



Numero 2 / 2022

Cristina Maria Rovati

**Lo sfruttamento economico alla luce della
contrattazione collettiva
nel settore agricolo**

.

Lo sfruttamento economico alla luce della contrattazione collettiva nel settore agricolo

Cristina Maria Rovati

Dottoranda di Diritto del lavoro, Università di Pavia

Abstract

Il fenomeno dell'intermediazione illecita e dello sfruttamento lavorativo, coinvolgente tutti i settori dell'economia, assume nel settore agricolo connotati di particolare gravità. Il presente contributo, analizzando il trattamento economico e il campo di applicazione di ciascun Ccnl del settore, indaga l'indice di sfruttamento lavorativo contenuto al n. 1 del comma 3 dell'art. 603-*bis* del Codice Penale, ovvero la corresponsione in modo reiterato e palesemente difforme dalle retribuzioni previste nei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale.

The phenomenon of illegal intermediation and labour exploitation, which involves all sectors of the economy, is particularly serious in the agricultural sector. This contribution, analysing the economic treatment and the scope of application of each collective agreement in the sector, investigates the index of labour exploitation contained in n. 1 of paragraph 3 of art. 603-bis of the Penal Code, i.e. the payment of wages in a repeated and evidently different way from the wages provided for in the national or territorial collective agreements stipulated by the most representative trade unions at national level.

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Premesse di metodo. – 3. Il settore contrattuale: operai agricoli e florovivaisti (A01). – 3.1 Ccnl applicabili alle imprese agricole anche in forma cooperativa. – 3.2 Ccnl per il settore delle micro e Pmi anche in forma di cooperative. – 4. Settore contrattuale dei consorzi agrari (A04). – 5. Settore contrattuale dei consorzi di bonifica, miglioramento fondiario, sistemazioni idraulico forestali (A03). – 6. Osservazioni conclusive.

1. Introduzione.

Trattare dello sfruttamento economico in connessione al caporalato, e più specificamente in riferimento al settore dell'agricoltura – non l'unico colpito dalla piaga, ma quello in cui lo sfruttamento assume spesso connotati particolarmente degradanti –, significa innanzitutto doversi interfacciare con un fenomeno richiedente un approccio multilivello e interdisciplinare.

Lo studio è stato condotto (v. *infra*, *sub* 2) a partire dall'analisi della fattispecie di reato di cui all'art. 603-*bis* c.p., rubricato “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”, per poi concentrarsi su uno degli indici di sfruttamento enucleati dal legislatore: quello relativo alla retribuzione. Il reato è stato introdotto dall'art. 12 del d.l. n. 138/2011, conv. dalla l. n. 148/2011, ma il testo originario della norma ha subito una sostanziale riformulazione ad opera dell'art. 1 della l. n. 199/2016¹. Oggi, diversamente dal passato, vengono correttamente identificate, distinte e punite due fattispecie: 1) l'intermediazione illecita, che si sostanzia nel reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori (c.d. caporalato); 2) l'utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al punto 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Sebbene la dottrina penalistica abbia accolto con favore la nuova riformulazione, che dispone di non lasciare impunito tanto il datore di lavoro quanto la sua *longa manus* (il caporale), allo stesso tempo è critica nella equiparazione delle due condotte sul piano sanzionatorio, ritenendola irragionevole. La *ratio* sottesa all'introduzione della fattispecie rimane, comunque, quella di fornire tutela a quei casi di schiavitù contrattualizzata e forme di intermediazione illecita puniti come meri illeciti contravvenzionali dal

¹ V. C. STOPPIONI, *Intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo: prime applicazioni dell'art. 603-bis c.p.*, in *Diritto, Immigrazione e Cittadinanza*, n. 2/2019, p. 77 ss., sulla riformulazione della fattispecie di reato.

d.lgs. n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi), ovvero tutte quelle ipotesi non sufficientemente gravi da integrare le ipotesi di riduzione in schiavitù e tratta di esseri umani previste e punite dagli artt. 600 e 601 c.p.²

Quello che maggiormente interessa rilevare, ai fini della presente trattazione, concerne la mancata puntuale definizione di “sfruttamento lavorativo” – ma anche dello stato di bisogno, altro elemento di tipicità –, la cui linea di demarcazione è demandata all’interprete mediante l’impiego di indici rivelatori individuati dal legislatore; tra questi la “reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”³. Necessaria premessa è che la prova della sussistenza dell’indice non può, comunque, “sostituire” l’accertamento degli elementi di tipicità, né consentire presunzioni di sorta⁴.

Il caporalato, veleno per l’intero sistema socio-economico del Paese, è risaputo essere particolarmente radicato nelle regioni centro-meridionali della penisola ma, a riprova della portata nazionale del problema, si evidenzia il recente caso StraBerry: la *start-up* agricola lombarda, sita in Cassina de’ Pecchi (Milano), avrebbe prosperato grazie all’intermediazione illecita di braccianti, immigrati e non – sebbene i primi in numero maggiore – e al loro sfruttamento lavorativo, e giovato un cospicuo *business* all’irrisorio costo di manodopera di € 4,50 all’ora, per nove ore di lavoro giornaliero, senza alcuna tutela per i lavoratori.

La lesione e la messa in pericolo dei diritti coinvolti, non solo afferenti alla dimensione lavoristica ma anche a quella più in generale personale dei

² Per una disamina dell’art. 603-*bis* nella sua formulazione *prae* e *post* l. n. 199/2016, in connessione con le previgenti fattispecie di reato di cui agli artt. 600 e 601 c.p., v. C. STOPPIONI, *ibidem*, il cui contributo si rifà anche ai dati raccolti dal Centro interuniversitario “L’altro diritto” [<http://www.adir.unifi.it/index.htm>] e relativi alla concreta applicazione delle norme nelle aule di tribunale; ma v. anche V. TORRE, *Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell’art. 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale*, in *Questione Giustizia*, n. 4/2019.

³ Art. 603-*bis*, c. 3, n. 1. Nella previgente formulazione si prevedeva che la corresponsione difforme della retribuzione dovesse essere «sistematica» e non meramente dolosamente «reiterata».

⁴ V. in questo senso V. TORRE, *L’obsolescenza dell’art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, n. 2/2020, p. 84.

singoli, nonché la portata del fenomeno e l'individuazione dei soggetti maggiormente coinvolti dal fenomeno – vulnerabili e particolarmente meritevoli di tutela quali migranti, donne e minori – ha portato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) a farsi carico del contrasto al caporalato in via prioritaria; tale impegno ha avuto come conseguenza l'istituzione del “Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura”⁵, avvenuta con d.l. n. 119/2018, conv. dalla l. n. 136/2018.

Il Tavolo caporalato, che ha carattere permanente, viene presieduto dal MLPS e riunisce gli enti istituzionali interessati, sia a livello nazionale che territoriale, le parti sociali e le principali organizzazioni del terzo settore. Finalità prima dell'organismo è definire, monitorare e assestare l'attuazione della strategia nazionale di prevenzione e contrasto al fenomeno del caporalato dettata nel Piano Triennale 2020-2022⁶, dallo stesso Tavolo elaborato e approvato nella seduta del 20 febbraio 2020. L'organizzazione e le modalità operative del Tavolo sono state definite dal d. interm. del 4 luglio 2019⁷ e, per inciso, sono previsti otto gruppi di lavoro a supporto delle attività, ciascuno dedicato ad una area tematica considerata nel Piano Triennale e la cui attuazione si pone in termini prioritari⁸.

2. Premesse di metodo.

⁵ D'ora in poi “Tavolo caporalato”.

⁶ Consultabile al sito istituzionale dedicato: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Pagine/Piano-triennale-2020-2022.aspx>

⁷ Per conoscerne la puntuale composizione v. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Pagine/Attivita-tavolo-Caporalato.aspx>

⁸ I gruppi di lavoro sono: 1) Prevenzione, vigilanza e repressione del fenomeno del caporalato; 2) Filiera produttiva agroalimentare, prezzi dei prodotti agricoli; 3) Intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e valorizzazione del ruolo dei Centri per l'Impiego; 4) Trasporti; 5) Alloggi e foresterie temporanee; 6) Rete del lavoro agricolo di qualità; 7) Banche dati; 8) Protezione, prima assistenza e inserimento sociale e lavorativo delle vittime di sfruttamento lavorativo; v. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Pagine/Attivita-gruppi-di-lavoro.aspx>. Quanto al gruppo 1) si rimanda alla circolare INL n. 5/2019, in cui vengono dettate le linee guida per le attività di vigilanza; con riferimento al gruppo 6), invece, si rimanda all'informativa reperibile al sito dell'Inps, in cui è possibile consultare anche l'allegato documento con le aziende ammesse alla Rete: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/la-rete-del-lavoro-agricolo-di-qualita>.

Come anticipato, è l'art. 603-*bis* al c. 3, n. 1, a individuare nella “reiterata” corresponsione di una retribuzione “palesemente” difforme da quanto convenuto dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale un indice dello sfruttamento lavorativo⁹. Nel settore dell'agricoltura, dove più che negli altri vi è pure un alto tasso di lavoro irregolare, la mancanza di dati circa l'applicazione dei Ccnl da parte dei datori ai singoli lavoratori – informazioni comunicate da parte datoriale all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (Inps) per mezzo dei flussi Uniemens –, costituisce un impedimento alla puntuale disamina sulla maggiore rappresentatività di tutte le sigle stipulanti e, quindi, alla possibilità di definire certamente rappresentativi i contratti non stipulati dalle organizzazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil.

