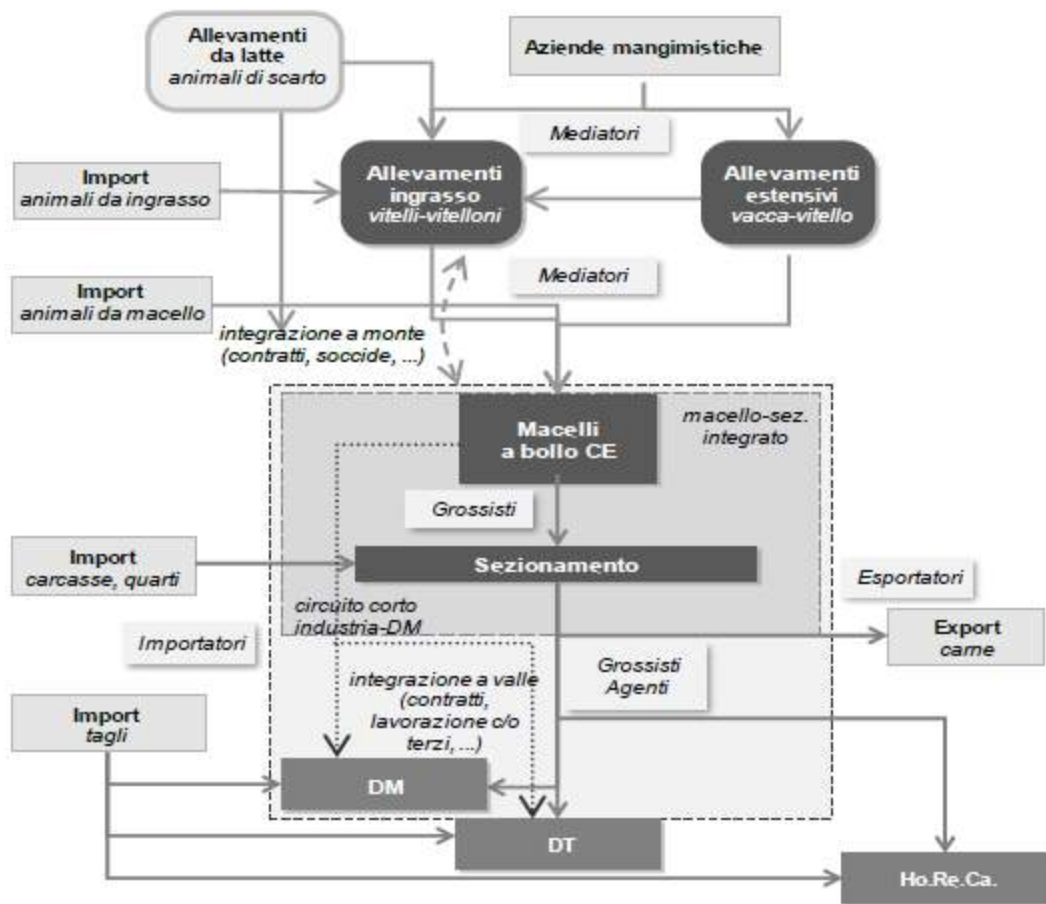
Fonte: ISMEA (2016g), Settore suinicolo. Scheda di settore, Roma, ISMEA

FILIERA DEL SETTORE SUINICOLO	
Andamento economico	+3,4%
Saldo import/export*	-16,1%
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipicità delle produzioni italiane e spiccata connotazione territoriale (DOC, IGP); ✓ punta di diamante dell'export: preparazioni a base di carne suina <i>Made in Italy</i>
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ forte dipendenza dall'estero nell'approvvigionamento di carni fresche, refrigerate e congelate e di suini vivi; ✓ elevati costi di gestione delle norme su tutela ambientale e benessere animale; ✓ elevato costo delle materie prime (mangimi, energia) e dei costi fissi; ✓ scarsa integrazione tra gli attori del processo produttivo prevalentemente a svantaggio della parte agricola; ✓ redditività degli allevamenti negativa legata al basso potere contrattuale degli allevatori; ✓ elevata frammentazione nelle strutture produttive nelle regioni del Centro-Sud; ✓ elevato potere contrattuale della grande distribuzione.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, op. cit., passim. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA (2016g), *Settore suinicolo. Scheda di settore*, Roma, ISMEA

2. Filiera della carne bovina



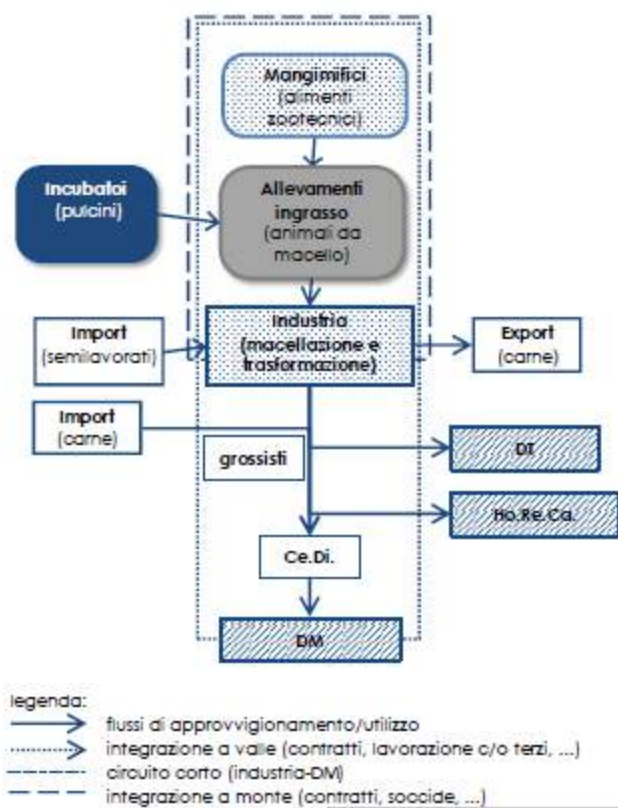
Fonte: ISMEA (2017a), *Allevamento bovino da carne. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

FILIERA DELLA CARNE BOVINA	
Andamento economico	+0,2%
Saldo import/export*	—
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concentrazione territoriale degli attori della filiera; ✓ Immagine consolidata del prodotto “carne italiana di qualità”, che sta producendo negli ultimi anni una elevata cultura sia imprenditoriale che del consumo; ✓ forte specializzazione di alcune realtà produttive con sbocchi commerciali consolidati.
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevata frammentazione e scarso ricambio generazionale tra gli imprenditori; ✓ scarso livello organizzativo nella concentrazione dell’offerta (soprattutto al Sud) e scarso potere contrattuale nei confronti della GDO.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, *passim*. Dati relativi all’anno 2015

*Fonte: ISMEA (2017a), *Allevamento bovino da carne. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

3. Filiera del settore avicolo



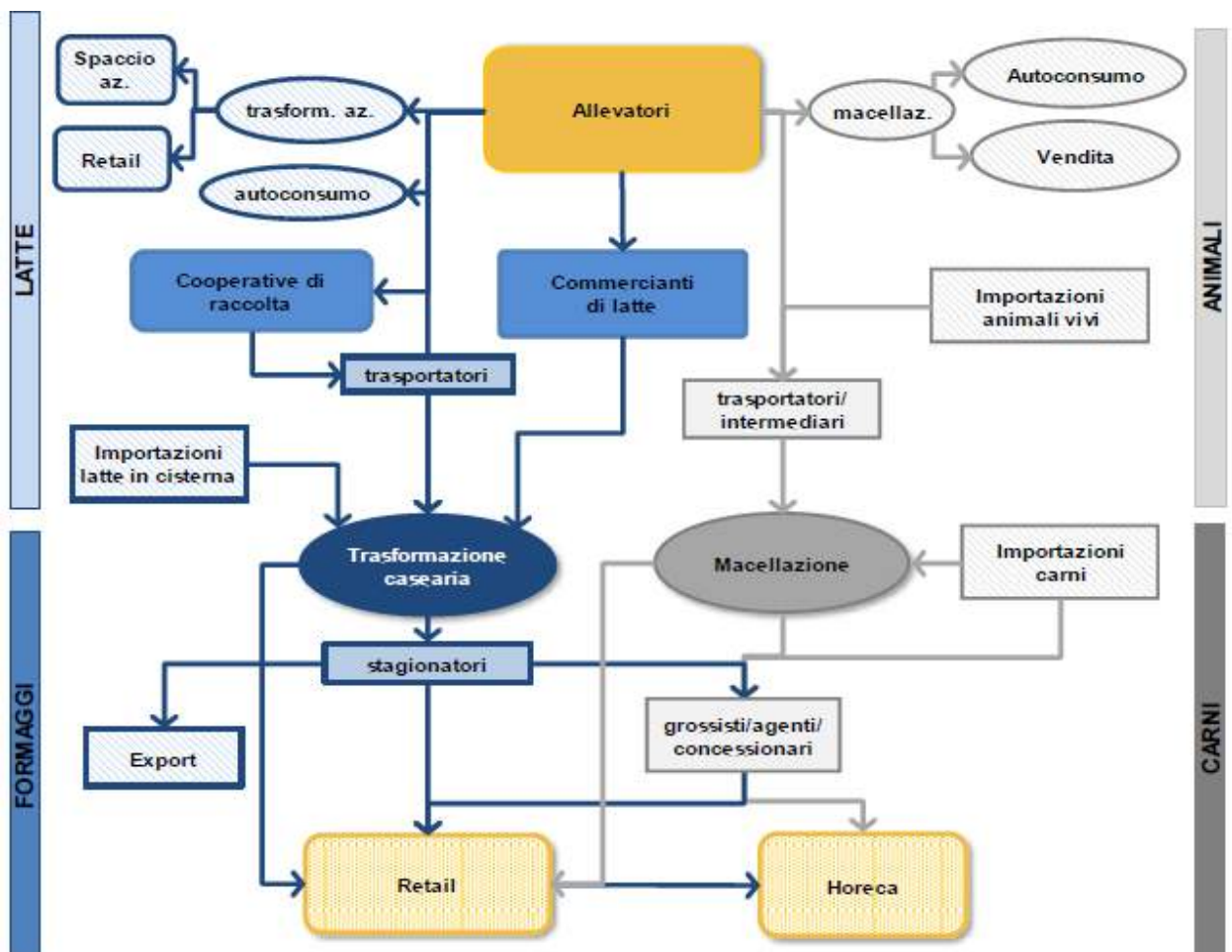
Fonte: (2017b), Filiera avicola. Scheda di settore, Roma, ISMEA

FILIERA DEL SETTORE AVICOLO	
Andamento economico	+2,8% (carni)
Saldo import/export	+16% (carni)
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rilevanza economica sia in termini di produzione sia di capacità occupazionale; ✓ presenza di sistemi di produzione all'avanguardia; ✓ elevato grado di integrazione verticale tra le diverse tipologie di allevamenti.
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presenza di vincoli normativi stringenti con notevole impatto sui costi di produzione; ✓ livello considerevole dei costi di alimentazione per i prodotti di elevata qualità che determina difficoltà di remunerazione; ✓ poca attenzione al settore da parte della PAC.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, *passim*. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: (2017b), *Filiera avicola. Scheda di settore*, Roma, ISMEA

4. Filiera del settore oviscaprino



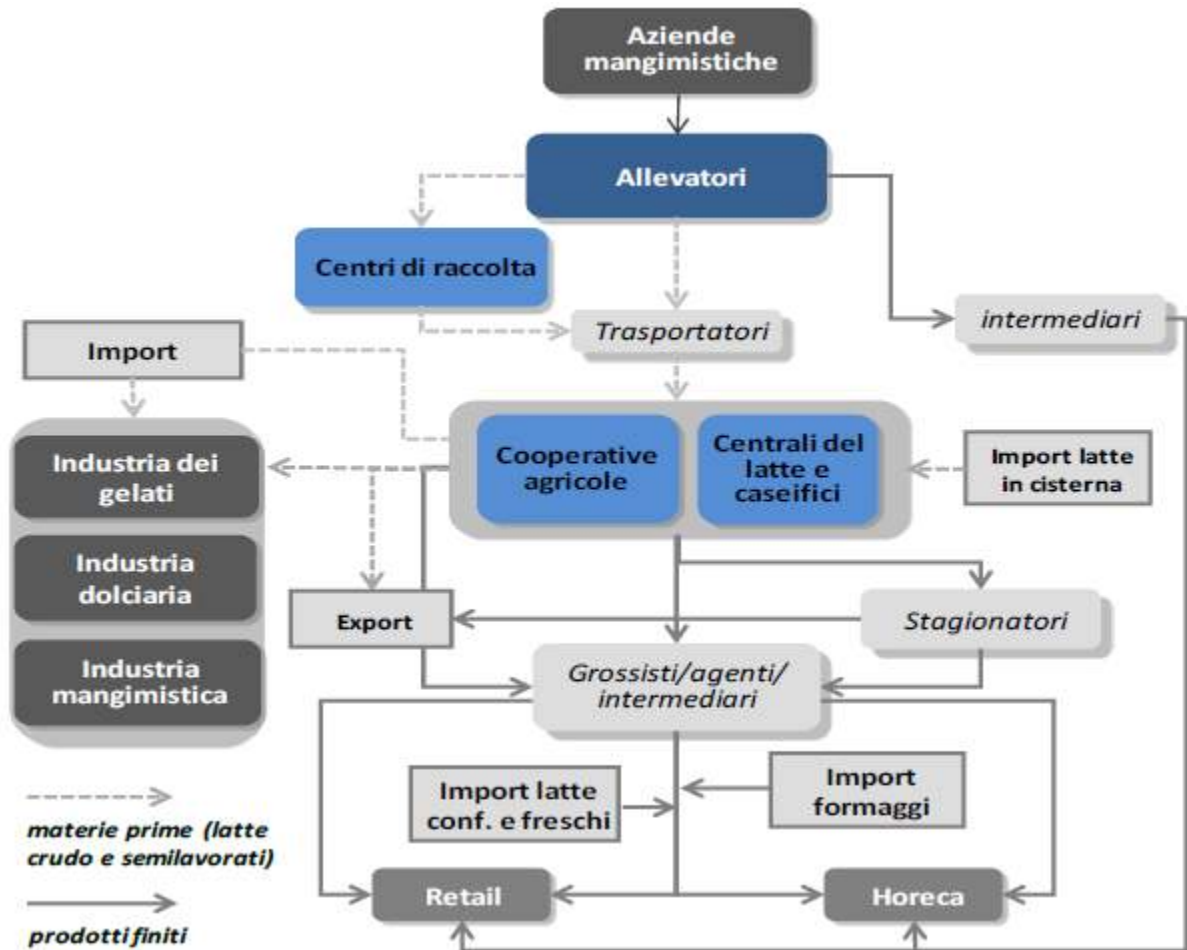
Fonte: ISMEA (2015a), *Il settore oviscaprino*, Roma, ISMEA.

