
SEGRETERIE TERRITORIALI

PIATTAFORMA CPL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI PROVINCIA DI PISTOIA

PREMESSA

Il quadro che viene dipinto dell'agricoltura e vivaismo al momento della stesura di questa piattaforma è contrastante con notizie spesso eclatanti e in contraddizione tra loro. Il perdurare della crisi degli ultimi cinque anni ha influito nelle dinamiche del settore.

Il settore agricolo sta attraversando un momento di passaggio ed evoluzione come già segnalato dai dati dell'ultimo Censimento ISTAT. La tendenza del settore a livello Toscana trova in parte rispondenza nel territorio Pistoiese nel quale il numero di unità dedite al comparto agricolo è diminuito in misura maggiore (-44%) rispetto alla media regionale. Il calo maggiore si evidenzia nelle aziende agricole residuali con pochi ettari e con i conduttori più anziani, mentre rimane quasi inalterata la SAU complessiva. Si sta quindi realizzando l'auspicato processo di aumento della SAU media per Azienda tale da permettere una competitività maggiore, anche con il fenomeno dei terreni in affitto, mentre il ricambio generazionale appare ancora insufficiente. Si è fatta sempre più interessante la produzione agricola, in particolar modo quella legata al Montalbano, e lo sviluppo dell'agriturismo quale ulteriore risorsa del nostro territorio con un significativo aumento dei posti letto negli ultimi cinque anni ad invarianza di numero di aziende censite. A tutt'oggi nella nostra provincia si assiste ad un basso ricorso alle forme di incentivazione alla nuova imprenditoria giovanile del settore con gli strumenti di sostegno previsti dalla regione e dalla comunità europea. Ancora più consistente è il calo delle aziende nel settore zootecnico, portando nel complesso alla diminuzione di oltre la metà degli occupati nel settore negli ultimi dieci anni.

Un capitolo a parte ha invece il comparto floro vivaistico.

Il fiore reciso mantiene i suoi connotati, in particolare nell'area pesciatina, grazie al Distretto Floricolo. Al contrario il settore vivaistico ha per la prima volta dovuto affrontare una crisi congiunturale, effetto della crisi più generale che ha colpito tutti i settori e che fino a pochi anni fa aveva solo lambito la produzione di piante nel pistoiese. In una prima fase la crisi ha determinato un calo verticale considerevole delle ore lavorate senza che questo determinasse effetti statisticabili agendo su elementi extracontrattuali molto diffusi nel settore. Esaurito tale forma di cuscinetto sono iniziate a manifestarsi crisi con numerose richieste di accesso agli ammortizzatori sociali e cessazioni Aziendali, con l'attivazione fra l'altro di numerose procedure di mobilità, con perdita occupazionale, che ha toccato in maniera disomogenea tanto le aziende di piccole dimensioni tanto le medie, risparmiando apparentemente le aziende più grandi *leader* del settore. L'adagio pistoiese "se non trovo altro andrò a lavorare alle piante" si scontra per la prima volta con una realtà completamente

cambiata e che vede lavoratori provenienti da aziende vivaistiche in crisi migrare verso aziende di servizi o di altri settori in cerca di occupazione alternativa.

Permane la caratteristica polverizzazione di aziende nella provincia di Pistoia: gli addetti del settore con rapporto di lavoro subordinato per l'INPS nel 2014 erano 3697 (di cui 671 OTD e 2014 OTI), distribuiti su 671 aziende, che rappresentano solo una minima parte delle imprese di varia natura (a conduzione familiare, con il solo titolare, ecc.) presenti nel settore: 3040 posizioni aperte presso l'INPS di soggetti attivi di cui 2314 in forma di azienda.

I dati economici sono di più difficile lettura, soprattutto nel comparto floro-vivaistico, ma sicuramente condizionati da una crisi generale, che condiziona i prezzi al ribasso per una scarsa propensione ai consumi. Nel florico i prezzi, con andamenti contrastanti e altalenanti, caratterizzati da una alta volatilità, in particolare risentono degli andamenti internazionali e dei borsini del fiore esteri (v. Amsterdam e Londra) che influiscono direttamente sulla determinazione del prezzo finale. Nel vivaismo invece alla concorrenza internazionale che contribuisce a determinare il prezzo del prodotto, si somma una dinamica interna al distretto e nel sistema di produzione distribuito fra piccole, medie e grandi aziende, tale da scaricare gli effetti negativi dell'abbassamento dei prezzi in particolare sulle prime a vantaggio del mantenimento dei maggior margini di utili delle ultime, e producendo di conseguenza effetti altrettanto negativi sulle condizioni di lavoro in particolare di coloro che sono addetti nelle piccole aziende. La crisi di liquidità che sta interessando tutto il settore acuisce tali differenziazioni.

La stagnazione del settore immobiliare e dell'edilizia in Italia ha ulteriormente accentuato gli effetti della crisi in quelle aziende vivaistiche che, o per dimensione o per scelta imprenditoriale, non hanno sviluppato sufficientemente il mercato estero e diversificato quindi il proprio portafoglio, mercato estero che ha continuato a tirare sebbene con modalità e aree geopolitiche di riferimento cambiate rispetto al passato.

A livello occupazionale nei dati degli ultimi anni si registra una flessione degli occupati e delle giornate lavorate anche in presenza di un aumento dell'utilizzo dei *voucher*. Il mercato del lavoro vivaistico e agricolo è caratterizzato dalla presenza dei lavoratori stranieri che hanno iniziato a coprire anche i ruoli più specializzati, e si affacciano segnali preoccupanti di scarsa regolazione nell'incontro domanda offerta di lavoro parzialmente o completamente non regolarizzato fino a sentori di fenomeni di vero e proprio sfruttamento della manodopera. A questo dato si affianca la crescita di imprenditoria straniera che se non ben integrata nel sistema potrebbe determinare nel medio lungo termine effetti dirimpenti come già vissuti nel vicino distretto tessile pratese.