Lo studio e la selezione dei contratti collettivi di lavoro per il settore dell'agricoltura prende avvio dalla consultazione della banca dati del Cnel, riportante tutti i contratti vigenti per singolo settore merceologico. Il Cnel distingue per il macro-settore agricoltura cinque settori contrattuali: operai agricoli e florovivaisti (A01); contoterzismo in agricoltura (A02); consorzi di bonifica e miglioramento fondiario, sistemazioni idraulico forestali (A03); consorzi agrari (A04); settore zootecnico (A05). Dei 57 contratti collettivi in vigore per il settore, ben 46 sono stati stipulati per il settore agricolo-florovivaistico; uno solo per il contoterzismo in agricoltura; cinque per i consorzi di bonifica; tre per i consorzi agrari e due per la zootecnica.

L'individuazione dei confini della categoria, cui gli stessi contratti si riferiscono, avviene naturalmente a partire dalle disposizioni dedicate al loro ambito oggettivo di applicazione, tenendo pure in considerazione la corrispondenza ai codici Ateco attribuiti dall'Istituto Nazionale di Statistica italiano (Istat) alle singole attività imprenditoriali richiamate. Va rilevato come la quasi totalità dei contratti considerati impieghi una

⁹ Gli altri indici di sfruttamento individuati dal legislatore sono: la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

clausola di stile per la quale “Il Ccnl si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell’art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali *a titolo esemplificativo* [...]”; segue una elencazione di tipologie di imprese svolgenti attività agricola che, appunto, si ritiene non esaustiva, ammettendo l’applicabilità del contratto a imprese svolgenti attività affini non richiamate.

Il presente contributo circoscrive il proprio oggetto di analisi ai trattamenti retributivi di 43 contratti vigenti per il macrosettore: non sono stati considerati quelli dedicati ai dirigenti e ai quadri¹⁰, in quanto difficilmente vittime di fenomeni di sfruttamento lavorativo e caporalato; per lo stesso motivo sono stati scartati dallo studio anche gli impiegati¹¹. Ad essere stati esclusi sono anche i contratti del settore zootecnica, di cui uno dedicato alla categoria dirigenziale, e quelli del settore contoterzisti; la scelta risiede nella mancanza di contratti afferenti allo stesso settore contrattuale con cui compararli. Da ultimo, non è stato possibile includere nello studio i Ccnl privi dell’indicazione dei minimi retributivi¹².

Col fine di restituire un apparente ordine alla molteplicità di regolazioni contrattuali rinvenibili nel settore esaminato, sono state redatte delle tabelle, alcune illustranti la sovrapponibilità della categoria contrattuale, come delineata dall’ambito di applicazione dei contratti esaminati, e altre il trattamento economico riconducibile a ogni singolo contratto. Ad agevolare la lettura, le tabelle sulla comparabilità individuano, in ordine: il numero attribuito convenzionalmente dalla scrivente al singolo contratto, per un rapido raccordo col corrispettivo trattamento economico; il codice contratto attribuito dal Cnel al momento del censimento; le categorie coperte dai contratti e richiamate esplicitamente in apertura dalla quasi totalità degli stessi (dalla lett. A alla lett. O).

¹⁰ Cod. contratti: A021, A031, A101, A151, A221.

¹¹ I contratti collettivi scartati in quanto dedicati agli impiegati sono i cod. A025, A024 e A023, rispettivamente stipulati da: Cnl, Federazione Nazionale Agricoltura e Fild; Confimprenditori e Usil; Ciu, Esaarco, Esaarco Agricoltura, Esaarco Fer, Esaarco Asso Ponteggi, Sai, Cepa-A e Ugl, Fisalecta, Si-Cel, Cli-Ciu, Flaaf Cli-Ciu, Onap.

¹² Ccnl operai agricoli e florovivaisti stipulato da Federazione Confisal, Fedalp Confisal e Federdipendenti Ciu; Ccnl operai agricoli e florovivaisti stipulato da Co.MP.I.E, Uci. e Ule; rispettivamente cod. contratto Cnel: A00F e A013.

Altre attività richiamate dai singoli contratti non sono state qui riportate, in quanto ritenute sussumibili nella clausola di stile di cui si diceva (ad. es. produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti).

3. Il settore contrattuale: operai agricoli e florovivaisti (A01).

Legenda

- X: attività richiamata espressamente dal Ccnl;
 - : attività non richiamata espressamente dal Ccnl.
 ● : contratti comparabili
 ● : trattamenti retributivi.

N.	Cod. CNEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
		Creazione sistemazione e manutenzione verde pubblico e privato	Aziende ortofrutticole	Aziende olearie e frantoi	Aziende zootecniche e di allevamento di qualsiasi animali di qualsiasi specie	Aziende di allevamento pesci e acquacoltura	Aziende vitivinicole	Aziende funghicole	Aziende casearie	Aziende tabacchicole	Aziende faunistico-venatorie	Aziende agrituristiche	Aziende di servizi e di ricerca in agricoltura	Aziende di coltivazioni idroponiche
1	A011	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	A012	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	A00C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	A00H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
5	A00L	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	-
6	A014	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
7	A015*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
8	A054	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
9	A063	-	X	X	X	-	X	X	X	-	X	X	-	-
10	A06B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
11	A06D	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	A00A	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
13	A00B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
14	A00D	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
15	A00E	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
16	A00G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
17	A055	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
18	A066	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	A06C	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	-	X	-

(*) Il Ccnl A015 trova applicazione anche per le fattorie sociali.

La sovrapposibilità del campo di applicazione dei contratti del settore preso in esame risulta a colpo d'occhio; lo è ancor di più considerando che ad essere state riportate in tabella sono le attività cui il contratto *esplicitamente* si riferisce e che, naturalmente, non esauriscono l'elenco delle attività collegate al settore dai codici Ateco. Si considerano, dunque, prive di significato le minime differenze riscontrate nel combaciamento della categoria.

Il settore agricolo-florovivaistico risulta essere quello maggiormente colpito dal fenomeno di proliferazione contrattuale che si va registrando negli ultimi anni. Ciononostante, il potenziale problema di *dumping* contrattuale sembrerebbe essere scongiurato dalla omogeneità che si riscontra nei trattamenti retributivi dettati dai singoli contratti. Prendendo a modello il contratto *leader* stipulato da Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Cgil, Cisl e Uil (A011) – di cui è pacifico poterne affermare il carattere di maggiore rappresentatività sul piano nazionale, richiesto dall'art. 603-*bis*


c.p. – solo due contratti, aventi i codici A00E e A066, riportano minimi tabellari inferiori; di questi, solo per il secondo si evidenzia un considerevole ribasso, che oscilla in una forbice di € 50-70 in base al livello di inquadramento tenuto in considerazione. Volendo considerare l'istituto della retribuzione nel suo complesso, i due contratti sembrano comunque prevedere un trattamento retributivo inferiore: il primo, non solo detta delle maggiorazioni per la prestazione di lavoro straordinario o in fascia notturna o in giorno festivo che risultano talvolta dimezzate, ma nemmeno riconosce il diritto al percepimento della quattordicesima mensilità; il secondo, pur prevedendo la quattordicesima mensilità e delle maggiorazioni del tutto analoghe a quelle del contratto *leader*, nulla statuisce circa la previsione di maggiorazioni in conseguenza della maturata anzianità di servizio.

Diversi, invece, sono i contratti che individuano una paga base più alta, talvolta nell'ordine di centinaia di euro; nello specifico: i contratti A00C e A054 riconoscono all'operaio di area 3 (il livello di inquadramento più basso) un minimo salariale di € 1.291,39 e € 1.279; nettamente superiori ai soli € 874,65 del contratto-modello. Le maggiorazioni per straordinari, festivi e notturni, previste dal Ccnl A054 in percentuali inferiori, vengono poi compensate da importi più alti da doversi corrispondere in conseguenza degli scatti di anzianità per biennio di servizio (in misura massima di 5).

In uno sguardo di insieme, pur nella impossibilità di reperire per tutti i testi contrattuali i medesimi elementi, i contratti qui individuati risultano pressoché equiparabili e in larga misura equivalenti. Inoltre, il ricorrente rinvio ai livelli di contrattazione inferiore ai fini dell'integrazione del minimo nazionale, fa presumere che piccole differenze di disciplina dell'istituto possano essere attenuate o eliminate dalla contrattazione decentrata.




N	Cod. Cnel	Livelli della contrattazione e vigenza contrattuale	Ambito di applicazione	Inquadramento	Minimi salariali	Straordinari Lavoro notturno e festivi	Struttura del trattamento retributivo	Parti stipulanti	Altre voci retributive																					
1	A011	Nazionale e provinciale 1/1/18 - 31/12/21	A→O	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A (specializzato super) Livello B (specializzato) - Area 2°: Livello C (qualificato super) Livello D (qualificato) - Area 3°: Livello E (comune)	Operai agricoli (mensile) A1 1.286,25 A2 1.173,06 A3 874,65	Operai agricoli S 25% F 35% N 40% S/F 40% F/N 45%	Operai a t. indet. -Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale) Operai a t. det. -Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -(*) Terzo elemento: 30,44%	- Confagricoltura - Coldiretti - Cia-Agricoltori Italiani ❖ Flai-Cgil ❖ Fai-Cisl ❖ Uila-Uil	-Tredicesima -Quattordicesima -Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)																					
					(*) Il terzo elemento corrisponde a una maggiorazione retributiva corrisposta agli OTD e comprendente più voci: festività nazionali e infrasettimanali; ferie; tredicesima; quattordicesima. Gli istituti vengono calcolati su 312 gg lavorativi.																									
					2	A012	Nazionale e provinciale 6/6/19 - 3/12/21			A→O	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A (specializzato super) Livello B (specializzato) - Area 2°: Livello C (qualificato super) Livello D (qualificato) - Area 3°: Livello E (comune)	Operai agricoli (mensile) A1 1.286,25 A2 1.173,06 A3 874,65	Operai agricoli S 25% F 35% N 40% S/F 40% F/N 45%	Operai a t. indet. -Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale; -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale) Operai a t. det. -Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Terzo elemento: 30,44%	- Confagricoltura - Coldiretti - Cia ❖ Ugl Agroalimento	-Tredicesima -Quattordicesima -Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)														
												(*) Il terzo elemento corrisponde a una maggiorazione retributiva corrisposta agli OTD e comprendente più voci: festività nazionali e infrasettimanali; ferie; tredicesima; quattordicesima. Gli istituti vengono calcolati su 312 gg lavorativi.																		
												3	A00C	Nazionale, territoriale e aziendale 18/6/19 - 30/6/22			A→O	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A Livello B - Area 2°: Livello C Livello D - Area 3°: Livello E	Operai agricoli (mensili) A1 1.669,27 1.587,60 A2 1.511,61 1.432,71 A3 1.291,39	Operai agricoli S 25% F 35% N 40% S/F 40% F/N 45%	Operai a t. indet. -Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) Operai a t. det. -Salario contrattuale	- Federdat - Aepi ❖ Flaits ❖ Consil	-Tredicesima -Quattordicesima -Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)							
																			(*) Il terzo elemento corrisponde a una maggiorazione retributiva corrisposta agli OTD e comprendente più voci: festività nazionali e infrasettimanali; ferie; tredicesima; quattordicesima. Gli istituti vengono calcolati su 312 gg lavorativi.											