FILIERA DEL SETTORE OVICAPRINO	
Andamento economico	+10,3% (carni); +6,7% (latte)
Saldo import/export*	—
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ruolo strategico dell'allevamento per l'attivazione dell'indotto (trasformazione casearia); ✓ elevata presenza di marchi di qualità (14 DOP per i formaggi; 3 IGP per le carni).
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Frammentazione della proprietà, senilizzazione, scarsa attrattività del settore, scarsa propensione agli investimenti e all'innovazione; ✓ forte stagionalità dei consumi concentrati nelle festività; ✓ forte impatto della normativa di tipo igienico-sanitario sui costi di produzione; ✓ rapporti interprofessionali conflittuali e sbilanciati a sfavore della parte agricola e scarsa efficienza del sistema associativo; ✓ eccessiva specializzazione di prodotto (pecorino) e di mercato (USA).

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit., passim*. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA (2015a), *Il settore ovicaprino*, Roma, ISMEA.

5. Filiera del latte bovino



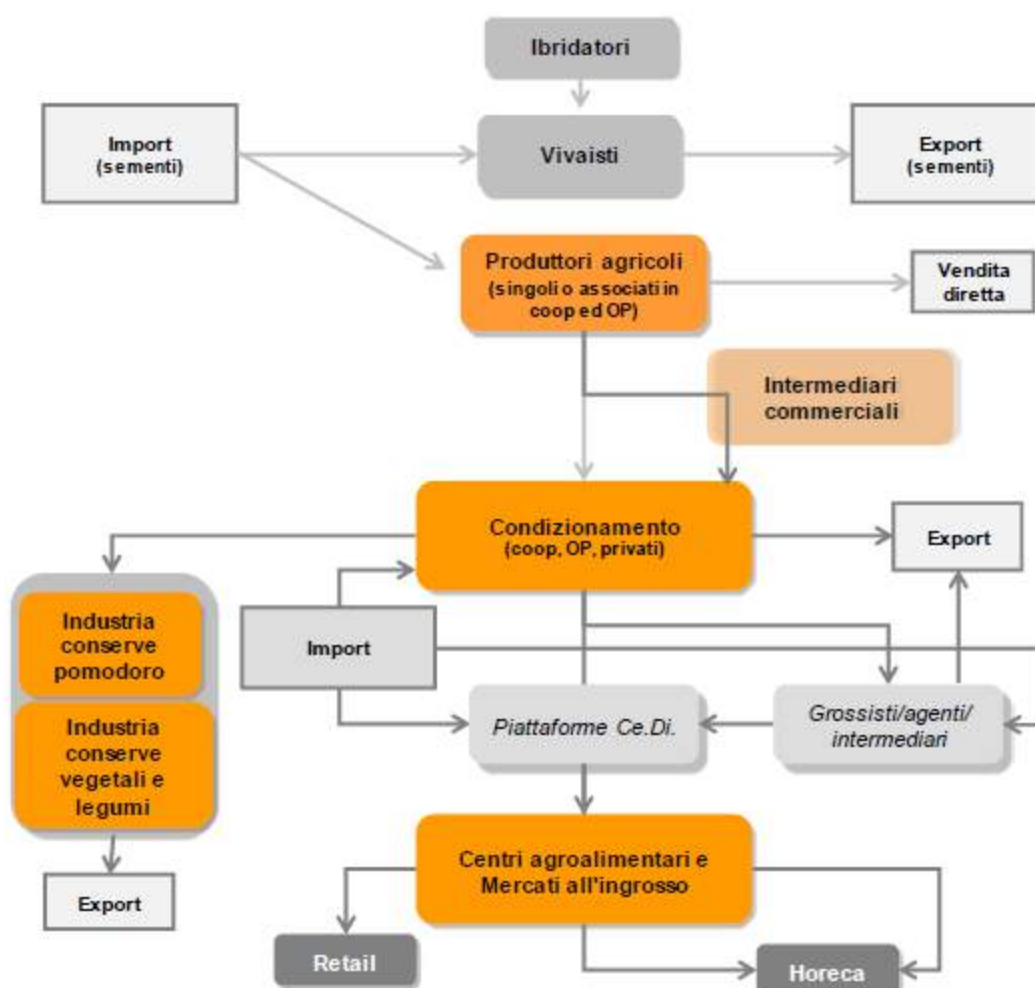
Fonte: ISMEA (2016f), Settore latteario-caseario. Scheda di settore, Roma, ISMEA.

FILIERA DEL LATTE BOVINO	
Andamento economico	+2%
Saldo import/export*	—
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevata incidenza di riconoscimenti DOP e IGP; ✓ elevata differenziazione dell'offerta; ✓ ruolo strategico dell'allevamento per l'attivazione di indotto a monte (industria mangimistica) e a valle (industria lattiero-casearia).
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presenza di vincoli legislativi restrittivi con impatti negativi sulla gestione economico-finanziaria; ✓ costi di produzione più alti rispetto all'estero a causa di vincoli strutturali (frammentazione della proprietà); ✓ frammentazione del sistema produttivo e forte disparità regionale e territoriale tra le tipologie aziendali; ✓ elevato potere contrattuale della GDO; ✓ rapporti interprofessionali conflittuali e sbilanciati a sfavore della parte agricola.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, *passim*. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA (2016f), *Settore lattiero-caseario. Scheda di settore*, Roma, ISMEA.

6. Filiera degli ortaggi, legumi e patate



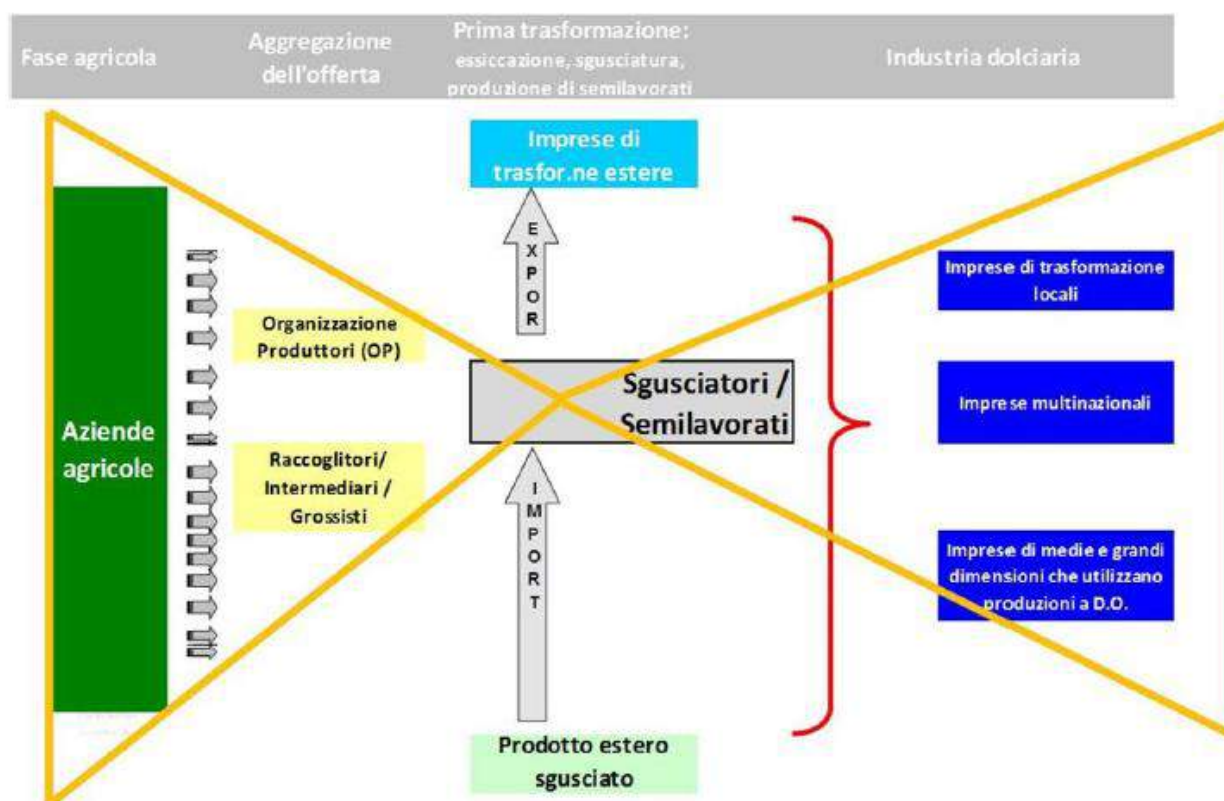
Fonte: ISMEA(2014c), *Scheda settore: Ortaggi, Legumi e Patate*, Roma, ISMEA, dattiloscritto.
 Dati relativi all'anno 2013

FILIERA DEGLI ORTAGGI	
Andamento economico	+6,7%
Saldo import/export*	6,4%
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevato grado di diversificazione della produzione; ✓ buona propensione all'export di alcune produzioni orticole; ✓ produzioni peculiari e di elevato profilo qualitativo sia in termini organolettici sia merceologici; ✓ forte legame tra territorio e produzioni tipiche (DOP/IGP).
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Polverizzazione del tessuto produttivo e insufficiente aggregazione dell'offerta; ✓ filiera frammentata caratterizzata dalla presenza di un elevato numero di grossisti e di intermediari; ✓ per molti prodotti orticoli sono frequenti picchi di offerta ed elevata volatilità dei prezzi; ✓ rete ed organizzazione logistica inadeguata; ✓ difficili rapporti tra fase agricola e fase industriale; ✓ eccessivo potere contrattuale della GDO; ✓ scarsa propensione all'associazionismo della fase agricola.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, *passim*. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA(2014c), *Scheda settore: Ortaggi, Legumi e Patate*, Roma, ISMEA, dattiloscritto. Dati relativi all'anno 2013

7. Filiera della frutta in guscio



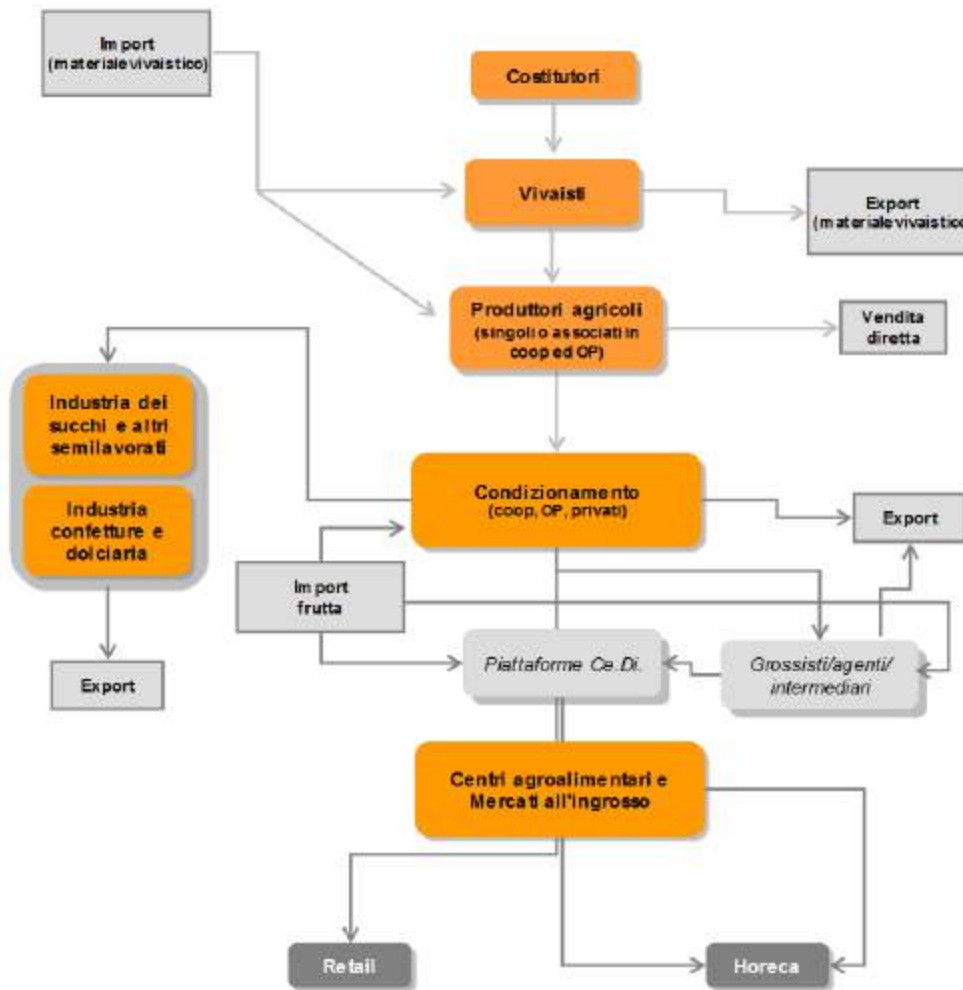
Fonte: ISMEA (2014b), *Scheda settore: Frutta in guscio*, Roma, ISMEA, dattiloscritto.

FILIERA DELLA FRUTTA IN GUSCIO	
Andamento economico	—
Focus andamento sub-prodotti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mandorlo -4,9% ▪ Nocciolo +34,7 ▪ Pistacchio +9,7% ▪ Carrubo +0,2%
Saldo import/export*	-47,8%
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ produzione di elevato profilo qualitativo; ✓ buona redditività della coltura.
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevata frammentazione della fase agricola; ✓ costi di produzione più alti rispetto ai competitor; ✓ prezzi alla produzione influenzati dall'offerta di prodotto dalla Turchia.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, op. cit., passim. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA (2014b), Scheda settore: Frutta in guscio, Roma, ISMEA, dattiloscritto.

8. Filiera della frutta fresca



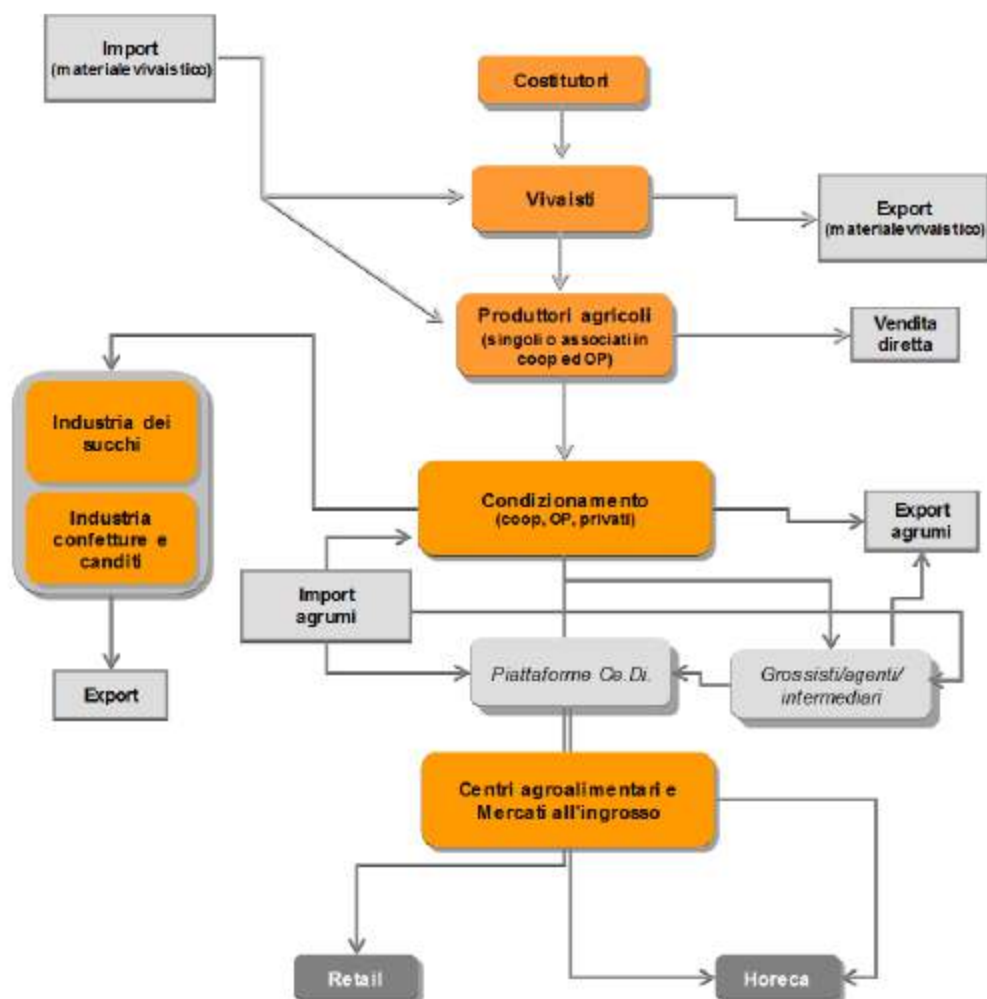
Fonte: ISMEA (2016d), *Scheda settore: Frutta*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

FILIERA DELLA FRUTTA FRESCA	
Andamento economico	—
Focus andamento sub-prodotti	Forte diversificazione per la grane varietà di prodotti
Saldo import/export*	-2,6%
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buona presenza di impianti frutticoli moderni che consentono di contenere i costi di produzione; ✓ buon livello di associazionismo ed aggregazione dell'offerta in diverse regioni; ✓ buon <i>appeal</i> del <i>Made in Italy</i>.
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevata frammentazione del sistema produttivo e forti differenze tra le diverse aree di produzione; ✓ eccesso di offerta rispetto alla domanda interna ed elevata volatilità dei prezzi; ✓ concentrazione dell'export nell'UE e perdita di quote sui mercati di sbocco tradizionali; ✓ eccessivo potere contrattuale della GDO; ✓ problemi logistici a causa delle carenze di infrastrutture ed all'uso quasi esclusivo del trasporto su gomma.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, *passim*. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA (2016d), *Scheda settore: Frutta*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

9. Filiera degli agrumi



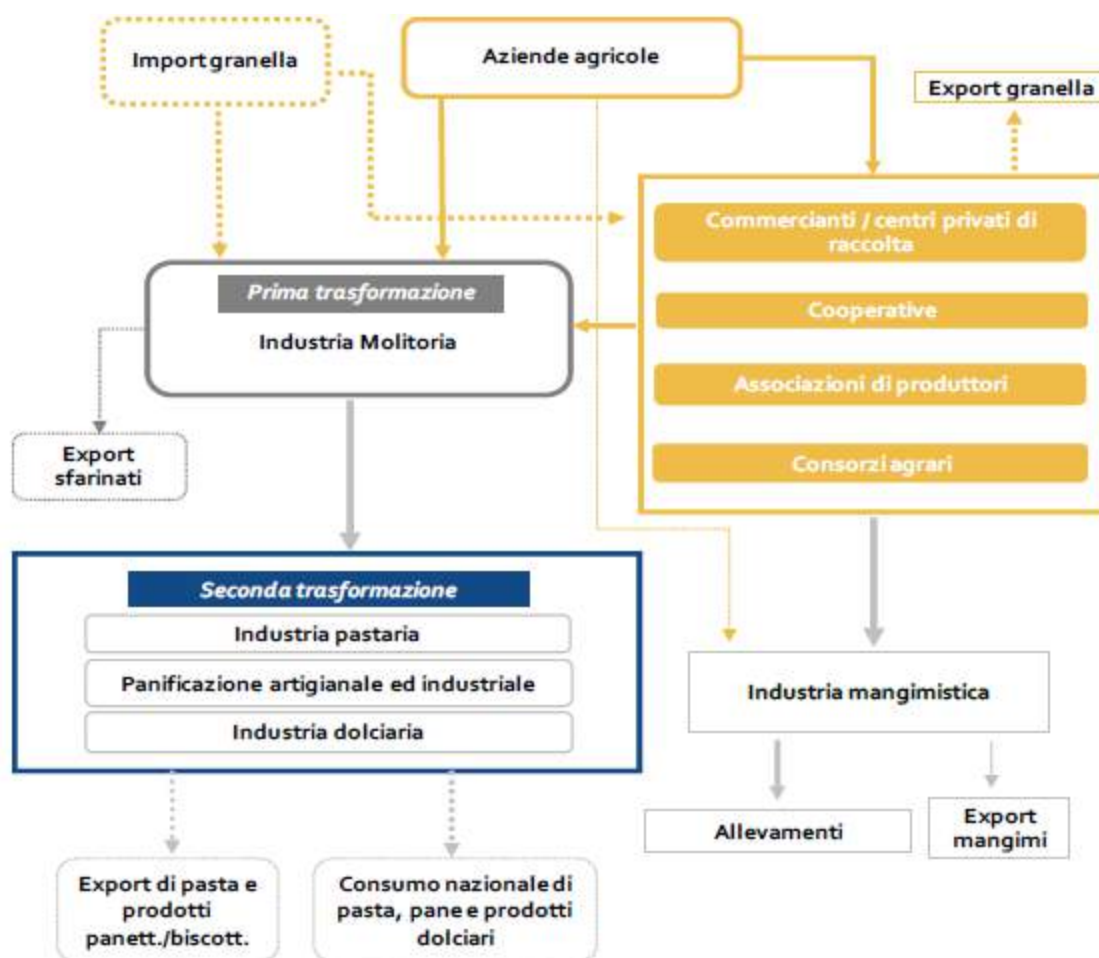
Fonte: ISMEA (2014a), *Scheda di settore: Agrumi*, Roma, ISMEA, dattiloscritto.

FILIERA DEGLI AGRUMI	
Andamento economico	+16,5%
Saldo import/export*	-27%
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevato profilo quantitativo del prodotto sia in termini organolettici sia nutrizionali; ✓ buona diffusione dei marchi a denominazione di origine e del bio; ✓ forte legame tra territorio e produzioni tipiche (DOP/IGP).
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Polverizzazione del tessuto produttivo e insufficiente aggregazione dell'offerta; ✓ inadeguata strategia di commercializzazione e di valorizzazione del prodotto; ✓ eccesso di offerta ed elevata volatilità dei prezzi; ✓ scarsa propensione all'associazionismo della fase agricola; ✓ eccessivo potere contrattuale della GDO.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit., passim*. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA (2014a), *Scheda di settore: Agrumi*, Roma, ISMEA, dattiloscritto. Dati relativi all'anno 2013

10. Filiera dei cereali (frumento, mais e riso)



Fonte: ISMEA (2017f), *Settore: Cereali. Scheda di settore*, Roma, ISMEA

FILIERA DEI CEREALI	
Andamento economico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frumento duro +15,4% ▪ Frumento tenero -8% ▪ Mais -31,7% ▪ Riso +12,1%
Saldo import/export*	—
Punti di forza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buon livello di specializzazione territoriale; ✓ presenza in alcune regioni del contoterzismo professionale; ✓ integrazione verticale semolifici/pastifici.
Punti di debolezza filiera*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Polverizzazione produttiva; ✓ disorganizzazione dell'offerta; ✓ crescita dei costi di produzione dei comparti a monte del settore agricolo (chimico e petrolifero); ✓ elevata variabilità annuale quantitativa e qualitativa dei rapporti; ✓ elevato potere contrattuale della GDO; ✓ scarsa integrazione contrattuale tra coltivatori e industria della trasformazione.

Fonte: CREA (2017), *Annuario...*, *op. cit.*, *passim*. Dati relativi all'anno 2015

*Fonte: ISMEA (2017f), *Settore: Cereali. Scheda di settore*, Roma, ISMEA

ABBREVIAZIONI

ADL	=	Argomenti di diritto del lavoro
CSDLE	=	WP del Centro per gli studi di diritto del lavoro europeo “Massimo D’Antona”
DGAA	=	Diritto e giurisprudenza agraria e dell’ambiente
DGAeA	=	Diritto e giurisprudenza agraria, alimentare e dell’ambiente
DL	=	il Diritto del lavoro
DLM	=	Diritti, lavori, mercati
DLRI	=	Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali
DPL	=	Diritto e pratica del lavoro
DRI	=	Diritto delle relazioni industriali
E&L	=	Economia e lavoro
ERR	=	Employment Relations Record
I&LRR	=	Industrial and Labor Relations Review
IJCLLR	=	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
JCMS	=	Journal of Common Market Studies
JIE	=	Journal of Industrial Economics
LD	=	Lavoro e diritto
LPO	=	Lavoro e previdenza oggi
MCR	=	Mercato, concorrenza, regole
NDA	=	Nuovo diritto agrario
PD	=	Politica del diritto
QA	=	la Questione agraria
QDLRI	=	Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
QRS	=	Quaderni di rassegna sindacale
RDA	=	Rivista di diritto agrario
RGL	=	Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
RIDL	=	Rivista italiana di diritto del lavoro
RISP	=	Rivista italiana di scienza politica
SL	=	Sociologia del lavoro
SM	=	Stato e mercato

BIBLIOGRAFIA

AA.VV. (1974), L'accordo di rinnovo del patto collettivo di lavoro per gli operai agricoli, *RIDL*, III, pp. 355-364

AA.VV. (1977), *Trenta anni di contrattazione in agricoltura. Contratti e accordi nazionali dei lavoratori agricoli dal 1947 al 1977*, voll. 1-2, Roma, Editrice Sindacale Italiana

AA.VV. (2015), *Il Rapporto #FiliereSporca. Gli invisibili dell'arancia e lo sfruttamento in agricoltura nell'anno di Expo*, Roma, daSud-Terra!Onlus-terrelibere.org, disponibile al sito: [<http://www.filierasperca.org/#il-progetto>]

———— (2016), *Il secondo Rapporto #FiliereSporca. La raccolta dei rifugiati*, Roma, daSud-Terra!Onlus-terrelibere.org, disponibile al sito: [<http://www.filierasperca.org/#il-progetto>]

———— (2017), *Il terzo Rapporto #FiliereSporca. La crisi del pomodoro*, Roma, daSud-Terra!Onlus, disponibile al sito: [<http://www.filierasperca.org/#il-progetto>]

ALBANESE M. ET AL. (2017), I lavoratori stagionali in agricoltura. In: BENEDETTI F., FRUSTERI L., SCHNEIDER GRAZIOSI A., a cura di, *Agricoltura: salute a sicurezza sul lavoro a 100 anni dall'introduzione della tutela assicurativa*, Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, Roma, INAIL, pp. 35-53