					A2	8,48	F	40%	come definito dal Ccnl provinciale								
							N	48%	-Terzo elemento: 30,44%								
					A3	7,64	S/F	50%									
							F/	55%									
							N										
4	A00H	Nazionale e provinciale 5/7/19-4/7/2021	A→N	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A Livello B - Area 2°: Livello C Livello D - Area 3°: Livello E	Operai agricoli (mensili)		Operai agricoli		Operai a t. indet.		- Federazione Nazionale Agricoltura (Fna) - Confederazione Nazionale del Lavoro (Cnl) ❖ Federazioni Italiane Lavoratori Dipendenti (Fild)	-Tredicesima -Quattordicesima -Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)					
					A1	1.234,80	S	25%	-Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)								
							F	35%									
					A2	1.132,00	N	40%									
							S/F	40%									
					A3	771,75	F/	45%									
							N	45%									
									Operai florovivaisti (orari)				Operai florovivaisti		Operai a t. det.		
					A1	7,40	S	29%	-Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Terzo elemento: 30,44%								
							F	40%									
A2	6,79	N	48%														
				S/F	50%												
					A3	6,37	F/	55%									
							N										
5	A00L	Nazionale e provinciale 15/2/21-31/12/24	A→H L, M, N	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A Livello B - Area 2°: Livello C Livello D - Area 3°: Livello E	Operai agricoli (mensili)		Operai agricoli		Operai a t. indet.		-Uai -Uai Fngi -Ateca -Federliberi -Unionliberi -Unioncontrubenti -Aisi -Professione & Famiglia -Impresa e Famiglia ❖ Confintesa	-Tredicesima -Quattordicesima -Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)					
					A1	1.288,82	S	25%	-Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)								
							F	35%									
					A2	1.175,41	N	40%									
							S/F	40%									
					A3	876,40	F/	45%									
							N	45%									
									Operai florovivaisti (orari)				Operai florovivaisti		Operai a t. det.		
					A1	7,81	S	29%	-Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Terzo elemento: 30,44%								
							F	40%									
A2	7,16	N	48%														
				S/F	50%												
					A3	6,72	F/	55%									
							N										
6	A014	Nazionale, territoriale e aziendale 1/10/10-30/9/14	A→N	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A Livello B - Area 2°: Livello C Livello D - Area 3°: Livello E	Operai agricoli (mensili)		Operai agricoli e florovivaisti		Operai a t. indet.		- Fagn - Asnali ❖ Fna/Confsal ❖ Snaf/Confsal	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)					
					A1	1.350,20	-lavoro supplementare (dalla 41° alla 48°h): 15% - straordinario (oltre la 48°h): 25%										
					A2	1.206,65											
					A3	892,37											
					Operai florovivaisti (orari)												
					A1	7,05											
					A2	6,32											
										A3			5,75				

							alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)		
							Operai a t. det.		
							-Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Terzo elemento: 30,44%		
7	A015	Nazionale e regionale 24/1014-31/10/17	A→O*	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: <u>Livello A</u> <u>Livello B</u> - Area 2°: <u>Livello C</u> <u>Livello D</u> - Area 3°: <u>Livello E</u>	Operai agricoli (mensile) A1 1.240 A2 1.130 A3 780	Operai agricoli S 25% F 35% N 40% S/F 40% F/N 45%	Operai a t. indet. -Salario contrattuale come definito dal Ccnl provinciale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando composti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Confimprese Agricoltura - Confimprese italia; ❖ Fesica-Confisal ❖ Fisals-Confisal ❖ Confisal pesca	- Tredicesima - Premio presenza
* il Ccnl si applica anche alle fattorie sociali.									
8	A054	Nazionale e provinciale 1/3/21-20/2/25	A→N	- Operai agricoli: • Area 1: - Specializzati super - Specializzati • Area 2: - Qualificati super - Qualificati • Area 3: - Comuni - Operai florovivaisti: • Area 1: - Specializzati super - Specializzati • Area 2: - Qualificati super - Qualificati • Area 3: Comuni	Operai agricoli (mensili) A1 1.700 1.620 A2 1.490 1.399 A3 1.279	Operai agricoli S 20% F 30% N 35% S/F 35% F/N 40%	Operai a t. indet. - Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando composti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Upi - Un Agri ❖ Confunisco ❖ Futuro Agricoltura ❖ Ancors ❖ Associazione professionale agricola nazionale Mondo Agricolo; ❖ Snalpe ❖ Sindacato Labor; ❖ Fisalp-Confisal	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
9	A063	Nazionale, territoriale e aziendale 21/7/16-31/7/19	B, C, D, F, G, H, L, M	Operai: -3° livello -4° livello -5° livello -6° livello -7° livello	Operai L3 1.553 L4 1.444 L5 1.373 L6 1.333 L7 1.237	Operai S 25% F 35% N 50% S/F 50% N/F 65%		- Foritaly - Aic - Fagri - Assotecnica Fagri - Imprenditori&imprese ❖ Famar-Confimar	- Tredicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5 per operai)

<p>⚠️ Manca l'esplicitazione delle singole componenti della retribuzione.</p>									

1 0	A06B	Nazionale e provinciale o aziendale 1/11/21-31/10/24	A → N	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A Livello B - Area 2°: Livello C Livello D - Area 3°: Livello E	Operai agricoli (mensili) A1 1.315,44 A2 1.199,68 A3 894,50	Operai agricoli S 25% F 35% N 40% S/F 40% N/F 45% F	Operai a t. indet. -Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Unimpresa - Uniap - Unimpresa Agricoltura ; ❖ Fenalt-Confail ❖ Confail	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per triennio di servizio (max. 5)
					Operai florovivaisti (orari) A1 7,56 A2 6,90 A3 5,14	Operai florovivaisti S 25% F 35% N 40% S/F 40% N/F 45% F	Operai a t. det. -Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%		
1 1	A06D	Nazionale e provinciale 1/8/20-31/7/25	A → O	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A Livello B - Area 2°: Livello C Livello D - Area 3°: Livello E	Operai agricoli (mensili) A1 1.286,25 A2 1.173,06 A3 874,65	Operai agricoli S 25% F 35% N 40% S/F 40% N/F 45% F	Operai a t. indet. -Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Unilavoro Pmi ❖ Confal-Fisals	-Tredicesima -Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
					Operai florovivaisti (orari) A1 7,79 A2 7,14 A3 6,71	Operai florovivaisti S 29% F 40% N 48% S/F 50% N/F 55% F	Operai a t. det. -Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%		
1 2	A00A	Nazionale e provinciale 1/1/16-31/12/19	A → N	Operai agricoli: - Area 1° - Area 2° - Area 3° Operai florovivaisti: - Area 1°: Livello A Livello B - Area 2°: Livello C Livello D - Area 3°: Livello E	Operai agricoli (mensili) A1 1.287 A2 1.174 A3 875	Operai agricoli S 25% F 35% N 40% S/F 40% N/F 45% F	Operai a t. indet. -Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto	- Mida ❖ Snial	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
					Operai florovivaisti (orari) A1 7,80 A2 7,15	Operai florovivaisti S 29% F 40% N 48%	-Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%		