ALBISINNI F. (2010), Distretti e sviluppo rurale: elementi per una lettura delle regole di diritto, *Agriregionieuropa*, n. 20, disponibile al sito: [<https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/20/distretti-e-sviluppo-rurale-elementi-una-lettura-delle-regole-di-diritto>]

———— (2011), Distretti e contratti di programma in agricoltura. In: COSTATO L., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., diretto da, *Trattato di Diritto agrario*, Vol. 1 “Il Diritto agrario: circolazione e tutela dei diritti”, Torino, Utet giuridica, pp. 409-461

ALTIMARI M. (2015), Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro, *LD*, n. 2, pp. 355-374

AMBROSINI M. (1995), Il ruolo delle relazioni sindacali nel settore agricolo: la rivisitazione di un modello. In: FISBA-CISL, *Le relazioni sindacali in agricoltura: tutela del lavoro e promozione dello sviluppo*, Roma, Edizioni Agrilavoro, pp. 11-29

ANANIA G. ET AL. (2010), *A Common Agricultural Policy for European Public Goods: Declaration by a Group of Leading Agricultural Economists*, documento disponibile al sito:

[<http://www.ecostat.unical.it/anania/varie%20main/Declaration%20on%20cap%20reform.pdf>]

ANASTASIA B. ET AL. (2016), Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori committenti, *WorkINPS Papers*, n. 2, settembre 2016, Roma, INPS, disponibile al sito:

[https://www.inps.it/docallegati/InpsComunica/Documents/WorkINPS_Papers_3_ottobre.pdf]

ANGIELLO L. (1993), Nuove forme di lavoro in agricoltura: brevi riflessioni, *DL*, n. 2, I, pp. 302-306

API-ICRAM (2007), *Quadro generale dell'acquacoltura in Italia*, Roma, ICRAM, disponibile al sito: [<http://www.isprambiente.gov.it/files/quadro-generale-acquacoltura.pdf>]

ARZENI A., SOTTE F. (2014), Agricoltura e territorio: dove sono le imprese agricole?, *QA – Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n. 1, pp. 75-100

BALLESTRERO M. V. (2014), *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli Editore, V ed.

BARTOLA A., SOTTE F., FIORITTO A., a cura di (1983), *Programmazione in agricoltura e piani zionali. Un bilancio di esperienze regionali*, Bologna, il Mulino

BAVARO V. (2011), Gli enti bilaterali nella legislazione italiana. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 33-64

BAVARO V., LAFORGIA S. (2015), Contrattazione collettiva e “prossimità delle imprese”. La struttura del contratto di filiera, distretto, rete d’impresa. In: CARINCI M. T., coordinato da, *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa: scelte organizzative e diritto del lavoro. Atti del Convegno internazionale di studio, Università di Milano, 26-27 giugno 2014*, Milano, Giuffrè, pp. 107-123

Milano, Giuffrè, pp.

BELLANTUONO D. (1978), L’azione sindacale tra braccianti e contadini, *RDA*, p. 700

BELLARDI L. (2011), Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 7-32

——— (2013a), Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva. In: CARRIERI M., TREU T., a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino pp. 241-275

——— (2013b), Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva: le interferenze reciproche. In: BORDOGNA L., PEDERSINI, R., PROVASI G., a cura di, *Lavoro, Mercato, Istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, Milano, Franco Angeli, pp. 359-374

——— (2016), L’associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?, *DLRI*, n.3, 403-416

BENEDETTI F., FRUSTERI L., SCHNEIDER GRAZIOSI A. (2017), Introduzione. In: ID, a cura di, *Agricoltura: salute a sicurezza sul lavoro a 100 anni dall’introduzione della tutela assicurativa*, Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, Roma, INAIL, pp. 7-10

BERTA G. (2013), Le rappresentanze imprenditoriali nel cambiamento delle relazioni industriali. Due dialoghi con Gustavo Bracco e Giuseppe Gherzi. In: CARRIERI M., TREU T., a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, pp. 435-454

BERTAZZON L. (2011), *Il lavoro in agricoltura: tra l'impiego di manodopera stagionale immigrata e il consolidamento del lavoro occasionale accessorio*, Mestre, Veneto Lavoro

BETTINI M. N. (1991), *Associazioni professionali dei datori di lavoro e sindacato*, Milano, Giuffrè

———, a cura di (2006), *Agricoltura e lavoro*, Roma, Aracne

BIASI M. (2014), Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento, *CSDLE, It*, n. 218/2014

BORGHI V. (2012), Di cosa ci parlano i contadini oggi?, *SL*, n. 128, pp. 7-15

BORGOGELLI F., *Intervento* al Convegno “Il lavoro agricolo in Terre di Siena. Scenari e prospettive”, 14 gennaio 2014, presso l'Università degli Studi di Siena, dattiloscritto

BORTONE R. (1977), Brevi note in materia di applicabilità ai braccianti della legge sul contratto di lavoro a tempo determinato, *RGL*, II, pp. 816-820

CALAFÀ L. (1996), Lavoro prestato in agricoltura: separazioni e nuove omogeneità, *LD*, n. 3, pp. 553-577

——— (1997), Relazioni sindacali in agricoltura: il “Laboratorio” Emilia Romagna, *Annali dell'Università di Ferrara. Scienze Giuridiche*, vol. XI, pp. 197-221

CANFORA I. (2012), I contratti di coltivazione, allevamento e fornitura, *Rivista di Diritto Alimentare*, n. 3, disponibile al sito: [<http://www.rivistadirittoalimentare.it/rivista/2012-03/CANFORA>]

——— (2014), L'impresa familiare in agricoltura e i lavoratori dell'impresa. Spunti di lettura dal diritto italiano ed europeo, *RDA*, n. 3, pp. 316-331

CARBONE F. (1997), Nuovi strumenti di governo del lavoro che cambia. In: FISBA-CISL, *Il governo del mercato del lavoro agricolo: evoluzione legislativa e prospettive per un settore in trasformazione*, Roma, Agrilavoro, pp. 9-22

CARBONE A., DE BENEDICTIS M. (2003), Trasformazione e competitività del sistema agroalimentare italiano nell'UE allargata dell'economia, *Economia italiana*, n. 1, pp. 123-170

CARINCI M. T. (2013), *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Torino, G. Giappichelli Editore, III ed.

CARRIERI M., FELTRIN P. (2016), *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell'Italia d'oggi*, Roma, Donzelli Editore

CARROZZA A. (1990), Introduzione. In: MASSART A., VIGNOLI G., a cura di, *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario. Atti del Convegno di studio tenutosi a Rapallo-S. Margherita Ligure il 10-11 giugno 1988 nel quadro della ricerca promossa dalla Scuola superiore di studi universitari e di perfezionamento S. Anna di Pisa*, Roma, s.e., pp. 9-11

————— (1996a), I nuovi confini del diritto agrario. In: CASADEI E., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., a cura di, *Gli attuali confini del diritto agrario. Atti del convegno "Enrico Bassanelli", Firenze 28-30 aprile 1994*, Milano, Giuffrè, pp. 19-30

————— (1996b), Conclusioni. In: CASADEI E., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., a cura di, *Gli attuali confini del diritto agrario. Atti del convegno "Enrico Bassanelli", Firenze 28-30 aprile 1994*, Milano, Giuffrè, pp. 319-324

CARUSO B. (1999), Lavoro sommerso e ruolo del sindacato, *RGL*, suppl. al n. 3, pp. 79-86.

CASILLI L. (1997), La storia "interna" della Federazione coltivatori diretti del Sannio. In: *L'associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90. Logiche*

associative, azione collettiva e sviluppo economico, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, pp. 135-249

CASILLI L., ESPOSITO M. (1997), Politiche previdenziali e associazionismo sindacale: il ruolo della Coldiretti. In: *L'associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico*, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, pp. 297-324

CATINO M. (2006), Le trasformazioni delle associazioni imprenditoriali: verso l'attivazione della rete associativa, *DRL*, n. 1, pp. 38-56

CAZZOLA F., MARTINI M. (1991), L'Italia e la politica agricola del Mercato Comune Europeo. In: BEVILACQUA P., a cura di, *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol. III "Mercati ed istituzioni", Venezia, Marsilio Editori, pp. 733-798

CERBONE M. (2012), La formazione dei lavoratori come fattore aggregante degli interessi collettivi e organizzativi nell'impresa agricola multifunzionale. In: MAROTTA G., a cura di, *Nuovi modelli di agricoltura e creazione di valore. Le risorse immateriali nella governance del valore nei sistemi locali campani*, Milano, Franco Angeli, pp. 374-407

CESOS (2000), *Rapporto: le relazioni sindacali in Italia, 1997-1998*, Documenti CNEL: 32, Roma, s.e., pp. 20-23, 396-416

CIARINI A., FAMIGLIETTI A. (2011), Gli studi di caso. La bilateralità in agricoltura. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 268-287

CILIBERTI S. (2016), L'Organizzazione Interprofessionale nel tabacco, le relazioni contrattuali e l'erga omnes, *Agriregionieuropa*, n. 46

CIMAGLIA M. C., AURILIO A. (2011), I sistemi bilaterali di settore. La bilateralità in agricoltura. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 145-174

COLASANTO M. (1995), I nuovi orizzonti dell'azione sindacale. In: FISBA-CISL, a cura di, *Le relazioni sindacali in agricoltura: tra tutela del lavoro e promozione dello sviluppo*, Roma, Edizioni Agrilavoro, pp. 31-34

COLDIRETTI (2016), *Dove sta andando la PAC. Mercato, Semplificazione, Sviluppo rurale e Brexit*, Roma, Coldiretti, disponibile al sito: [<http://www.terrainnova.it/dove-sta-andando-la-pac-mercato-semplificazione-sviluppo-rurale-e-brexite-2/>]

COLLIDÀ A. ET AL. (1973), *La politica del padronato italiano, dalla ricostruzione all'“autunno caldo”*, Bari, De Donato

COMMISSIONE EUROPEA (2017), *Study on agricultural interbranch organisations in the EU*, Bruxelles, Commissione europea, pp. 1-20

CONFAGRICOLTURA (1980), *La Confagricoltura*, Roma, Edizioni lavoro

———— (1994), *Linee di politica agricola: le proposte della Confagricoltura*, 27 settembre 1994, Roma, s.e.

———— (2009), *Il lavoro “vero” in agricoltura. Analisi e proposte di Confagricoltura*, Roma, Confagricoltura, 19 novembre 2009, disponibile sul sito: [http://www.confagricoltura.it/ita/comunicazioni_produzione-editoriale/studi-e-ricerche/il-lavoro-vero-in-agricoltura.php]

———— (2017), *L'acquacoltura italiana e nel mondo*, Roma, Confagricoltura, disponibile al sito: [http://www.confagricoltura.it/ita/comunicazioni_centro-studi/rapporti-economici/lacquacoltura-in-italia-e-nel-mondo.php]

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO (2002), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia 2000-2001*, Documenti 23, Roma, CNEL, pp. 101-116, 191-192

———— (2004), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo: rapporto 2002-2003*, Roma, 26 ottobre 2004, Roma, CNEL, pp. 162-168

——— (2006), *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro: rapporto 2004-2005*, Roma, CNEL, 19 dicembre, pp. 101-102, 131-132

——— (2010), *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Rapporto 2008-2009*, Roma, 14 luglio 2010, Roma, CNEL, pp. 101-108, 144-154

CORAZZA L. (1999), Contractual integration, impresa e azienda, *DLRI*, n. 82-83, pp. 386-409

——— (2004), *“Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, Cedam

CORSI A. (2017), Impresa, azienda, famiglia e strutture agrarie: 50 numeri di Agriregionieuropa, 60 anni di Europa, *Agriregionieuropa*, n. 50, pp. 1-5

CORSI A., DI VITA G. (2017), Cambiamento strutturale dell'agricoltura: il ruolo della demografia e della successione familiare, *Agriregionieuropa*, n. 43, [<https://agriregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/49/cambiamento-strutturale-dellagricoltura-il-ruolo-della-demografia-e-della>]

COSTA S. ET AL. (2017), *Reti d'impresa. Gli effetti del contratto di rete sulla performance delle imprese*, Roma, ISTAT-CONFINDUSTRIA-RETI IMPRESE, disponibile al sito: [https://www.istat.it/it/files/2017/11/Rapporto_Istat_Confindustria.pdf]

COSTANTINO L. (2013), Il contratto di rete tra imprese nel settore agricolo, *RDA*, n. 4, pp. 668-684

COSTATO L. (2003), Dall'impresa agricola alla filiera e ai distretti. In: ID, diretto da, *Trattato breve agrario italiano e comunitario*, Padova, Cedam, pp. 783-789

CRAINZ G., NENCI G. (1991), Il movimento contadino. In: BEVILACQUA P., a cura di, *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol. III “Mercati ed istituzioni”, Venezia, Marsilio Editori, pp. 596-668

CREA (2014), *Report dell'Annuario dell'agricoltura italiana 2014*, Roma, Inea, disponibile al sito: [<http://www.crea.gov.it/wp-content/uploads/2016/02/REPORT-lavoro.pdf>]

——— (2015), *Annuario dell'agricoltura italiana 2014*, Roma, Inea

——— (2017), *Annuario dell'agricoltura italiana 2015*, Roma, Inea

CROGI S. (2012), Per un nuovo mercato del lavoro in agricoltura, *AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia – Rivista trimestrale della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, Roma, Lariser/Ediesse, n. 12, pp. 9-11, disponibile al sito: [<http://www.ediesseonline.it/riviste/ae/ae-12-2012-mercato-del-lavoro-e-agricoltura/un-nuovo-mercato-del-lavo>]

D'ALESSIO M. (2012), Evoluzione del collocamento e mercato del lavoro in agricoltura, *AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia – Rivista trimestrale della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, n. 12, pp. 13-47, disponibile al sito: [http://www.ediesseonline.it/files/numeri_ae/Impaginato%201-120.pdf]

——— (2013a), Le Organizzazioni dei produttori: una nuova prospettiva contrattuale, *AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia Ecologia – Rivista trimestrale della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, nn. 13-14, disponibile al sito: [<http://www.ediesseonline.it/files/articoli/ae/%2069-84D'Alessio.pdf>]

——— (2013b), L'agricoltura e la nuova PAC 2014-2020. In: FLAI-CGIL, FONDAZIONE METES, *Quaderni AE/2 supplemento alla rivista trimestrale AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, n. 16, pp. 13-94

———, a cura di (2017), *Osservatorio nazionale sulle dinamiche retributive degli operai agricoli. Rapporto 2017*, Roma, Flai-Cgil e Fondazione METES

D'ANTONA M. (1987), Le tipologie “flessibili” del rapporto di lavoro, *QDLRI*, n. 2, pp. 59-71

D'ATTORRE P. P. (1991), Le organizzazioni padronali. In: BEVILACQUA P., a cura di, *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol. III “Mercati ed istituzioni”, Venezia, Marsilio Editori, pp. 669-732

DE FILIPPIS F., HENKE R. (2014), Modernizzazione e multifunzionalità nell'agricoltura del Mezzogiorno, *QA – Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n. 3, pp. 27-58

DE FILIPPIS F., SALVATICI L. (1991), L'Italia e la politica agricola del Mercato Comune Europeo. In: BEVILACQUA P., a cura di, *Storia dell'agricoltura italiana in età contemporanea*, Vol. III “Mercati ed istituzioni”, Venezia, Marsilio Editori, pp. 543-592

DELL'OLIO M., BRANCA G. (1980), *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, Cedam

DE MARTINO C., LOZITO M., SCHIUMA D. (2016), Immigrazione, caporalato e lavoro in agricoltura, *LD*, n. 2, pp. 313- 328

DEL PUNTA R. (2016), *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, VIII ed.

————— (2017), *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, IX ed.

DEL PUNTA R., ROMEI R., a cura di (2013), *I rapporti di lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, pp. 35-89

DEL ROSSI M. P., LORETO F. (2013), L'evoluzione della rappresentanza sindacale aziendale, *AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia – Rivista trimestrale della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, n. 16, pp. 23-36, disponibile al sito: [<http://www.ediesseonline.it/files/articoli/ae/23-36%20Del%20Rossi-Loreto.pdf>]

DI BARTOLO F. (2013), Dalle lotte sociali alla globalizzazione delle rivolte. Il movimento bracciantile nelle zone capitalistiche del Mezzogiorno, *Meridiana*, n. 77, pp. 175-201

DI NUNZIO D. ET AL. (2015), *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, *QRS*, n. 3, pp. 143-164

D'ONGHIA M., DE MARTINO C. (2018), *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, *CSDLE, It*, n. 352/2018, disponibili al sito: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20180214-111331_DOnghia-DeMartino_352-2018itpdf.pdf]

EUROFOUND (2015), *New forms of employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, disponibile al sito: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf]

FADDA S. (1987), *Le trasformazioni dell'impresa agricola e la contrattazione collettiva*. In: GAVINA S., a cura di, *La contrattazione collettiva in agricoltura*, Roma, Fisba-Cisl – Edizioni lavoro, pp. 7-24

FAI-CISL (2005), *La nuova contrattazione in agricoltura fra innovazione e resistenze*, Roma, Agrilavoro

FAILLA L., ROTONDI F. (2012), *La somministrazione di lavoro. Differenze con il contratto a termine e l'appalto di servizi*, Milano, Giuffrè, pp. 1-219

FAIOLI M. (2016), *Prassi e teoria delle relazioni collettive nelle imprese di minori dimensioni del Terziario: la disarmonica identità di R.ETE*. Imprese Italia, *DLM*, I, pp. 97-121

FALERI C., *Intervento al Convegno “Il lavoro agricolo in Terre di Siena. Scenari e prospettive”*, 14 gennaio 2014, presso l'Università degli Studi di Siena, dattiloscritto

FANFANI R. (2009), *Il sistema agroalimentare in Italia*, Milano, Edagricole

FANFANI R., SPINELLI L. (2012), L'evoluzione delle aziende agricole italiane attraverso cinquant'anni di censimenti (1961-2010), *Agriregionieuropa*, n. 31, pp. 6-10

FEDERBRACCIANTI-CGIL (1980), *Libro bianco sulle condizioni di lavoro e la violazione contrattuale in agricoltura*, Roma, Federbraccianti-Cgil

FELTRIN P., MAMPRIN A. (2013), La misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali: problemi e metodi. In: CARRIERI M., TREU T., a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, pp. 367-389

FELTRIN P., ZAN S. (2011) Un viaggio nel sistema di rappresentanza degli interessi imprenditoriali, *QRS*, n. 4, pp. 50 e ss.

———, ——— (2014) *Imprese e rappresentanza. Ruolo e funzioni delle associazioni imprenditoriali*, Roma, Carocci editore

FENOGLIO A. (2012), *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane

FERRAJOLI L. (2005), Effettività primaria ed effettività secondaria. Prospettive per un costituzionalismo globale. In: CATANIA A., *Dimensione dell'effettività. Tra teoria generale e politica del diritto*, Milano, Giuffrè, pp. 129-157

FONTANA A. (1986), Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nella vicenda storica del lavoro operaio in agricoltura, *RDA*, I, pp. 623-661

——— (1987), Appunti sul lavoro stagionale in agricoltura, *RDA*, I, pp. 220-254

——— (1992), La disciplina del lavoro agricolo in Italia, *RDA*, I, n. 3, pp. 437-449

——— (1993), Ancora sulla disciplina del termine nei contratti di lavoro in agricoltura, *DL*, II, pp. 56-82

——— (2000), Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nel panorama odierno del lavoro operaio in agricoltura, *DGAA*, n. 6, pp. 385-387

————— (2001), Il contratto di lavoro a tempo indeterminato nel settore agricolo, *DGAA*, n. 1, pp. 38 e 40

FRASCARELLI A. (2017a), Il Regolamento Omnibus e la PAC post 2020: cosa attenderci?, *Agriregionieuropa*, n. 48, disponibile al sito: [<https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/48/il-regolamento-omnibus-e-la-pac-post-2020-cosa-attenderci>]

————— (2017b), L'evoluzione della Pac e le imprese agricole: sessant'anni di adattamento, *Agriregionieuropa*, n. 50, disponibile al sito: [<https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/50/evoluzione-della-pac-e-le-imprese-agricole-sessantanni-di-adattamento>]

FRASCARELLI A., SALVATI N. (2012), Le organizzazioni interprofessionali in Italia, *Agriregionieuropa*, n. 30, disponibile al sito: [<https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/30/le-organizzazioni-interprofessionali-italia>]

GALASSO A. (1980), Legge, contratto e azione sindacale, nella evoluzione dei rapporti agrari. In: AA.VV, *Campagne e movimento contadino nel mezzogiorno d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Vol. II "Organizzazioni, cultura, istituzioni di governo nei processi di trasformazione del Mezzogiorno contemporaneo", Bari, De Donato, pp. 351-427

GARILLI A. (1997), Patti agrari e contratto di lavoro (in occasione della commemorazione dei Fasci siciliani), *LD*, n. 1, pp. 35-53

GATTA E. (1992), Il rapporto di lavoro a termine in agricoltura, *RGL*, II, pp. 385-402

GERMANÒ A. (1996), Agricoltura e diritto del lavoro. In: CASADEI E., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., a cura di, *Gli attuali confini del diritto agrario. Atti del convegno "Enrico Bassanelli"*, Firenze 28-30 aprile 1994, Milano, Giuffrè, pp. 261-270

————— (2001), *Manuale di diritto agrario*, Giappichelli, Torino, IV ed.

————— (2010), *Manuale di diritto agrario*, Giappichelli, Torino, VII ed.

————— (2016), *Manuale di diritto agrario*, Giappichelli, Torino, VIII ed.

GERMANÒ A., ROOK BASILE E. (2011), L'impresa agricola. In: COSTATO L., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., diretto da, *Trattato di Diritto agrario*, Vol. 1 "Il Diritto agrario: circolazione e tutela dei diritti", Torino, Utet giuridica, pp. 783-789

————— (2014), *Manuale di diritto agrario comunitario*, Giappichelli, Torino, III ed.

GHEIDO M. R., CASOTTI A. (2005), Il lavoro in agricoltura, *DPL*, n. 20, pp. 1095-1098

————— (2017), Lavoro dei familiari e lavoro gratuito, *DPL*, n. 39, pp. 2350-2354

GHERA E. (1996), Il lavoro in agricoltura. In: CASADEI E., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., a cura di, *Gli attuali confini del diritto agrario. Atti del convegno "Enrico Bassanelli"*, Firenze 28-30 aprile 1994, Milano, Giuffrè, pp. 243-259

GIUFFRIDA G. (1978), Il lavoro nell'impresa agricola. In: IRTI N., a cura di, *Diritto agrario italiano*, Torino, Utet, pp. 163-177

GIUGNI G. (1956), Introduzione. In: PERLMAN S., *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*, Firenze, La Nuova Italia, pp. IX-LXXXI, titolo originale "A theory of the labor movement", New York, Macmillan, 1928, [tradotto da Gino Giugni]

————— (1957), Bargaining Units and Labor Organization in Italy, *I&LRR*, n. 3, pp. 424-439

————— (1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè

————— (2014), *Diritto sindacale*, aggiornato da BELLARDI L., CURZIO P., LECCESE V., Bari, Cacucci editore, pp. 49-64

GOLDONI M. (2007), Il diritto agrario, *RDA*, pp. 529-541

GRANDI M. (1987), Problemi di riforma della contrattazione collettiva nel settore del lavoro agricolo dipendente. In: GAVINA S., a cura di, *La contrattazione collettiva in agricoltura*, Roma, Fisba-Cisl – Edizioni lavoro, pp. 39-57

————— (1990), La contrattazione collettiva in agricoltura: lineamenti di una riforma. In: FISBA-CISL, *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato. Storia, strutture, contenuti e riforma dell'assetto contrattuale in agricoltura*, coordinato da GRANDI M., Roma, Agrilavoro, pp. 177-188

GRASSO A. (1998), Lavoro in “affitto” e a part-time esteso anche al settore agricolo, *DGAA*, n. 11 p. 581-585

————— (2000), Il lavoro a tempo parziale in agricoltura, *DGAA*, n. 10, pp. 565-569

————— (2002), Del CCNL degli operai agricolo e florovivaisti appena rinnovato e della esclusione (non giustificata) del settore agricolo dalla disciplina del contratto a tempo determinato, *DGAA*, n. 12, pp. 677-679

GRECO M. G. (2014), Distacco e codatorialità nelle reti di impresa, *ADL*, n. 2, pp. 117 e ss.

GRECO P., MARINO F., MAZZIOTTI F., ROMEO C., a cura di (1977), *Il rapporto di lavoro subordinato in agricoltura*, Napoli, Jovene

GREGORY C. O. (1954), *Diritto nordamericano del lavoro*, Milano, Giuffré

GRENDENE I. (2000), Le regole dei lavori atipici in agricoltura, *DGAA*, n. 4, pp. 221-223

GUARRIELLO F. (1990), L'evoluzione del sistema contrattuale dal Dopoguerra agli anni Settanta. In: FISBA-CISL, *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato. Storia, strutture, contenuti e riforma dell'assetto contrattuale in agricoltura*, coordinato da GRANDI M., Roma, Agrilavoro, pp. 21-31

GRUPE EMPLOYEURS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES DE LA CE – COPA (GEOPA) (2002), *I lavoratori stagionali nell'agricoltura europea: inchiesta del GEOPA*, Bruxelles, GEOPA, disponibile al sito: [<http://www.copa-cogeca.be/img/user/file/EA97S3i.pdf>]

HENKE R., ET AL. (2014), Elementi di multifunzionalità nell'agricoltura italiana: una lettura dei dati del censimento, *QA – Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n. 1, pp. 101-133

HUNT J. (2014), Making the CAP Fit: Responding to the Exploitation of Migrant Agricultural Workers in the EU, *IJCLLIR*, n. 2, pp. 131-152

ICHINO P. (1999), Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa, *DLRI*, n. 82-83, pp. 203-275

ICHINO P., VALENTE L. (2012), *L'orario di lavoro e i riposi*, Milano, Giuffrè Editore, II ed.