					A3	6,72	S/F N/ F	50% 55%	dal Ccnl provinciale)		
									Op. a t. det.		
									-Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%		
1 3	A00B	 15/2/16- 14/2/19	A→N	Operai agricoli: - 1° categoria - 2° categoria - 3° categoria Operai florovivaisti: - 1° categoria: <u>Livello A</u> <u>Livello B</u> - 2° categoria: <u>Livello C</u> <u>Livello D</u> - 3° categoria: <u>Livello E</u>	Operai agricoli (mensile)				Op. agricoli e florovivaisti	Voci retributive	
					C1	1.250	S	20%	-Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Confimpr enditori ❖ Usil	- Tredicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
				C2	1.140	S/N	40%				
				C3	850	S/F N	35% 50%				
				Operai florovivaisti (orari)							
				C1	7,57						
				C2	7,57						
				C3	6,94						
					C2	6,94					
					C3	6,52					
⚠ Non vengono specificati i livelli della contrattazione collettiva; non vengono distinte le voci tra OTI e OTD.											
1 4	A00D	Nazionale e provinciale 1/1/17- 31/12/21	A→N	Operai agricoli: - Area 1A - Area 2A - Area 3A Operai florovivaisti: - Area 1A: <u>Livello A</u> (specializzati super) <u>Livello B</u> (specializzati) - Area 2A: <u>Livello C</u> (qualificati super) <u>Livello D</u> (qualificati) - Area 3A: <u>Livello E</u> (comuni)	Operai agricoli (mensili)				Operai agricoli e florovivaisti	Operai a t. indet.	
					A1	1.395	S	25%	-Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Feederim presaItalia ❖ Salps	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
				A2	1.350	F	30%				
				A3	1.100	N	45%				
						S/F	40%				
						F/ N	55%				
				Operai florovivaisti (orari)							
				A1	10,01	S	29%				
				A2	9,80	F	40%				
				A3	8,50	N	48%				
						S/F	50%				
						F/ N	55%				
									Operai a t. det.		
									-Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%		
1 5	A00E	Nazionale, territoriale o aziendale 22/12/16- 1/12/19	A→N	Operai agricoli e florovivaisti: - Area 1 (specializzati) - Area 2 (qualificati) - Area 3 (comuni)	Operai agricoli e florovivaisti				Operai agricoli e florovivaisti		
					A1	1.278	S	15%		- Uai - Confac ❖ Confenal ❖ Confena I-Fedagri ❖ Fsc-Cobas	- Tredicesima - Scatti di anzianità per triennio di servizio (max. 4)
				A2	1.187	S/N	20%				
				A3	1.113	S/F N	20% 25%				
⚠ Non vengono esplicitate le voci retributive.											
1 6	A00G	Nazionale e provinciale 1/1/22- 31/12/25	A→N	Operai agricoli: - Area 1 - Area 2 - Area 3 Operai florovivaisti: - Area 1: <u>Livello A</u> (specializzati super) <u>Livello B</u> (specializzati) - Area 2:	Operai agricoli (mensili)				Operai agricoli e florovivaisti	Operai a t. indet.	
					A1	1.290	S	15%	-Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata	- Fisap Imprese ❖ Fisal Italia	
				A2	1.180	F	20%				
				A3	900	N	25%				
						F/ N	28%				
				Operai florovivaisti (orari)							
				A1	8,57						
				A2	7,94						

				<p>Livello C (qualificati super)</p> <p>Livello D (qualificati)</p> <p>- Area 3:</p> <p>Livello E (comuni)</p>	A3	7,52		<p>concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)</p> <p>Operai a t. det.</p> <p>-Salario contrattuale</p> <p>-Terzo elemento: 30,44%</p>																						
<p>△ Il Ccnl non disciplina queste voci.</p>																														
17	A055	Nazionale e territoriale 1/11/17-31/11/21	B→N	<p>Lavoratori agricoli:</p> <p>-1° categoria</p> <p>-2° categoria</p> <p>-3° categoria</p>	<p>Lavoratori agricoli</p> <table border="1"> <tr> <td>C1</td> <td>1.312,50</td> <td>S</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>F</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>1.185,50</td> <td>N</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>S/F</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>C3</td> <td>894,50</td> <td>F/N</td> <td>40%</td> </tr> </table>		C1	1.312,50	S	15%			F	20%	C2	1.185,50	N	30%			S/F	30%	C3	894,50	F/N	40%	<p>Lav. agricoli</p> <p>S 15%</p> <p>F 20%</p> <p>N 30%</p> <p>S/F 30%</p> <p>F/N 40%</p>	<p>Operai a t. indet.</p> <p>-Salario contrattuale</p> <p>-Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine)</p> <p>-Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)</p> <p>Operai a t. det.</p> <p>-Salario contrattuale</p> <p>-Terzo elemento: 38,34%</p>	<p>- Confederazione degli agricoltori europei e del mondo</p> <p>- Euroter</p> <p>❖ Eurocoltivatori lavoratori</p> <p>❖ Soggettivo o giuridico organismo di aggregazione intercategoriale e coinvolgimento dei cittadini</p> <p>❖ E-Cademy</p>	<p>- Tredicesima</p> <p>- Scatti di anzianità (*)</p>
C1	1.312,50	S	15%																											
		F	20%																											
C2	1.185,50	N	30%																											
		S/F	30%																											
C3	894,50	F/N	40%																											
<p>(*) Non precisati.</p>																														
18	A066	Nazionale e territoriale regionale. 15/4/14-4/5/18	A→O	<p>Operai agricoli:</p> <p>- Area 1</p> <p>- Area 2</p> <p>- Area 3</p>	<p>Operai agricoli (mensili)</p> <table border="1"> <tr> <td>A1</td> <td>1.236,39</td> <td>S</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>F</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>1.107,31</td> <td>N</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>S/F</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>810,09</td> <td>F/N</td> <td>45%</td> </tr> </table>		A1	1.236,39	S	25%			F	35%	A2	1.107,31	N	40%			S/F	40%	A3	810,09	F/N	45%	<p>S 25%</p> <p>F 35%</p> <p>N 40%</p> <p>S/F 40%</p> <p>F/N 45%</p>	<p>Operai a t. indet.</p> <p>-Salario contrattuale</p> <p>-Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine)</p> <p>-Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)</p> <p>Operai a t. det.</p> <p>-Salario contrattuale</p> <p>-Terzo elemento: 30,44%</p>	<p>- Ancors</p> <p>❖ Sal</p>	<p>-Tredicesima</p> <p>-Quattordicesima</p>
A1	1.236,39	S	25%																											
		F	35%																											
A2	1.107,31	N	40%																											
		S/F	40%																											
A3	810,09	F/N	45%																											
19	A06C	Nazionale e provinciale 1/1/20-31/1/25	A→H, L, N	<p>Operai agricoli:</p> <p>-Livello III (operai)</p> <p>-Livello IV (operai)</p> <p>-Livello V (operai)</p> <p>-Livello VI (operai)</p>	<p>Operai agricoli (mensili)</p> <table border="1"> <tr> <td>L3</td> <td>1.399,38</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>L4</td> <td>1.358,75</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>L5</td> <td>1.260,73</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>L6</td> <td>1.159,07</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		L3	1.399,38			L4	1.358,75			L5	1.260,73			L6	1.159,07			<p>Straordinario:</p> <p>-da 41° a 48° ora: 15%</p> <p>-oltre 48° ora: 20%</p> <p>-N: 25%</p> <p>-F: 30%</p> <p>-F/N: 35%</p>	<p>Operai a t. indet.</p> <p>-Salario contrattuale</p> <p>-Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine)</p> <p>-Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)</p> <p>Operai a t. det.</p>	<p>- Ateca</p> <p>- Ancas</p> <p>- Assopro</p> <p>❖ Fiadel-Sp</p>	<p>-Tredicesima</p> <p>-Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)</p>				
L3	1.399,38																													
L4	1.358,75																													
L5	1.260,73																													
L6	1.159,07																													

							-Salario contrattuale -Terzo elemento: 22,11%		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

3.1 Ccnl applicabili alle imprese agricole anche in forma cooperativa.

N.	Cod. CNEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
		Creazione sistemazione e manutenzione verde pubblico e privato	Aziende ortofrutticole	Aziende oleicole e frantoi	Aziende zootecniche e di allevamento animali di qualsiasi specie	Aziende di allevamento pesci e acquacoltura	Aziende vitivinicole	Aziende funghicole	Aziende casearie	Aziende tabacchicole	Aziende faunistico-venatorie	Aziende agrituristiche	Aziende di servizi e di ricerca in agricoltura	Aziende di coltivazioni idropioniche
20	A043	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
21	A044*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
22	A046*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
23	A060	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	A067	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
25	A068	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	-
26	A069	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
27	A06E	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
28	A090	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
29	A009	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
30	A06F	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
31	A06A*	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
32	A016*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
33	A01C*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-

* I Ccnl A044 e A046 trovano applicazione anche per le PMI; il Ccnl A06A trova applicazione per le fattorie didattiche sociali, anche in forma cooperativa; i Ccnl A016 e A01C trovano applicazione anche per i consorzi agrari.

Pur rientrando nel medesimo settore contrattuale, meritano una trattazione separata i Ccnl che trovano applicazione anche con riferimento alle imprese costituite in forma cooperativa.

Una prima considerazione deve essere fatta in relazione alla specifica previsione, in alcuni contratti, della disciplina retributiva del socio lavoratore: questo, talvolta, gode di un trattamento retributivo differenziato dagli altri dipendenti, che si sostanzia nella partecipazione agli utili della cooperativa e al percepimento del ristorno, ovvero un elemento retributivo aggiuntivo, legato al miglioramento della produttività e corrisposto in proporzione alla qualità e alla quantità di lavoro prestato. Anche qui, in assenza di dati sulla rappresentatività delle singole sigle sindacali, verrà preso a modello il Ccnl stipulato dalle federazioni sindacali di Cgil, Cisl e Uil, il contratto A016. Diversamente da quanto si è avuto modo di constatare per il settore operai agricoli-florovivaisti, i minimi retributivi del contratto *leader* sono i più alti, anche se lo stesso non vale

per le maggiorazioni per lavoro straordinario, supplementare, festivo e notturno.

Il caso più vistoso di divergenza retributiva è quello per il Ccnl stipulato da Ciu, Esaarco, Cepa-A e Ugl, Si-Cel, Cli-Ciu, Onaps (A009), che detta per gli operai inquadrati nell'area più bassa un minimo retributivo (€ 750) nettamente al di sotto di quello previsto per il livello più basso del Ccnl A016 (€ 1.417,12). Nemmeno la corresponsione della tredicesima e quattordicesima mensilità sembrerebbero poter ritenere compensati gli ammanchi del minimo tabellare.

In linea generale, considerando complessivamente il trattamento retributivo dettato dai contratti qui individuati, nessuno di questi sembrerebbe prevederne uno equiparabile e men che meno migliorativo.