IDDA L., PULINA P., a cura di (2011), *Impresa agricola familiare, capitale umano e mercato del lavoro*, Milano, Franco Angeli

IEVOLI C., MACRÌ M. C. (2009), Politica agricola, immigrazione e mercato del lavoro in agricoltura, *Agriregionieuropa*, n. 17, pp. 1-4

INEA (2000), *Rapporto sulle politiche agricole dell'Unione europea 1998-99. La nuova programmazione dei Fondi Strutturali*, Roma, INEA

——— (2011), *Annuario dell'agricoltura italiana 2010*, Roma, INEA

——— (2012), *Annuario dell'agricoltura italiana 2011*, Roma, INEA

——— (2013), *Annuario dell'agricoltura italiana 2012*, Roma, INEA

——— (2014a), *Annuario dell'agricoltura italiana 2013*, Roma, INEA

——— (2014b), *Agricoltura familiare. Tra lavoro e stile di vita, tra produzione e sviluppo*, Roma, INEA, disponibile al sito: [\[http://dspace.crea.gov.it/bitstream/inea/1239/1/Agricoltura_fam_lav_DeLeo.pdf\]](http://dspace.crea.gov.it/bitstream/inea/1239/1/Agricoltura_fam_lav_DeLeo.pdf)

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (2014), *Employment in European Agriculture: Labour Costs, Flexibility and Contractual Aspects*, ricerca richiesta a

finanziata dal Groupe Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles de la CE – COPA (GEOPA), Cologne, disponibile al sito: [[http://www.copa-cogeca.be/img/user/files/KAUNAS2013/EA\(14\)3559EN3.pdf](http://www.copa-cogeca.be/img/user/files/KAUNAS2013/EA(14)3559EN3.pdf)]

ISMEA (2014a), *Scheda di settore: Agrumi*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

——— (2014b), *Scheda settore: Frutta in guscio*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

——— (2014c), *Scheda settore: Ortaggi, Legumi e Patate*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

——— (2015a), *Il settore ovicaprino*, Roma, ISMEA, disponibile al sito: [<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/9%252F1%252F9%252FD.ad889c24d53f4749e1b1/P/BLOB%3AID%3D799/E/pdf>]

——— (2015b), *La filiera delle Piante Officinali*, Roma, ISMEA, disponibile al sito: [<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/1%252Fe%252Fd%252FD.bac3f81192320acd9e75/P/BLOB%3AID%3D6189/E/pdf>]

——— (2015c), *Scheda settore: fiori e piante in vaso*, Roma, ISMEA, disponibile al sito: [<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/1%252Ff%252F9%252FD.c3e5d7f2edaed0cfe070/P/BLOB%3AID%3D970/E/pdf>]

——— (2016a), *Allevamento bovino da carne. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

——— (2016b), *Biologico italiano. Un focus su consumi e prezzi nel mercato nazionale*, Roma, ISMEA, disponibile al sito: [<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/b%252F2%252F8%252FD.4424552868bc3059667f/P/BLOB%3AID%3D7073/E/pdf>]

——— (2016c), *Olio di oliva. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, disponibile al sito: [<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/a%252F7%252F4%252FD.995424ccbc5a491601cd/P/BLOB%3AID%3D630/E/pdf>]

——— (2016d), *Scheda settore: Frutta*, Roma, ISMEA, dattiloscritto

- (2016e), *Settore avicolo. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, dattiloscritto
- (2016f), *Settore latteario-caseario. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:
[<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/9%252Fe%252F4%252FD.2f0feb57403a93caef4c/P/BLOB%3AID%3D662/E/pdf>]
- (2016g), *Settore suinicolo. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:
[<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/0%252Fe%252F7%252FD.bd2f38d18139d6672cbe/P/BLOB%3AID%3D732/E/pdf>]
- (2017a), *Allevamento bovino da carne. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:
[<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/3%252F8%252F6%252FD.1b34a9a1758b87fb95b6/P/BLOB%3AID%3D699/E/pdf>]
- (2017b), *Filiera avicola. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:
[<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/9%252F8%252Fb%252FD.8139ab6352b5d162afce/P/BLOB%3AID%3D3517/E/pdf>]
- (2017c), *La filiera italiana dell'ortofrutta fresca. Le dinamiche recenti*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:
[<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/4%252F4%252Ff%252FD.6410b496af310bd6bc5c/P/BLOB%3AID%3D533/E/pdf>]
- (2017d), *La filiera del vino*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:
[<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/9%252Fd%252Fa%252FD.de465482f58cab80b9d5/P/BLOB%3AID%3D938/E/pdf>]
- (2017e), *Nocciolo: “organizzazione economica per una filiera competitiva*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:
[<http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/a%252F8%252F4%252FD.31a497aa2e6fef9ace0a/P/BLOB%3AID%3D7669/E/pdf>]
- (2017f), *Settore: Cereali. Scheda di settore*, Roma, ISMEA, disponibile al sito:

[\[http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/f%252Fa%252F4%252FD.db6ab989f073201e2a36/P/BLOB%3AID%3D831/E/pdf\]](http://www.ismeamercati.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/f%252Fa%252F4%252FD.db6ab989f073201e2a36/P/BLOB%3AID%3D831/E/pdf)

ISMEA-SVIMEZ (2016), *Rapporto sull'agricoltura del Mezzogiorno*, Roma, ISMEA-SVIMEZ, disponibile al sito: [\[http://www.svimez.info/images/INIZIATIVE/2017/2017_02_21_rapporto_agricoltura_new.pdf\]](http://www.svimez.info/images/INIZIATIVE/2017/2017_02_21_rapporto_agricoltura_new.pdf)

ISTAT (2013), *6° Censimento Generale dell'Agricoltura. Atlante dell'agricoltura italiana*, Roma, ISTAT

JANNARELLI A. (1990), Le relazioni contrattuali tra agricoltura e industria nella recente esperienza giuridica italiana. In: MASSART A., a cura di, *Accordi interprofessionali e contratti agro-industriali. Problemi di inquadramento giuridico*, Pisa, ETS editrice, pp. 69-89

——— (2008), I contratti dell'impresa agricola all'industria di trasformazione. Problemi e prospettive: dell'esperienza italiana, *Rivista di Diritto Alimentare*, n. 2, disponibile al sito: [\[www.rivistadirittoalimentare.it\]](http://www.rivistadirittoalimentare.it)

——— (2011), I contratti del sistema agroalimentare. In: COSTATO L., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., diretto da, *Trattato di Diritto agrario*, Vol. III "Il Diritto agroalimentare", Torino, Utet giuridica, p. 423-473

——— (2016), *Profili giuridici del sistema agro-alimentare e agro-industriale. Soggetti e concorrenza*, Bari, Cacucci editore

KAUFMAN B. E. (2006), Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali, *DRI*, pp. 1107-1132

LAGALA C. (1979), Occupazione e controllo degli investimenti in agricoltura, *QRS*, n. 76, pp. 117-133

——— (1984), La struttura del lavoro agricolo: analisi di un decennio, *QA*, n. 15, pp. 101-144

——— (1987), *Contrattazione, lavoro e previdenza in agricoltura*, Milano, Franco Angeli

——— (1988), La contrattazione collettiva nell'agricoltura italiana. In: Veneziani B., a cura di, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia, 1945-1988: l'evoluzione nei settori agricolo, chimico, metalmeccanico, elettrico*, Bari, Cacucci Editore, vol. 1, pp. 1-65

——— (1994), Contrattazione di categoria in agricoltura. In: CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1992-93*, a cura di BAGLIONI G., LIVERANI B., NEGRELLI S., Roma, Edizioni Lavoro, pp. 92-97

——— (1998a), Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1995-96, a cura di BAGLIONI G., NEGRELLI S., PAPARELLA D., Roma, Edizioni Lavoro, pp. 190-195

——— (1998b), Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1996-97, a cura di BAGLIONI G., NEGRELLI S., PAPARELLA D., Roma, CESOS

——— (1998c) La contrattazione collettiva in agricoltura. In: CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1996-97*, a cura di BAGLIONI G., NEGRELLI S., PAPARELLA D., Roma, CESOS, pp. 171-178

———, a cura di (1998d), *Il lavoro dipendente in agricoltura: le nuove regole e la realtà pugliese*, Bari, Osservatorio Puglia sul mondo rurale e sul sistema agroindustriale

———, (2002), *Contrattazione, lavoro e previdenza nell'agricoltura degli anni Novanta*, Napoli, Esi

LAGALA C., GAROFANO G., ROMA G. (1984), Collocamento e mobilità in agricoltura: un'indagine sul campo, *RGL*, pp. 139-178

LAI M. (2014), *Bilateralità e lavoro*, Roma, Centro studi CISL, disponibile al sito: [\[http://www.centrostudi.cisl.it/approfondimenti/saggi-e-articoli/114-bilateralita-e-lavoro.html\]](http://www.centrostudi.cisl.it/approfondimenti/saggi-e-articoli/114-bilateralita-e-lavoro.html)

LA MACCHIA C. (1990), La contrattazione collettiva in agricoltura nel periodo corporativo. In: FISBA-CISL, *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato. Storia, strutture, contenuti e riforma dell'assetto contrattuale in agricoltura*, coordinato da GRANDI M., Roma, Agrilavoro, pp. 9-19

————— (1990), *La contrattazione collettiva in agricoltura nel periodo corporativo*, Roma, S.E.

LANZALACO L. (1989), La formazione delle associazioni imprenditoriali in Europa occidentale, *RISP*, n. 1, pp. 63-89

————— (1990), *Dall'impresa all'associazione. Le organizzazioni degli imprenditori: la Confindustria in prospettiva comparata*, Milano, Franco Angeli

————— (1998), Le associazioni imprenditoriali. In: Cella G. P., Treu T., a cura di, *Le nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, pp. 147-173

————— (2006), Le associazioni imprenditoriali tra eredità storica e sfide del futuro, *DRI*, n. 1 pp. 23-57

LASSINI A. (1984), Rappresentanza, autonomia organizzativa e legittimazione politica nell'associazionismo imprenditoriale, *SM*, n. 11, pp. 189-228

LECCESE V. (2001), La disciplina legale dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva. In: CARINCI F., a cura di, *Orario di lavoro: legge e contrattazione collettiva*, Milanofiori – Assiago, IPSOA, pp. 31-69

LEOGRANDE A. (2016), *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Milano, Feltrinelli

LOZITO M. (2013), *Tutele e sottotutele del lavoro negli appalti privati*, Bari, Cacucci Editore

LUCIFREDI C. E. (1987), Sui rapporti sindacali in agricoltura, *RDA*, n. 3, pp. 388 e 389

———— (1990), La legge sul lavoro a tempo parziale e sue applicazioni nel lavoro agricolo. In: MASSART A., VIGNOLI G., a cura di, *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario. Atti del Convegno di studio tenutosi a Rapallo-S. Margherita Ligure il 10-11 giugno 1988 nel quadro della ricerca promossa dalla Scuola superiore di studi universitari e di perfezionamento S. Anna di Pisa*, Roma, s.e., pp. 129-134

LUNARDON F. (2004), Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo, *RIDL*, pp. 213-233

MAGNO P. (1984), *Diritto agrario del lavoro*, Milano, Franco Angeli

———— (1982), Scambio di mano d'opera e di servizi in agricoltura, *DL*, I, pp. 392-400

———— (2006), Il lavoro a termine del settore agricolo, *DL*, I, pp. 37-53

MAJONE G. (1993), The European Community between Social Policy and Social Regulation, *JCMS*, n. 2, pp. 153-170

MALORGIO G. ET AL. (2011), La catena del valore nella filiera vitivinicola, *Agriregionieuropa*, n. 27, disponibile al sito: [<https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/27/la-catena-del-valore-nella-filiera-vitivinicola>]

MANTOVANI G., MERLO V. (1988), La contrattazione in agricoltura, *Il Progetto*, nn. 43/44, pp. 83-90, Roma, Lavoro

MARI A. (1984), *L' autunno sindacale nelle campagne pugliesi: gli anni della svolta, 1969-1972*, Bari, Edizioni al Sud

MARIANI A., VIGANÒ E. (2002), *Il sistema agroalimentare dell'Unione Europea*, Roma, Carocci

MARIUCCI L., ROMAGNOLI U. (1978), Impresa agricola e mercato del lavoro. In: GALASSO A., a cura di, *L'impresa agricola tra mercato e programmazione*, Bari, De Donato, pp. 199-216

MARTINELLI A., a cura di, (1994), *L'azione collettiva degli imprenditori italiani. Le organizzazioni di rappresentanza degli interessi industriali in prospettiva comparata*, Segrate, Edizioni di Comunità

MARTINELLI A., SCHMITTER P., WOLFGANG S. (1981), L'organizzazione degli interessi degli imprenditori, *SM*, n. 3, pp. 423-445

MASINI S. (1996), Autonomia privata e autonomia collettiva nei contratti di coltivazione e vendita, *DGAeA*, pp. 733-740

MATTINA L. (2011), Sfide e prospettive per le organizzazioni imprenditoriali in Italia, *QRS*, n. 4, pp. 91 e ss.