N	Cod. Cnel	Livelli della contrattazione e vigenza contrattuale	Ambito di applicazione	Inquadramento	Minimi salariali		Straordinari Lavoro notturno e festivi		Struttura del trattamento retributivo	Parti stipulanti	Altre voci retributive
					Socio lavoratore dipendente (mensili)	Socio lavoratore e dipendente	S	S/N			
20	A043	Nazionale, territoriale e aziendale. 1/3/19-31/12/22	A→N	Socio lavoratore e lavoratore dipendente: - Livello 1 - Livello 2 - Livello 3 - Livello 4 - Livello 5 - Livello 6 - Livello 7 - Livello 8	Socio lavoratore dipendente (mensili)	Socio lavoratore e dipendente			Socio lavoratore	- Adli ❖ CoopItali ❖ Famar-Confimar	- Tredicesima - Quattordicesima - Banca ore - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
					L1	1.550	S	15%			
					L2	1.500	S/N	20%			
					L3	1.350	S/F	20%			
					L4	1.250	S/F/N	25%			
					L5	1.200	Lavoro a turni		Lavoratori dipendenti PMI e coop.		
					L6	1.130	- Lavoro notturno : 10%				
					L7	1.080	- Lavoro festivo: 25%		-Paga base conglobata		
					L8	1.000	Lavoratore dipendente (mensili)				
					L1	1937,50					
					L2	1.8750					
					L3	1.687,50					
					L4	1.562,50					
					L5	1.500					
					L6	1.412,50					
					L7	1.350					
					L8	1.250					
					(*) Elemento aggiuntivo legato al miglioramento della produttività e corrisposto in proporzione alla qualità/qualità di lavoro prestato dal socio; non può superare il 30% dei trattamenti retributivi complessivi integrativi.						
21	A044	Nazionale, territoriale e aziendale 31/01/16-31/1/19	A→N	Socio lavoratore e lavoratore dipendente (*): - Livello 1 - Livello 2 - Livello 3 - Livello 4 - Livello 5 - Livello 6 - Livello 7	Livelli	Minimi	-Feriale diurno: 20% -6° gg su orario 5 gg (sab o lun): 40% -Feriale notturno: 40%	⚠	- FedImprese ❖ Ciu ❖ Famar ❖ Snapel	- Tredicesima - Banca ore - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)	
I	1.660										
II	1.550										
III	1.450										
IV	1.350										
V	1.310										
VI	1.220										
VII	1.140										
VIII	1.100										

				- Livello 8		-Festivo diurno: 55% -Festivo notturno: 65% -Max 2h giornalieri e 12 settimanali : 20% -Straordinario notturno turni avvicendati: 10% -Straordinario notturno turni non avvicendati: 20%																																																															
<p>(*) Le declaratorie per singoli livelli richiamo, per ciascun livello, la figura del socio lavoratore; è possibile affermare che la qualifica di operaio rientri nei livelli da 3° a 8°. ⚠ Non vengono esplicitate le voci retributive.</p>																																																																					
22	A046	Nazionale, territoriale e aziendale 1/3/17-28/2/2020	A→N	Socio lavoratore e lavoratore dipendente (*) : - Livello 1 - Livello 2 - Livello 3 - Livello 4 - Livello 5 - Livello 6 - Livello 7 - Livello 8	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Li v</th> <th>Minimi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>1.660</td></tr> <tr><td>II</td><td>1.550</td></tr> <tr><td>III</td><td>1.450</td></tr> <tr><td>IV</td><td>1.350</td></tr> <tr><td>V</td><td>1.310</td></tr> <tr><td>VI</td><td>1.220</td></tr> <tr><td>VII</td><td>1.140</td></tr> <tr><td>VIII</td><td>1.100</td></tr> </tbody> </table>	Li v	Minimi	I	1.660	II	1.550	III	1.450	IV	1.350	V	1.310	VI	1.220	VII	1.140	VIII	1.100	-Feriale diurno: 20% -6° gg su orario 5 gg (sab o lun): -40% -Feriale notturno: 40% -Festivo diurno: 55% -Festivo notturno: 65% -Max 2h giornalieri e 12 settimanali : 20% -Straordinario notturno turni avvicendati: 10% -Straordinario notturno turni non avvicendati: 20%	⚠	- Adli - Assidal ❖ Famar-Confimar ❖ Firas-Spp ❖ Fls	- Tredicesima - Banca ore - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)																																										
Li v	Minimi																																																																				
I	1.660																																																																				
II	1.550																																																																				
III	1.450																																																																				
IV	1.350																																																																				
V	1.310																																																																				
VI	1.220																																																																				
VII	1.140																																																																				
VIII	1.100																																																																				
<p>(*) Le declaratorie per singoli livelli richiamo, per ciascun livello, la figura del socio lavoratore; è possibile affermare che la qualifica di operaio rientri nei livelli da 3° a 8°. ⚠ Non vengono esplicitate le voci retributive.</p>																																																																					
23	A060	Nazionale e provinciale 8/11/18-30/11/21	A→O	Operai agricoli : - Area 1 - Area 2 - Area 3 Operai florovivaisti : - Area 1: Livello A (specializzati super) Livello B (specializzati) - Area 2: Livello C (qualificati super) Livello D (qualificati) - Area 3: Livello E (comuni)	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Operai agricoli (mensili)</th> <th colspan="2">Operai agricoli</th> <th colspan="2">Operai a t. indet.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A1</td> <td>1.286,25</td> <td>S</td> <td>25%</td> <td rowspan="3">-Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)</td> <td rowspan="3">- Aic - Asnali - Unsic - UnsiCooP - Pmi-Italia - Fedagricoltura ❖ Fna-Confasal ❖ Snaf-Fna/Confasal ❖ Confial ❖ Snaiv-Confasal ❖ Sinast ❖ Feder.Agri</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>1.173,06</td> <td>F</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>875</td> <td>N</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>S/F</td> <td>40%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>F/N</td> <td>45%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="2">Operai florovivaisti (orari)</th> <th colspan="2">Operai florovivaisti</th> <th colspan="2">Operai a t. det.</th> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>7,79</td> <td>S</td> <td>29%</td> <td rowspan="4">-Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%</td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>7,14</td> <td>F</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>N</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>6,71</td> <td>S/F</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>F/N</td> <td>55%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Operai agricoli (mensili)		Operai agricoli		Operai a t. indet.		A1	1.286,25	S	25%	-Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Aic - Asnali - Unsic - UnsiCooP - Pmi-Italia - Fedagricoltura ❖ Fna-Confasal ❖ Snaf-Fna/Confasal ❖ Confial ❖ Snaiv-Confasal ❖ Sinast ❖ Feder.Agri	A2	1.173,06	F	30%	A3	875	N	40%			S/F	40%					F/N	45%			Operai florovivaisti (orari)		Operai florovivaisti		Operai a t. det.		A1	7,79	S	29%	-Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%		A2	7,14	F	40%			N	48%	A3	6,71	S/F	50%			F/N	55%				- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
Operai agricoli (mensili)		Operai agricoli		Operai a t. indet.																																																																	
A1	1.286,25	S	25%	-Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale)	- Aic - Asnali - Unsic - UnsiCooP - Pmi-Italia - Fedagricoltura ❖ Fna-Confasal ❖ Snaf-Fna/Confasal ❖ Confial ❖ Snaiv-Confasal ❖ Sinast ❖ Feder.Agri																																																																
A2	1.173,06	F	30%																																																																		
A3	875	N	40%																																																																		
		S/F	40%																																																																		
		F/N	45%																																																																		
Operai florovivaisti (orari)		Operai florovivaisti		Operai a t. det.																																																																	
A1	7,79	S	29%	-Salario contrattuale -Terzo elemento: 30,44%																																																																	
A2	7,14	F	40%																																																																		
		N	48%																																																																		
A3	6,71	S/F	50%																																																																		
		F/N	55%																																																																		

2 4	A06 7	Nazionale, provinciale e con favore al livello aziendale. 31/5/17- 30/5/19	B→N	- <u>Categoria A</u> (operatore generico); - <u>Categoria B</u> (operatore qualificato); - <u>Categoria C</u> (operatore specializzato).	Operai (mensili)			Operai		- Esaarco - Cepa - Cepa- Agricoltura ❖ Uipa ❖ Cli ❖ Flaaf ❖ Ciu	- Tredicesima - Aumento parte economica di €80 lordi nel triennio 2017-2019
					C (a)	1.324,25		-Minimo tabellare -Premio di produttività -Eventuali trattamenti <i>ad personam</i>			
					C (b)	1.405,10					
					C (c)	1.529					
					-Indennità notturna: 3€ lordi/h -Indennità festiva: 2,50 lordi/h						
⚠ Voci mancanti.											
25	A06 8	Nazionale e provinciale 1/4/17- 31/3/20	A→G L, N, O	Operai agricoli e florovivaisti (*): - 3° livello - 4° livello - 5° livello - 6° livello	Li	Minimi	-Suppl. (da 41° a 48° h): 15% -Prestazio ni eccezionali -mente la 48°h sett. 20% -Prestazio ni eccezio nalmente tra le 22.00 e le 6.00: 25% -Ore in via ordinaria o per tumazione tra le 22.00 e le 6.00: 15% -Eccezion almente in festivi: 30% -Eccezion almente festivi orario notturno: 35%	Operai a t. indet.		-Confinnova -Federsicure zza Italia ❖ Fiadel- Sp Cisol	- Tredicesima
					III	1.399,38		-Salario contrattuale -Generi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) -Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annes si (se previsto dal Ccnl provinciale)			
					IV	1.358,75					
					V	1.260,73					
					VI	1.159,07					
									Operai a t. det.		
		-Salario contrattuale -Terzo elemento: 22,11%									
(*) I primi due livelli non sono stati riportati in quanto non riconducibili alla qualifica di operaio.											
2 6	A06 9	Nazionale, territoriale e/o aziendale 1/12/17- 30/11/20	B→N	- <u>Categoria A</u> (operatore generico) - <u>Categoria B</u> (operatore qualificato): Livello B1 (super) Livello B2 - <u>Categoria C</u> (operatore specializzato): Livello C1 (super) Livello C2	Operai (mensile)		-Straordin ario: 35% -Suppleme ntare: 35% -Straord/S uppl. notturno o festivo: 45% -Straord/S uppl. notturno in giorno festivo: 60% -Indennità notturna: €3 lordi/h -Indennità festiva: €2 lordi/h	Operai a t. indet.		- Legga Impresa - Uipa ❖ Filap ❖ Ciu	- Tredicesima - Banca ore - Scatti di anzianità
					C (a)	1.248		-Minimo tabellare -Retribuzione variabile -Eventuali trattamenti <i>ad personam</i>			
					C (b)	1.430					
						1.352					
C (c)	1.560	Operai a t. det.									
		-Salario contrattuale -Terzo elemento: 31%									
27	A06E	Nazionale e aziendale 1/6/21- 31/5/25	B→N	- <u>Categoria A</u> - <u>Categoria B</u> - <u>Categoria C</u>	Operai (mensile)		-Suppl/ straord: 30% -Suppl/ Straord. notturno o festivo: 40% -Suppl/Str ord. notturno e festivo: 50% -Indennità notturna: €2,50 lordi/h -Indennità festiva: €2 lordi/h	Operai a t. indet.		- Uipa ❖ Ciu ❖ Salp ❖ Seal	- Tredicesima
					C (a)	1.324,25		-Minimo contrattuale -Retribuzione variabile -Eventuali trattamenti <i>ad personam</i>			
					C (b)	1.405,10					
					C (c)	1.324,25					

28	A090	Nazionale, territoriale e/o aziendale 1/8/16-31/7/19	A→N	<p>Operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Livello 1 (operaio) - Livello 2 (operaio) - Livello 3 (operaio) - Livello 4 (operaio) - Livello 5 (operaio) - Livello 6 (operaio apprendista). 	<p>Operai (mensili)</p> <table border="1"> <tr> <td>L2</td> <td>1.552,66</td> <td>Dom festivo</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>L3</td> <td>1.449,37</td> <td>festivo diurno</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>L4</td> <td>1.290,07</td> <td>Notte</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>L5</td> <td>1.122,78</td> <td>Notte turno regolare</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>L6</td> <td>825,49</td> <td>Notte estivo</td> <td>20%</td> </tr> </table>	L2	1.552,66	Dom festivo	10%	L3	1.449,37	festivo diurno	5%	L4	1.290,07	Notte	15%	L5	1.122,78	Notte turno regolare	10%	L6	825,49	Notte estivo	20%	<p>Maggiorazioni orarie ordinarie</p> <table border="1"> <tr> <td>Notte festivo</td> <td>15%</td> </tr> </table> <p>Straordinari</p> <table border="1"> <tr> <td>Entrate oltre 48h la sett.</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Oltre 48h la sett.</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Diurno festivo</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Notte</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Notte estivo</td> <td>35%</td> </tr> </table>	Notte festivo	15%	Entrate oltre 48h la sett.	15%	Oltre 48h la sett.	20%	Diurno festivo	25%	Notte	30%	Notte estivo	35%	<ul style="list-style-type: none"> - Nord industriale - Confimi - Faspì-Confisal ❖ Fal ❖ Confal ❖ Snalp-Confisal 	<ul style="list-style-type: none"> - Tredicesima - Scatti di anzianità per servizio (max. 5) 																							
					L2	1.552,66	Dom festivo	10%																																																							
L3	1.449,37	festivo diurno	5%																																																												
L4	1.290,07	Notte	15%																																																												
L5	1.122,78	Notte turno regolare	10%																																																												
L6	825,49	Notte estivo	20%																																																												
Notte festivo	15%																																																														
Entrate oltre 48h la sett.	15%																																																														
Oltre 48h la sett.	20%																																																														
Diurno festivo	25%																																																														
Notte	30%																																																														
Notte estivo	35%																																																														
<p>Operai agricoli (mensili)</p> <table border="1"> <tr> <td>A1</td> <td>1.200</td> <td>S</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>F</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>1.100</td> <td>N</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>S/F</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>750</td> <td>F/N</td> <td>45%</td> </tr> </table> <p>Operai florovivaisti (orari)</p> <table border="1"> <tr> <td>A1</td> <td>7,20</td> <td></td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>6,60</td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>S</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>F</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>N</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>S/F</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>6,20</td> <td>F/N</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>%</td> </tr> </table>	A1	1.200	S	25%			F	35%	A2	1.100	N	40%			S/F	40%	A3	750	F/N	45%	A1	7,20		29%	A2	6,60		%			S	40%			F	%			N	48%			S/F	%	A3	6,20	F/N	50%				%				55%				%	<p>Operai agricoli</p> <p>Operai a t. indet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario contrattuale - Genchi in natura/valore corrispettivo (quando corrisposti per contratto o consuetudine) - Valore sostitutivo in caso di mancata concessione di un alloggio/annessi (se previsto dal Ccnl provinciale) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ciu - Esaarco - Esaarco Agricoltura - Cepa-A ❖ Ugl ❖ Si-Cel ❖ Cli-Ciu ❖ Onaps 	<ul style="list-style-type: none"> - Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità (*)
A1	1.200	S	25%																																																												
		F	35%																																																												
A2	1.100	N	40%																																																												
		S/F	40%																																																												
A3	750	F/N	45%																																																												
A1	7,20		29%																																																												
A2	6,60		%																																																												
		S	40%																																																												
		F	%																																																												
		N	48%																																																												
		S/F	%																																																												
A3	6,20	F/N	50%																																																												
			%																																																												
			55%																																																												
			%																																																												
(*) Non specificati.																																																															
30	A06F	Nazionale, regionale, territoriale e aziendale 1/10/21-30/9/24	B→N	<p>Operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Categoria A - Categoria B - Categoria C 	<p>Operai (mensili)</p> <table border="1"> <tr> <td>C (a)</td> <td>1.607,75</td> <td>-Straord/S suppl: 30%</td> </tr> <tr> <td>C (b)</td> <td>1.529</td> <td>-Suppl./Straord. notturno o festivo: 40%</td> </tr> <tr> <td>C (c)</td> <td>1.405,10</td> <td>-Suppl./Straord. notturno in festivo: 50%.</td> </tr> </table>	C (a)	1.607,75	-Straord/S suppl: 30%	C (b)	1.529	-Suppl./Straord. notturno o festivo: 40%	C (c)	1.405,10	-Suppl./Straord. notturno in festivo: 50%.	<ul style="list-style-type: none"> -Indennità notturna: €2,50 lordi/h -Indennità festiva: €2 lordi/h 	<ul style="list-style-type: none"> -Minimo contrattuale -Retribuzione variabile -Eventuali trattamenti <i>ad personam</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Cnl - Federazione Nazionale Agricoltura Cnl; ❖ Fild-Confisal; ❖ Fild-Ciu 	<ul style="list-style-type: none"> - Tredicesima - Premio di produttività - Banca ore 																																													
					C (a)	1.607,75	-Straord/S suppl: 30%																																																								
C (b)	1.529	-Suppl./Straord. notturno o festivo: 40%																																																													
C (c)	1.405,10	-Suppl./Straord. notturno in festivo: 50%.																																																													
<p>Operai (mensile)</p>	<p>Operai</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uci - Ersaf 																																																														
31	A06A	Nazionale	B→N	<p>Operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Categoria A 	<p>Operai (mensile)</p>	<p>-Straord/S suppl: 35%</p>	<p>Operai</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uci - Ersaf 	<ul style="list-style-type: none"> - Tredicesima 																																																						

		territoriale aziendale, di filiera 1/2/21-1/2/24		- <u>Categoria B</u> - <u>Categoria C</u>	C (a) 1.357,35 C (b) 1.440,22 C (c) 1.567,22	-Suppl/Str aord. notturno o festivo:45 %; -SupplStra ord. notturno in festivo: 60%.	-Minimo contrattuale -Retribuzione variabile -Eventuali trattamenti <i>ad personam</i>	- Aic ❖ Ceuq ❖ Uic ❖ Confed r	- Premio di produttività - Banca ore	
32	A016	Nazionale, territoriale, settore merceologico e aziendale/consortile 1/1/20-31/12/23	A→N	Operai agricoli e florovivaisti: - Livello 1 - Livello 2 - Livello 3 (operai) - Livello 4 (operai) - Livello 5 (operai) - Livello 6 (operai) - Livello 7 (operai)	Operai agricoli e florovivaisti (mensile) L.3 1.793,09 L.4 1.650,47 L.5 1.534,65 L.6 1.459,38 L.7 1.417,12	S F N S/F F/ N Suppl 1	25% 35% 50% 50% 65% 10%	-Minimo contrattuale -Salario integrativo fissato da contrattazione II livello -Generi in natura o corrispettivo quando corrisposti per contratto o consuetudine	- Agrital-Agci - Legacoop - Agroalimento - Fedagri-Confcooperative ❖ Fai-Cisl ❖ Flai-Cgil ❖ Uila-Uil	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
33	A01 C	Nazionale, territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile. 30/3/18-29/3/21	A→N	Operai agricoli e florovivaisti: - Livello 1 - Livello 2 - Livello 3 (operai) - Livello 4 (operai) - Livello 5 (operai) - Livello 6 (operai) - Livello 7 (operai)	Operai agricoli e florovivaisti (mensili) L.3 1552,08 L.4 1443,16 L.5 1372,38 L.6 1332,63 L.7 1236,40	S F N S/F F/ N Suppl 1	25% 35% 50% 50% 65% 10%	-Minimo contrattuale -Salario integrativo fissato da contrattazione II livello -Generi in natura o corrispettivo quando corrisposti per contratto o consuetudine	- Ciu - Esarco - Esarco Federcoop - Esarco Agricoltura - Cepa-A ❖ Ugl ❖ Si-Cel ❖ Cli-Ciu ❖ Onaps ❖ Sia Confasal(per adesione).	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)

Confrontabile con i Ccnl da ultimi presi in esame è il Ccnl A019, i cui trattamenti retributivi vengono riportati separatamente (qui sotto), stante l'applicabilità del contratto collettivo alle sole società costituite in forma di

cooperativa. Il contratto, se non per i minimi retributivi inferiori nell'ammontare massimo di circa € 200 per singolo livello di inquadramento, può dirsi del tutto coincidente con il Ccnl *leader*: le voci retributive corrisposte sono le medesime e anche le maggiorazioni previste per la maturazione dell'anzianità di servizio coincidono.