MCBRITTON M. (2015), Lavoro in agricoltura e immigrazione. In: RIGO E., a cura di, *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini Editore, pp. 101-114

MERLO V. (1989), Contrattazione di categoria in agricoltura. In: CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1987-88*, a cura di BAGLIONI G., DE SANCTIS A., POLVERARI M., Roma, Edizioni Lavoro, pp. 175-179

MESSORI F., FERRETTI F. (2010), *Economia del mercato agro-alimentare*, Milano, Edagricole, pp. 1-46, 182-189, 300-311, 346-385, 406-427

MILITELLO G. (1976), Operai agricoli e dell'industria: l'esercizio del potere di controllo in agricoltura, *QRS*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, n. 62-63, pp. 54-60

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA DELLA REPUBBLICA DI FRANCIA (2016), *French Contribution to the 29/31 May 2016 Informal Council on the post-2020 CAP*, documento disponibile al sito: [\[http://agriculture.gouv.fr/telecharger/79704?token=6a67fb42628b1c1d91ee1476d7cee5f2\]](http://agriculture.gouv.fr/telecharger/79704?token=6a67fb42628b1c1d91ee1476d7cee5f2)

MONDA P. (2017), Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale, *CSDLE*, *It*, n. 346/2017, disponibili al sito:

[\[http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20171130-090429_Monda_346-2017itpdf.pdf\]](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20171130-090429_Monda_346-2017itpdf.pdf)

MONTUSCHI L. (2004), La riforma del mercato del lavoro: problemi e opportunità in agricoltura, *LPO*, n.3, pp. 371-377

MORTIMER D., STILL L., BOND S. (2002), Employer associations in the contemporary employment relations landscape: where to now?, *ERR*, n. 1, pp. 53-69

NATULLO G. (1997), L'azione associativa sul versante della contrattualistica: patti agrari e contrattazione collettiva. In: L'associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, pp. 325-349

NERVI P., a cura di (1977), *Gli effetti sulla organizzazione produttiva agricola della contrattazione collettiva delle condizioni dei lavoratori agricoli*, Roma, Fondazione Giulio Pastore

——— (1990), Le politiche salariali e l'andamento delle retribuzioni e del costo del lavoro nell'agricoltura italiana tra il 1970 e il 1987. In: Fisba-Cisl, *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato. Storia, strutture, contenuti e riforma dell'assetto contrattuale in agricoltura*, coordinato da GRANDI M., Roma, Agrilavoro, pp. 91-175

NICOLINI G. (1990), Il rapporto di lavoro agricolo: vecchi e nuovi profili di specificità. In: MASSART A., VIGNOLI G., a cura di, *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario. Atti del Convegno di studio tenutosi a Rapallo-S. Margherita Ligure il 10-11 giugno 1988 nel quadro della ricerca promossa dalla Scuola superiore di studi universitari e di perfezionamento S. Anna di Pisa*, Roma, s.e., pp. 19-33

——— (2011), I servizi delle associazioni di imprenditori, *QRS*, n. 4, pp. 243-265

NOMISMA (2000), *La filiera del tabacco in Italia. Impatto socio-economico e aspetti di politica fiscale*, VI rapporto, Roma, Nomisma

————— (2008), *XI Rapporto Nomisma sull'Agricoltura Italiana. La competitività dell'agricoltura italiana di fronte ai nuovi scenari evolutivi*, Milano, Edagricole, pp. IX-XVI; 24-32; 39-53; 93-122; 139-146

————— (2009), *La filiera agroalimentare tra successi, aspettative e nuove metodologie*, Roma, Nomisma, disponibile al sito: [\[http://www.federalimentare.it/Documenti/RicercaNomismaFilieraAgroalimentare.pdf\]](http://www.federalimentare.it/Documenti/RicercaNomismaFilieraAgroalimentare.pdf)

NUZZO V. (2014), L'interposizione di manodopera in agricoltura, *RDA*, n. 3, pp. 381-399

OECD (2003), *The Incidence and Income Transfer Efficiency of Farm Support Measures*. In: ID, *Farm Household Income: Issues and Policy Responses*, Parigi, OECD Publishing

OLIVIERI F. (2015), Giuridificare ed esternalizzare lo sfruttamento. Il caso dei lavoratori immigrati nella vitivinicoltura senese. In: RIGO E., a cura di, *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini Editore, pp. 47-67

OSSERVATORIO PLACIDO RIZZOTTO, a cura di (2013), *Agromafie e caporalato. Primo Rapporto*, Roma, Lariser – Ediesse

—————, a cura di (2014), *Agromafie e caporalato. Secondo Rapporto*, Roma, Lariser – Ediesse

—————, a cura di (2016), *Agromafie e caporalato. Terzo Rapporto*, Roma, Ediesse

PACCIANI A., TOCCACELI D., a cura di (2014), *Percorsi di governance per la valorizzazione delle aree rurali nella prospettiva di riforma delle politiche europee: Firenze, 11 gennaio 2013*, Firenze, Società Editrice Fiorentina

PANIÈ F., MININNI G., a cura di (2017), *#ASTEnetevi. Grande distribuzione organizzata. Dalle aste on-line all'inganno del sottocosto*, Roma, Flai-Cgil, #FILIERASPORCA, Terra Onlus

PAOLONI L. (2000), *Gli accordi interprofessionali in agricoltura*, Padova, Cedam, pp. 193-298

PAPA V. (2016), *Struttura contrattuale e rappresenta datoriale. Gli effetti del decentramento sulle peak association*, paper presentato al «Convegno internazionale di Studi “La contrattazione collettiva nello spazio globale” », Bologna, 19 e 20 febbraio 2016, dattiloscritto, ora pubblicato su *DLM*, n. 2, pp. 327-352

PAPICCIO P. (1997), Il secondo livello contrattuale in agricoltura, *LI*, n. 1, pp. 9-14

————— (2012), *La contrattazione collettiva in agricoltura (1945-2010)*, Roma, Fondazione Argentina Altobelli

PARLAMENTO DELLA REPUBBLICA ITALIANA – XI COMMISSIONE LAVORO DELLA CAMERA DEI DEPUTATI (2010), *Indagine conoscitiva su taluni fenomeni del mercato del lavoro: lavoro nero, caporalato e sfruttamento della manodopera straniera*, disponibile in sunto al http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Documents/Notizie/RELAZIONE_LAVORO_NERO_DEF.pdf ed interamente al sito: [http://www.sosimpresa.it/userFiles/File/Documenti%201/Indagine conoscitiva su taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro allegato 140649.doc](http://www.sosimpresa.it/userFiles/File/Documenti%201/Indagine_conoscitiva_su_taluni_fenomeni_distorsivi_del_mercato_del_lavoro_allegato_140649.doc)

PARLAMENTO DELLA REPUBBLICA ITALIANA – XIII COMMISSIONE PERMANENTE AGRICOLTURA DELLA CAMERA DEI DEPUTATI (2012), *Indagine conoscitiva sulla situazione del sistema agroalimentare, con particolare riferimento ai fenomeni di illegalità che incidono sul suo funzionamento e sul suo sviluppo*, disponibile al sito: http://nuovo.camera.it/544?stenog=/_dati/leg16/lavori/documentiparlamentari/indiceeti/sti/017/020&pagina=d010#03

PASSANITI P. (2006), *Storia del diritto del lavoro*, Vol. 1 “La questione del contratto di lavoro nell’Italia liberale (1865-1920)”, Milano, Giuffrè, pp. 277-353

PELLICCIA L. (2001), *Lavoro e legislazione sociale in agricoltura*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore, pp. 63-124

PERRICONE O. (1999), L'organizzazione degli agricoltori italiani. Sviluppo, crisi e modernizzazione della Confagricoltura dalle origini ai nostri giorni. In: ROGARI S., a cura di, *La Confagricoltura nella storia d'Italia: dalle origini dell'associazionismo agricolo nazionale ad oggi*, Bologna, il Mulino, pp. 847-981

PERSIANI M., PROIA G. (2001), *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, Cedam

PERULLI A. (2014), Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni congiunta. In: FIORILLO L., PERULLI A., diretto da, *Il Nuovo diritto del lavoro*, Vol. IV "La riforma del mercato del lavoro", Torino, Giappichelli Editore, pp. 463-504

PERULLI A., BRINO V. (2015), *Manuale di Diritto internazionale del lavoro*, Torino, G. Giappichelli Editore, II ed.

PETRICCIONE G., SOLAZZO R. (2012), Le organizzazioni dei produttori nell'agricoltura italiana, *Agriregionieuropea*, n. 30, settembre, disponibile al sito: [<http://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/30/le-organizzazioni-dei-produttori-nellagricoltura-italiana>]

PINTO V. (2015), Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi, *LD*, n. 4, 679-698

PROIA G., a cura di (2014), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, vol. II. In: PERSIANI M., CARINCI F., diretto da, *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, Cedam, pp. 143-147

PUGLIESE E. (1984), *I braccianti agricoli in Italia*, Milano, Franco Angeli

————— (2015), Postfazione. Braccianti, caporali e imprese. In: RIGO E., a cura di, *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini Editore, pp. 129-135

PUGLIESE E., REBEGGIANI E. (1990), Contrattazione di categoria in agricoltura. In: CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1988-89*, a cura di BAGLIONI G., FELTRIN P., PISU G., Roma, Edizioni Lavoro, pp. 116-122

RABAGLIETTI M. F. (1952), Durata funzionale del contratto di lavoro subordinato in agricoltura, *RGL*, I, pp. 303-309

RAPITI F., PINTALDI F., a cura di (2017), *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma, MLPS-ISTAT-INPS-INAIL-ANPAL, disponibile al sito: [[https://www.inps.it/docallegatiNP/News/Documents/Rapporto Mercato del Lavoro 2017.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/News/Documents/Rapporto_Mercato_del_Lavoro_2017.pdf)]

RAZETTI F. (2015), Bilateralità e welfare contrattuale: quale ruolo per i territori?. In: MAINO F., FERRERA M., a cura di, *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Torino, Centro ricerca e documentazione Luigi Einaudi, pp. 69-109, disponibile al sito: [http://secondowelfare.it/edt/file/Versione_integrale_2R2W.pdf]

REBEGGIANI E. (1992), Contrattazione di categoria in agricoltura. In: CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: rapporto 1990-91*, a cura di BAGLIONI G., LIVERANI B., NEGRELLI S., Roma, Edizioni Lavoro, pp. 101-106

RICCIARDI M. (1988), *Lavoro e sindacati in agricoltura*, Milano, Franco Angeli

RIGO E. (2015), Introduzione. Lo sfruttamento come modo di produzione. In: RIGO E., a cura di, *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini Editore, pp. 5-14

ROCELLA M., TREU T. (2012), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, Cedam, VI ed.

ROMA G., VINO A. (1982), Collocamento, previdenza e mercato del lavoro in agricoltura. In: GAROFALO M. G., LAGALA C., a cura di, *Collocamento e mercato del lavoro*, Bari, De Donato, pp. 129-164

ROMAGNOLI E. (1996), Il diritto agrario nel momento presente. In: CASADEI E., GERMANÒ A., ROOK BASILE E., a cura di, *Gli attuali confini del diritto agrario. Atti del convegno "Enrico Bassanelli"*, Firenze 28-30 aprile 1994, Milano, Giuffrè, pp. 13-18

ROMAGNOLI U., TREU T. (1977), *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Bologna, Il Mulino, pp. 139-155

ROMEO C. (1977), La disciplina della stabilità nel rapporto di lavoro agricolo alla stregua della legislazione e della più recente contrattazione del settore, *RGL*, I, pp. 121-143

————— (1981), Ruolo del sindacato in agricoltura tra legge e dinamiche contrattuali, *NDA*, pp. 289-332

ROTELLA G. (2013a), La contrattazione collettiva del settore agricolo tra passato e futuro, in *AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia – Rivista trimestrale della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, Roma, Lariser/Ediesse, nn. 13 e 14, pp. 61-68, disponibile al sito: [http://www.ediesseonline.it/files/numeri_ae/AE_13-14_2013_impaginato.pdf]

————— (2013b), Il contratto collettivo e gli operai agricoli, *Quaderni AE/2 supplemento alla rivista trimestrale AE Agricoltura/Alimentazione/Economia/Ecologia della Federazione lavoratori agroindustria della CGIL e della Fondazione Metes*, Roma, Lariser/Ediesse, n. 16, pp. 7-11

RUSO L. (2015), I contratti della filiera agroalimentare nel quadro della nuova politica agricola comune, *RDA*, n. 4, pp. 470-509

SACCOMANDI V. (1978), *Politica agraria comune e integrazione europea*, Bologna, Edagricole

————— (1991), *Istituzioni di economia del mercato dei prodotti agricoli*, Milano, REDA

SALVATI A. ET AL. (2017), Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in agricoltura. In: BENEDETTI F., FRUSTERI L., SCHNEIDER GRAZIOSI A., a cura di, *Agricoltura: salute a sicurezza sul lavoro a 100 anni dall'introduzione della tutela assicurativa*, Roma, INAIL, Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, pp. 63-92

SANTONI F. (1987), Evoluzione e caratteristiche della contrattazione collettiva in agricoltura. In: GAVINA S., a cura di, *La contrattazione collettiva in agricoltura*, Roma, Fisba-Cisl – Edizioni lavoro, pp. 25-37

————— (1990), Il rapporto di lavoro agricolo. In: Fisba-Cisl, *Contrattazione collettiva e lavoro agricolo subordinato. Storia, strutture, contenuti e riforma dell'assetto contrattuale in agricoltura*, coordinato da GRANDI M., Roma, Agrilavoro, pp. 57-74

SCHIUMA D. (2015), Il caporalato in agricoltura. Tra modelli nazionali e nuovo approccio europeo per la protezione dei lavoratori immigrati, *RDA*, n. 1, pp. 87-115

SEGRÈ A. (2008), *Politiche per lo sviluppo agricolo e la sicurezza alimentare*, Roma, Carocci

SERRA C. (2001), La contrattazione collettiva in agricoltura: i problemi e le prospettive, *Collana ADAPT*, Modena, Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali, n.3, disponibile al sito: [http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5399/mod_resource/content/0/1975WP_02_3.pdf]

————— (2002), Contratto a termine e lavoro in agricoltura. In: Biagi M., a cura di, *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al D.Lgs 6 settembre 2001 n. 368*, Milano, Giuffrè Editore, pp. 301-313

SOLAINI L. (1979), I rapporti anomali in agricoltura, *Lotte Agrarie*, n. 7, p. 3

SOTTE F. (1997), Per un nuovo patto sociale tra gli agricoltori e la società, *QA*, n. 65, pp. 7-15

————— (2006), L'impresa agricola alla ricerca del valore, *Agriregionieuropa*, n. 5, disponibile al sito: [<https://agiregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/5/limpresa-agricola-alla-ricerca-del-valore>]

————— (2017a), Il boomerang delle politiche che favoriscono la rendita, *Agriregionieuropa*, n. 49, disponibile al sito:

[<https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/49/editoriale-n-49-il-boomerang-delle-politiche-che-favoriscono-la-rendita>]

——— (2017b), Sessant'anni di Europa e Pac: il nuovo che c'è e il vecchio che è rimasto, *Agrireregionieuropa*, n. 50, disponibile al sito: [<https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/50/sessantanni-di-europa-e-pac-il-nuovo-che-ce-e-il-vecchio-che-e-rimasto>]