N	Cod. CNEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
34	A019	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-

34	A019	Nazionale, territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile. 22/2/19- 21/2/22	A → N	Operai agricoli e florovivaisti: - Area 1: Livello A (specializzati super) Livello B (specializzati) - Area 2: Livello C (qualificati super) Livello D (qualificati) - Area 3: Livello E (comuni)	Operai (mensili)		Operai agricoli e florovivaisti		Operai a t. indet.		- Cepa-A - Esaarco - Ciu-Cne ❖ Sia-Confasal ❖ Cli-Ciu ❖ Ugl	- Tredicesima - Quattordicesima - Scatti di anzianità per biennio di servizio (max. 5)
					L (a) 584,88 L (b) 473,64 L (c) 401,38 L (d) 360,41 L (e) 261,55	S F N S/F F/N Suppl	25% 35% 50% 50% 65% 10%	-Minimo contrattuale -Salario integrativo fissato da contrattazione II livello -Generi in natura o corrispettivo quando corrisposti per contratto o consuetudine	Operai a t. det. -Minimo contrattuale -Terzo elemento: 30,44%			

3.2 Ccnl per il settore delle micro e Pmi anche in forma di cooperative¹³.

N	Cod. CNEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
35	A040	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
36	A042	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
37	A045	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-

¹³ Per i minimi retributivi non riportati in apposita tabella si rimanda a:
https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Archivio_Contratti/Aggiornamenti%202022/minimi%20retributivi/CCNL%20%20agricoltura%20minimi%20retributivi%20280122.pdf?ver=2022-01-31-100556-160.

Vengono qui riportati gli ultimi tre contratti riconducibili al settore contrattuale A01, che esplicitamente ambiscono ad essere applicati con riguardo alle micro e piccole medie imprese, anche in forma cooperativa. I primi due contratti, (A040) e (A042), possono dirsi identici: con tutta probabilità questo è parzialmente dovuto alla stipulazione di entrambi da parte della stessa sigla sindacale Famar (e Snapel per il solo A042). Il primo ha come controparte datoriale Nordindustriale, mentre il secondo Federimprese. Il minimo retributivo è di € 1000 per il livello più basso (VIII); è corrisposta la tredicesima mensilità e gli scatti per anzianità di servizio, biennali per un massimo di cinque, coincidono. Il lavoro straordinario prestato in orario diurno festivo viene retribuito con una maggiorazione del 65% della paga base; se prestato in orario notturno del 75%. Lo straordinario “normale” viene retribuito con una maggiorazione del 30%.

Del tutto omogeneo è anche il contratto A045, stipulato da Anap, Alim, Federfauna, Euroimprese Alba e Selp, Confsai e Ceuq. Leggermente inferiori sono le percentuali riconnesse agli straordinari ma il minimo retributivo per l’VIII livello di inquadramento è di €1.100. Irrilevante è da ritenersi anche la differenza di un solo euro in più per lo scatto di anzianità previsto per il solo livello più basso (€22).

4. Settore contrattuale dei consorzi agrari (A04)¹⁴.

N.	Cod. CNEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O
		Creazione sistemazione e manutenzione verde pubblico e	Aziende ortofrutti-ole	Aziende oleicole e frantoi	Aziende zootecniche e di allevamento animali di qualsiasi specie	Aziende di allevamento pesci e acquacoltura	Aziende vitivinicole	Aziende funghicole	Aziende casearie	Aziende tabacchicole	Aziende faunistico-venatorie	Aziende agrituristiche	Aziende di servizi e di ricerca in agricoltura	Aziende di coltivazioni idroponiche
38	A141	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-
39	A143*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-

(*) Si applica anche alle cooperative.

Il Cnel riconduce al settore contrattuale dei consorzi agrari esclusivamente due contratti, di cui uno applicabile anche alle cooperative: il Ccnl A141, stipulato da Assocap e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uiltucs-Uil, Sinalcap; e il Ccnl

¹⁴ Come sopra.

A143, stipulato da Ciu, Esaarco, Esaarco-Federcoop, Esaarco Agricoltura, Cepa-A e Ugl, Si-Cel, Cli-Ciu, Onaps. Entrambi i contratti, molto complessi nella profilazione dei livelli di inquadramento del personale e nella definizione delle maggiorazioni orarie per il lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, ecc., risultano in tutto e per tutto uguagliabili: i minimi retributivi coincidono perfettamente (se non per un trascurabile discostamento di € 25 aggiuntivi per gli operai inquadrati al 3° livello del Ccnl A143) e prevedono per il livello più basso la corresponsione di € 805,63 di paga mensile. Per il livello più alto, invece, una retribuzione di € 1.286,98. Tra le voci retributive compaiono: tredicesima e quattordicesima; premio di produzione nazionale; premio di anzianità, corrispondente, quest'ultimo, al percepimento di tre mensilità in conseguenza del compimento dei venticinque anni di rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro.

5. Settore contrattuale dei consorzi di bonifica, miglioramento fondiario, sistemazioni idraulico forestali (A03).

N.	Cod. CNEL	Sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico agraria	Imboschimento e rimboschimento	Miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse	Difesa del suolo	Valorizzazione ambientale e paesaggistica
40	A131	-	-	-	-	-
41	A133	-	-	-	-	-
42	A181	X	X	X	X	X
43	A183	X	X	X	X	X

Un discorso a parte deve essere fatto per i contratti stipulati per i consorzi di bonifica e le sistemazioni idraulico-forestali. Per i contratti A131 e A133¹⁵ l'ambito di applicazione coincide con la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i consorzi di bonifica (ivi compresi i consorzi di bonifica montana), gli enti consortili similari di diritto pubblico, i consorzi di miglioramento fondiario, di irrigazione, idraulici di scolo e loro raggruppamenti comunque denominati e il personale che espliciti la propria attività per gli enti anzidetti in via continuativa in modo

¹⁵ A131: stipulato da Snebi e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Filbi-Uil.

A133: stipulato da Ciu, Esaarco, Esaarco Federcoop, Esaarco Agricoltura, Esaarco Fer, Esaarco Asso Ponteggi, Sai, Cepa-A e Ugl, Fisnalcta, Si-Cel, Cli-Ciu, Flaaf Cli-Ciu, Onaps.

esclusivo o a tempo parziale, nonché i rapporti di lavoro subordinato intercorrenti con il personale con rapporto a termine e con gli operai avventizi¹⁶. Ma, in assenza di una vera delineazione della categoria contrattuale e, dunque, delle attività svolte da tali consorzi, è indispensabile ricorrere ai codici Ateco: attività dei maniscalchi (01.62.01); altre attività di supporto alla produzione animale, con esclusione dei servizi veterinari (01.62.09); attività che seguono la raccolta (01.63.00); servizi di supporto per la silvicoltura (02.40.00); attività di supporto alla produzione vegetale (01.61.00). Solo attraverso la loro comparazione con i codici Ateco attribuiti ai contratti A181 e A183¹⁷, si rileva la piena coincidenza dell'ambito oggettivo di applicazione.

Neppure sorprende riscontrare una certa simmetria nella previsione dei minimi contrattuali: i contratti A181 e A183 dettano minimi retributivi per l'ultimo livello di inquadramento di poco diversi, e lo stesso vale confrontando il contratto A131 con il cod. A133: rispettivamente € 1.159,07 e 1.161,07 a fronte di € 1.278,67 e 1.194,21. Volendo invece approfondire la comparazione tra contratti stipulati dalle stesse sigle sindacali per la stessa categoria, la differenza retributiva risulta essere più vistosa: i contratti A181 e A131, stipulati dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil riconoscono un minimo retributivo variato nel suo ammontare di più di euro € 100, mentre i contratti A183 e A133, stipulati da Ugl, presentano un divario di poco più di €30.

6. Osservazioni conclusive.

Al pari degli altri settori contrattuali, anche quello dell'agricoltura è stato colpito da una proliferazione incontrollata di contratti collettivi, stipulati talvolta da organizzazioni sindacali dalla "rappresentatività indefinita"¹⁸;

¹⁶ V. art. 2 del contratto A131, stipulato da Snebi e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Filbi-Uil.

¹⁷ A183: stipulato da Ciu, Esaarco, Esaarco Federcoop, Esaarco Agricoltura, Esaarco Fer, Esaarco Asso Ponteggi, Sai, Cepa-A e Ugl, Fisaletta, Si Cel, Cli-Ciu, Flaaf Cli-Ciu, Onaps. A181: il testo originario del Ccnl è stato sottoscritto da Agci Agrital, Fedagri Confooperative, Federlavoro e Servizi Confooperative, Federazione Italiana Comunità Forestali, Legacoop Agroalimentare, Uncem e Lai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil. Successivamente, lo stesso testo è stato sottoscritto anche da Ugl Agricoli e Forestali e SA Agricoli Idraulici Forestali.