SOTTE F., BALDONI E. (2016), *La Spesa Pac in Italia (2008-2014)*, Ancona, Associazione Alessandro Bartola Studi e ricerche di economia e di politica agraria – Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali Università Politecnica delle Marche, Quaderno n. 3 del Comitato Scientifico CIA-AAB, disponibile al sito: [https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/system/files/sitecontent/issue/field_issue_pdf/2016-9735/laspesapacitalia2008-2014-5299.pdf]

SURACE P. (2008), Agricoltori, accordi interprofessionali e contratti, *Rivista di diritto alimentare*, n. 2, disponibile al sito: [<http://www.rivistadirittoalimentare.it/rivista/2008-02/SURACE.pdf>]

STEFANELLI R. (1980), Le organizzazioni professionali dei lavoratori agricoli. In: AA.VV, *Campagne e movimento contadino nel mezzogiorno d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Vol. II "Organizzazioni, cultura, istituzioni di governo nei processi di trasformazione del Mezzogiorno contemporaneo", Bari, De Donato, pp. 9-119

STREECK W. (1991). Imprenditori e sindacati: eterogeneità degli interessi e capacità organizzativa, *SM*, n. 31, pp. 7-45

STRIPPOLI S. (1979), *La tutela giuridica del rapporto di lavoro nell'agricoltura*, Bologna, Cappelli Editore

THE WORLD BANK (2008), *World development report 2008. Agriculture for Development*, Washington DC, The World Bank, pp. 202-225

TRAXLER F. (2005), Rispondere alle sfide delle relazioni industriali: una comparazione transazionale dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali, *DRI*, n. 1, pp. 45-59

- TREU T. (2006), Un nuovo associazionismo imprenditoriale?, *DRI*, n. 1, pp. 9-12
- (2012), Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro, *MCR*, n. 1, pp. 7-38
- UFFICIO PARLAMENTARE DI BILANCIO (UPB) (2017), La remunerazione del lavoro accessorio occasionale: l'esperienza dei *voucher*, Roma, upB, Focus tematico n. 4, 7 aprile 2017, disponibile al sito: [http://www.upbilancio.it/wp-content/uploads/2017/04/Focus-n_4_-2017.pdf]
- VACCARO A., VIGANÒ L. (2016), L'agricoltura biologica nei Psr 2014-2020, *Working Paper Rete rurale nazionale*, Roma, Rete rurale nazionale, disponibile al sito: [<http://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/16148>]
- VARDARO G. (1988), Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali, *DLRI*, n. 2, pp. 203-237
- VARESI P. (2004), Azione sindacale e tutela nel mercato del lavoro: il bilateralismo alla prova, *DRI*, n. 2, pp. 226-232
- (2011), Bilateralità e politiche attive del lavoro. In: BELLARDI L., DE SANTIS G., a cura di, *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 65-96
- VENEZIANI B. (1969), La evoluzione della contrattazione collettiva in agricoltura dal periodo corporativo ai giorni nostri, *RIDL*, I, n. 1, pp. 64-163
- (1977), Il lavoro subordinato in agricoltura fra politica sindacale e contrattazione collettiva (1970-1976), *PD*, n. 6, pp. 633-682
- (1978a), Impresa agricola e azione sindacale. In: GALASSO A., a cura di, *L'impresa agricola tra mercato e programmazione*, Bari, De Donato, pp. 217-243
- (1978b), Struttura ed evoluzione del sistema di contrattazione collettiva in agricoltura. In: VENEZIANI B., a cura di, *La contrattazione collettiva in Italia 1945/1977*, Bari, Cacucci, pp. 295-339

———— (1988), La contrattazione collettiva in agricoltura, *E&L*, n. 1, pp. 89-97

VITALETTI M. (2016), *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio economico globale*, paper presentato al «Convegno internazionale di Studi “La contrattazione collettiva nello spazio globale” », Bologna, 19 e 20 febbraio 2016, dattiloscritto

ZAN S. (1992), *Organizzazione e rappresentanza*, Roma, NIS

———— (2002), Nuove tendenze nel sistema della rappresentanza economica, *Politica e Organizzazione*, n. 1, pp. 9-41

———— (2011), Segnali di novità nel sistema di rappresentanza degli interessi imprenditoriali in Italia, *QRS*, n. 4, pp. 47 e ss.

ZANELLI P. (1990), Sull'associazionismo sindacale delle imprese, *RGL*, I, nn. 3-4, pp. 225-240

ZANGHERI R. (1960), Introduzione. In: ID, a cura di, *Lotte agrarie in Italia. La Federazione nazionale dei lavoratori della terra 1901-1926*, Milano, BIT, pp. IX-XCII

ZAPPI-RECORDATI A. (1959), *Problemi delle rappresentanze agrarie. Lettura tenuta il 3 maggio 1959*, “Estratto dal Vol. VI, Serie Settima, Vol. 135° dall'inizio”, Firenze, Vallecchi editore officine grafiche

ZILLI A. (2017), Prestazioni di lavoro accessorio e organizzazione, *ADL*, n. 1, pp. 86-102

ZOPPOLI A. (1997), Il pluralismo debole nell'associazionismo contadino nel Sannio: l'emergere delle organizzazioni antagoniste della Coldiretti. In: L'associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, pp. 251-295

ZOPPOLI L. (1997), Introduzione. In: L'associazionismo contadino nel Sannio dal Dopoguerra ai primi anni '90. Logiche associative, azione collettiva e sviluppo economico, *Archivio storico del Sannio*, n. 2, pp. 7-19

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 1977

CCNL per gli operai agricolo e florovivaisti 1979-1982

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 1987-1989

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 1990-1993

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 1994-1997

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 1998-2001

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 2002-2005

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 2006-2009

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 2010-2013

CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 2014-2017

Contratti collettivi provinciali di lavoro (CPL) delle tornate contrattuali precedenti ai periodi 2012-2015 e 2016-2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Asti 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bergamo 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Brescia 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Campobasso 1998-2001

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cremona 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Enna 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Genova 2004-2007

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Genova 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Imperia 1996-1999

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Imperia 2000-2003

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Imperia 2004-2007

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di La Spezia 1997-1999

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di La Spezia 2004-2007

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Lecce 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Livorno 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Lodi 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Nuoro 2004-2007

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Nuoro 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pavia 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Perugia 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ravenna 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Savona 2004-2007

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Siena 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Siracusa 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Sondrio 2004-2007

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Sondrio 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Terni 2000-2003

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Treviso 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Varese 2008-2011

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Verona 2008-2011

Contratti collettivi interprovinciali di lavoro (CIPL) delle tornate contrattuali precedenti ai periodi 2012-2015 e 2016-2019

C IPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Como e Lecco 2008-2011

C IPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Milano e Monza-Brianza 2008-2011

Contratti collettivi provinciali di lavoro (CPL) valevoli per la tornata contrattuale 2012-2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Agrigento 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Alessandria 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ancona 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Arezzo 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Asti 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Avellino 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bari 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di B.A.T. 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Belluno 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Benevento 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bergamo 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bologna 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bolzano 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Brescia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Brindisi 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Caltanissetta 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Caserta 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Catania 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Catanzaro 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Chieti 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cosenza 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cremona 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Crotone 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cuneo 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Enna 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ferrara 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Foggia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Frosinone 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Gorizia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Grosseto 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti de L'Aquila 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di La Spezia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Latina 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Lecce 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Livorno 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Lodi 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Lucca 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Macerata 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Mantova 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Matera 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Messina 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Napoli 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Nuoro 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Oristano 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Padova 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Palermo 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Parma 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pavia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Perugia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pesaro-Urbino 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pescara 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Piacenza 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pisa 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pistoia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pordenone 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Potenza 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ragusa 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ravenna 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Reggio Calabria 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Reggio Emilia 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Roma 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Rovigo 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Salerno 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Siena 1/1/2012-31/12/2015

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Siracusa 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Sondrio 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Taranto 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Teramo 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Terni 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Torino 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Trapani 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Trento 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Treviso 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Udine 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Varese 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Venezia 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Verona 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Vibo Valentia 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Vicenza 1/1/2012-31/12/2015
CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Viterbo 1/1/2012-31/12/2015

***Contratti collettivi interprovinciali di lavoro (CIPL) valevoli per la tornata contrattuale
2012-2015***

CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ascoli Piceno e Fermo 1/1/2012-31/12/2015
CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cagliari-Sulcis Iglesiente e Medio-
Campitano 1/1/2012-31/12/2015
CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cesena, Rimini e Forlì 1/1/2012-31/12/2015
CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Como e Lecco 1/1/2012-31/12/2015

C IPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Firenze e Prato 1/1/2012-31/12/2015

C IPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Milano e Monza-Brianza 1/1/2012-31/12/2015

C IPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Novara e Verbano-Cusio-Ossola 1/1/2012-31/12/2015

C IPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Vercelli e Biella 1/1/2012-31/12/2015

Contratti collettivi regionali di lavoro (CRL) valevoli per la tornata contrattuale 2012-2015

CRL per gli operai agricoli e florovivaisti di Friuli-Venezia-Giulia 1/1/2012-31/12/2015

Contratti collettivi provinciali di lavoro (CPL) valevoli per la tornata contrattuale 2016-2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Agrigento 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Alessandria 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Arezzo 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Asti 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Belluno 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Benevento 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bergamo 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bologna 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Brescia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Caltanissetta 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Caserta 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Catanzaro 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cremona 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Crotone 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Cuneo 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Enna 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ferrara 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Foggia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Genova 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Gorizia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Grosseto 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Imperia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Latina 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Livorno 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Lodi 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Lucca 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Macerata 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Mantova 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Napoli 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Oristano 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Padova 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Parma 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pavia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Perugia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pesaro-Urbino 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Piacenza 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pisa 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pistoia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Pordenone 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ravenna 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Reggio Calabria 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Reggio Emilia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Roma 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Savona 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Siena 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Sondrio 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Taranto 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Terni 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Torino 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Trapani 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Treviso 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Udine 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Varese 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Venezia 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Verona 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Vicenza 1/1/2016-31/12/2019

CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Viterbo 1/1/2016-31/12/2019

Contratti collettivi interprovinciali di lavoro (CIPL) valevoli per la tornata contrattuale 2016-2019

CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Ascoli Piceno e Fermo 1/1/2016-31/12/2019

CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Bari e B.A.T. 1/1/2016-31/12/2019

CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Como e Lecco 1/1/2016-31/12/2019

CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Milano e Monza-Brianza 1/1/2016-31/12/2019

CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Novara e Verbano-Cusio-Ossola 1/1/2016-31/12/2019

CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Vercelli e Biella 1/1/2016-31/12/2019

Contratti collettivi regionali di lavoro (CRL) valevoli per la tornata contrattuale 2016-2019

CRL per gli operai agricoli e florovivaisti di Friuli-Venezia-Giulia 1/1/2016-31/12/2019

CRL per gli operai agricoli e florovivaisti del Molise 1/1/2016-31/12/2019

ACCORDI COLLETTIVI, PROTOCOLLI D'INTESA, REGOLAMENTI, LINEE GUIDA E ALTRA DOCUMENTAZIONE CONTRATTUALE

Documenti privi della data di stipula

Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività

Protocollo d'intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori (art. 9 CCNL)

Documenti con data di stipula

Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali in agricoltura, 27 giugno 1990

Accordo sul “Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici”, 18 dicembre 1996

Protocollo d’intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell’occupazione e della competitività del settore agricolo, 6 luglio 2006

Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, 14 dicembre 2006

Protocollo d’intesa sugli assetti contrattuali del settore agricolo, 22 settembre 2009

Protocollo d’intesa Prefettura-Parti sociali territoriali dell’edilizia e dell’agricoltura sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, 20 ottobre 2011

Accordo del settore agricolo per la disciplina dell’apprendistato professionalizzante o di mestiere, 30 luglio 2012

Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra-legem*, 30 luglio 2012

Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai, 22 ottobre 2014

Accordo di risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, 22 ottobre 2014

Linee guida rinnovi CPL tornata contrattuale 2016-2019

Piattaforma rinnovo CCNL operai agricoli e florovivaisti 2018-2021

ALTRI DOCUMENTI

COLDIRETTI (2005), *Le filiere agro-alimentari in Italia*, Roma, Coldiretti, disponibile al sito: [<http://www.coldiretti.it/aree/documenti/filiere%20agroalimentari.ppt>]

INPS (2009), *Attività di vigilanza in agricoltura per il contrasto del fenomeno dei falsi rapporti di lavoro e del lavoro nero – linee di indirizzo ed indicazioni operative*, Circolare n. 126 del 16 dicembre 2009, Roma, INPS, disponibile al sito: [<https://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%20126%20del%2016-12-2009.htm>]

——— (2016), Circolare INPS n. 203 del 25 novembre 2016, Roma, INPS, disponibile al sito: [<https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%20203%20del%2025-11-2016.pdf>]

——— (2017), Circolare INPS n. 107 del 5 luglio 2017, Roma, INPS, disponibile al sito: [<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%20107%20del%2005-07-2017.htm>]

INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale, a cura di (2016), *Mondo agricolo – Statistiche in breve*, ottobre, Roma, INPS, disponibile al sito: [https://www.inps.it/banchedatistatistiche/menu/aziende_agricole/focus.pdf]

CONVEGNI E SEMINARI

Convegno “*Il lavoro agricolo in Terre di Siena. Scenari e prospettive*”, organizzato dalla Flai-Cgil in collaborazione con l’Università degli Studi di Siena, 14 gennaio 2014, aula Franco Romani, presso il Dipartimento di studi aziendali e giuridici dell’Università di Siena

Seminario “*La PAC post 2020. Idee per una riforma*”, organizzato dall’Associazione Italiana di Economia Agraria e Applicata (AIEAA) e il Consiglio per la ricerca in agricoltura e l’analisi dell’economia agraria (CREA). Roma, Sala conferenze Palazzina B, CREA, 6 ottobre 2017.