¹⁸ Così viene definita da T. SCACCHETTI, *Proliferazione dei contratti: un tema dalle molte implicazioni*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021.

ad oggi, si supera ampiamente il numero di 900 contratti censiti dal Cnel. Le conseguenze della alluvionale contrattazione collettiva nazionale si concretizzano in una certa sovrapposizione degli ambiti di applicazione dei contratti stessi, sia per quel che concerne la categoria¹⁹, sia con riferimento all'organizzazione dei settori contrattuali (v. il contratto A06D, che, pur venendo ascritto al settore agricoltura, è poi ricondotto al macrosettore Alimentaristi, settore contrattuale E02: pesca). Ad aggravare ulteriormente la situazione concorre la perdurante inattuazione della parte seconda dell'art. 39 Cost. e, più nello specifico, la mancata determinazione di meccanismi di misurazione della rappresentatività sindacale.

L'originaria formulazione dell'art. 603-*bis* c.p. prevedeva che a costituire indice di sfruttamento retributivo fosse la “*sistematica* retribuzione dei lavoratori in modo palesemente *difforme dai contratti collettivi nazionali* o comunque sproporzionata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”. La l. n. 199/2016, emanata col fine di garantire una maggiore efficacia all'azione di contrasto al fenomeno del caporalato, ha modificato l'articolo, prevedendo non solo che la corresponsione della retribuzione *difforme* possa anche solo essere *reiterata* ma, ben più di rilievo, è il fatto che abbia introdotto due parametri di difformità: il discostamento *palesemente difforme* dalle retribuzioni previste nei contratti nazionali o *territoriali* stipulati dalle *organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale*.

Il previgente richiamo *sic et simpliciter* a “contratti collettivi nazionali” conduceva l'interprete, in ossequio al principio del *favor rei*, a interpretarlo nel senso in cui l'ipotesi di reato potesse configurarsi solo in conseguenza alla sistematica corresponsione di una retribuzione inferiore al *minimo retributivo più basso* tra quelli previsti dalla molteplicità di contratti collettivi vigenti. Con la nuova formulazione, invece, considerato anche che i contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale tendenzialmente prevedono dei minimi retributivi più alti, vi sarebbe stato un ampliamento dell'area della punibilità. Tuttavia, il

¹⁹ M. FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Wolters Kluwer, Cedam, 2020.

legislatore, nel riformulare la disposizione, non si è spinto al punto di esplicitare in che termini debba tenersi conto della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, se in termini di maggiore rappresentatività, magari anche in chiave comparata.

La stessa legge sul caporalato ha istituito, con il suo art. 8, c. 1, lett. a), punto terzo, la Rete del lavoro agricolo di qualità, disponendo al contempo come requisito di accesso a quest'ultima l'applicazione, da parte dell'impresa istante, dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Ciononostante, una "interpretazione sistematica" col dettato penale rimane operazione preclusa: ammetterla significherebbe accettare (*rectius* introdurre) una ingiustificata coercizione nei confronti del datore di lavoro, che si vedrebbe costretto a dismettere la sua libertà di scelta del contratto collettivo da volersi applicare – cosa dubbiamente compatibile *ex art.* 39, c. 1, Cost. – laddove i minimi tabellari contenuti nel contratto *leader* risultassero di molto superiori a quelli previsti da contratti non *leader* ma pure rappresentativi; con qui la specificazione che in relazione a questi ultimi si allude, quindi, a una valutazione sulla rappresentatività in termini assoluti, e quindi riconducibile al principio di "maggiore rappresentatività", da doversi esaminare in concreto²⁰.

La preoccupazione del legislatore penale è stata quella di vincolare il parametro di difformità alla sufficiente rappresentatività²¹ delle sigle sindacali stipulanti il contratto²²; lo specifico riferimento ai contratti collettivi siglati dalle organizzazioni più rappresentative, in linea con le considerazioni fin qui esposte, esclude *ab origine* la possibilità di far assurgere a parametro di comparazione i soli contratti collettivi stipulati da rappresentanze minori, fittizie o addirittura di comodo, vietate *ex art.* 17 St.lav. Nello stesso ordine di idee, sembra porsi la dottrina che esclude la

²⁰ V. tra i più recenti contributi sul tema: G. BONOMI, *Pluralismo contrattuale, misurazione della rappresentatività e garanzia della giusta retribuzione*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021; M. MAGNANI, *Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale*, *ibidem*.

²¹ La rappresentatività potrebbe ritenersi sufficiente solo al ricorrere, in concreto, degli indici di rappresentatività individuati dalla giurisprudenza; vd. *ex multis*: Cass., sez. lav., 10 Luglio 1991, n. 7622; Cass., sez. lav., 22 Agosto 1991, n. 9027.

²² Così R. DI MEO, *Le "autorità salariali" e la via italiana al salario minimo legale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, DRI, 3/2019, p. 883.

possibilità – o meglio, la correttezza – di ricorrere a una netta contrapposizione tra Ccnl legittimi, stipulati dalle confederazioni storiche, e intese “pirata”, con riferimento a tutti gli altri contratti stipulati da soggetti diversi; questo per due motivi: da un lato, non è aprioristicamente determinabile la persecuzione di scopi illegittimi ad opera di “contratti minori”, e quindi (a contrario) non sono escludibili legittimi intenti protetti *ex art. 39, c. 1 Cost.*; dall’altro sarebbe errato pensare che fra questi contratti non vi siano oltre a forme di illiceità da reprimere anche istanze di rappresentanza da valutare per quanto esprimono²³.

Stando a quanto espresso dal comma 1 dell’art. 603-*bis* c.p., ai fini dell’accertamento del reato di sfruttamento lavorativo – per cui, si ricorda, è sufficiente l’accertamento della sussistenza di anche solo uno tra gli indici rivelatori – il compito del giudice viene a coincidere con quello di verifica della corresponsione palesemente difforme della retribuzione in relazione al trattamento retributivo dettato dai Ccnl stipulati da organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (il parametro-riferimento), essendo al contempo tenuto alla formulazione di un giudizio sulla proporzionalità e sufficienza della retribuzione rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato, ai sensi dell’art. 36 Cost. *In brevis*, se il trattamento retributivo previsto in Ccnl stipulati da organizzazioni genuinamente e sufficientemente rappresentative degli interessi dei lavoratori risultasse essere inferiore rispetto a quello determinato dai contratti *leader*, ma comunque rispettoso dell’art. 36 Cost., non potrà parlarsi di difformità palese; per converso, se il trattamento viene valutato dal giudice inferiore ai minimi costituzionali²⁴, allora, si configurerà l’ipotesi di reato²⁵. Le perplessità al momento dell’individuazione del contratto collettivo da doversi assumere a parametro per la

²³ E. GRAGNOLI, *Il numero crescente dei contratti collettivi nazionali, la libertà sindacale e l’art. 36, primo comma, Cost.*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, n. 4/2021.

²⁴ Il minimo costituzionale sembrerebbe essere costituito, secondo la giurisprudenza maggioritaria, dai trattamenti retributivi minimi e la tredicesima mensilità, in quanto elementi corrisposti alla generalità dei lavoratori in modo continuato e strettamente legati al principio di corresponsività della prestazione.

²⁵ P. SORO, *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, ne *Il Commercialista – lavoro e previdenza*, n. 8.

determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., comunque, permangono, e questo a causa dei confini fluidi dei campi di applicazione dei contratti, che al contempo rendono incerto il perimetro entro il quale determinare il grado di rappresentatività delle sigle sindacali e datoriali.

La precettività dell'art. 36 Cost., infine, prende vita nell'applicazione e interpretazione giurisprudenziale, scissa al suo interno in diversi filoni di pensiero²⁶ che senza alcuna difficoltà riescono a coesistere senza entrare tra loro in netta contraddizione. Unica posizione incontrovertibile rimane il non assoggettamento del giudice alla determinazione negoziale collettiva della retribuzione, potendosene lo stesso discostare per appellarsi a parametri diversi, quali l'equità; il tipo e la natura dell'attività svolta; il raffronto con situazioni analoghe²⁷ le condizioni di mercato²⁸, col fine ultimo di determinare una retribuzione connotata dei requisiti costituzionali di sufficienza e proporzionalità. A completamento della previsione penale, sulla falsa riga dell'art. 36 Cost., viene difatti punita anche la corresponsione di una retribuzione in modo “comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato” – che pure ricomprende l'ipotesi di mancata applicazione di un qualsivoglia contratto collettivo da parte del datore di lavoro.

In conclusione, nel mutismo selettivo del legislatore e coerentemente con i principi del diritto penale, l'interpretazione preferibile della norma penale oggetto d'analisi parrebbe essere quella volta al richiamo di una rappresentatività in termini assoluti, che assicuri il datore di lavoro dall'incorrere nell'integrazione del reato ogniqualvolta eserciti legittimamente la propria libertà sindacale. Naturalmente, la mancata integrazione del reato non esclude il ricorso a forme di tutela concorrenti

²⁶ Vd. diffusamente P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, in *La Retribuzione – Atti del XIX Congresso nazionale di Diritto del Lavoro, Palermo 17-19 Maggio 2018*, Giuffrè Francis & LeFebvre, Milano, 2019, pp. 95 ss., in cui vengono analizzate le tre posizioni in cui la giurisprudenza sembra essersi scissa con riferimento alla determinazione della “giusta retribuzione”: 1) selezione del contratto collettivo da assumere a parametro; 2) “riduzionismo” del trattamento contrattuale in base ad elementi esterni; 3) selezione delle voci retributive che definiscono il c.d. minimo costituzionale.

²⁷ V. Cass. n. 2835/1990.

²⁸ V. Cass. n. 9759/2002.

e di natura civilistica in caso di corresponsione di una retribuzione non soddisfacente i requisiti di proporzionalità e sufficienza costituzionalmente garantiti (ma non pacificamente determinati dalla giurisprudenza).