Il numero di infortuni e incidenti mortali nel settore, unito all'aumento delle malattie professionali, delinea invece una situazione preoccupante che non ci può lasciare inattivi nel ritrovare soluzioni di intervento.

In questo quadro si colloca il rinnovo del Contratto, che proprio partendo dall'analisi delle positività e delle criticità deve collocarsi per dare risposte che siano di aiuto e di guida allo sviluppo del settore. Solo con l'unione fattiva di tutti i soggetti si può delineare una prospettiva di continuità e di sviluppo. Le buone relazioni sindacali che si sono sviluppate in questi anni hanno consentito di attenuare in molti casi gli effetti che la crisi andava determinando, dando anche risposte significative sul piano dei diritti. La crisi ha però evidenziato elementi di fragilità ad oggi sconosciuti nel settore e per questo occorre intraprendere azioni ed iniziative di medio lungo termine per far crescere e rendere più forte nel suo complesso tutto il comparto, per la valorizzazione delle produzioni e l'efficienza delle filiere, la stabilizzazione del reddito delle imprese e la riduzione delle incertezze del mercato.

Servono azioni di sistema per l'innovazione produttiva, organizzativa e commerciale dell'intera filiera e nello specifico dell'Azienda vivaistica nell'ottica della multifunzionalità; un sistema articolato di aggregazioni Aziendali, aziende associate in rete o cooperative, che presuppongano capacità organizzative di rilievo e scelte condivise sulle strategie imprenditoriali, tali da renderle competitive sui mercati internazionali; una diversificazione che porti e redistribuisca reddito sapendo mantenere produzioni di qualità, tutela del territorio, del paesaggio e della risorsa idrica e valorizzazione del prodotto e del territorio nell'ambito turistico. Un processo di valorizzazione ed efficientamento delle aziende floro vivaistiche per produzioni di qualità e creazione di valore aggiunto al cui interno la manodopera dipendente sia parte fondamentale, con azioni formative e di valorizzazione del lavoro in sicurezza con processi di stabilizzazione e fidelizzazione concordate tra le parti coinvolgendo anche il pubblico. Un vivaismo e un'agricoltura che guardano al futuro necessitano di un ricambio culturale e generazionale dei conduttori e dei lavoratori con una gestione dinamica che non debba competere con il costo del lavoro ma sappia vincere con il giusto riconoscimento delle professionalità e delle produzioni di qualità.

Flai CGIL, Fai CISL, Uila UIL intendono porre, con questa piattaforma, alle Associazioni Datoriali, la centralità della risorsa lavoro, e questo rinnovo contrattuale deve dare risposte sul piano salariale e normativo che tendano ad equiparare i lavoratori del settore all'intero mondo del lavoro, rendendo al contempo appetibile la possibilità di sviluppare professionalità e stabilità nella loro attività. E' necessario rendere il nostro sistema contrattuale territoriale capace di rispondere al meglio alle sfide ed ai mutamenti di un settore che si presenta instabile ed in movimento. Sfide e mutamenti cui si può far fronte unicamente con un moderno e funzionante sistema di relazioni sindacali di cui il rinnovo del CPL rappresenta una importante e necessaria premessa.

E' partendo da queste considerazioni che pertanto avanziamo le seguenti richieste:

DIRITTI SINDACALI – *BILATERALITA'*

L'ultimo rinnovo del CCNL consegna un quadro rinnovato sulla bilateralità che deve essere adeguato vista l'assenza nella nostra Provincia di un ente bilaterale, ciò per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori e fornire quelle tutele e prestazioni contrattuali che le norme (nazionali, contrattuali, previdenziali e sociali) intrecciano sempre più spesso con la bilateralità.

Riconoscimento delle agibilità sindacali all'interno delle aziende a partire dalle convocazione delle assemblee sui luoghi di lavoro indette dalle OO.SS. Sindacali di Categoria e/o confederali.

MERCATO DEL LAVORO - *APPALTI*

Il settore floricolo vivaista in particolare è stato caratterizzato da rapporti di lavoro stabilizzati che negli anni si sono determinati in modo diffuso e prevalente per meglio rispondere alle esigenze di qualità e professionalità necessari per mantenere alto e costante il livello di qualità dei prodotti.

E' intenzione di Flai, Fai, Uila confermare e rafforzare questa tendenza escludendo qualsiasi forma di lavoro decontrattualizzato: la corsa al contenimento dei costi del lavoro, incrementata dalla crisi diffusa, costituisce una via "bassa" dello sviluppo ed un pericoloso precedente tendente a destrutturare il comparto.

E' intenzione di Flai, Fai, Uila rivendicare il diritto alla conoscenza degli appalti ed esternalizzazioni presenti nelle varie Aziende. Visto anche il livello delle tecnologie e la complessità dell'organizzazione dei processi di produzione, che fanno assomigliare sempre più le aziende floro vivaistiche ad imprese industriali, il ricorso all'inserimento di mano d'opera

esterna all'Azienda deve rispondere solo a necessità di efficientamento di carattere tecnico-produttivo, e deve caratterizzarsi con il riconoscimento di una clausola sociale che preveda l'applicazione delle stesse norme contrattuali in essere per i dipendenti diretti della stazione appaltante. Il diritto all'informazione diviene questione centrale rispetto al confronto che si deve sviluppare in ogni singola Azienda su questo terreno. Flai, Fai, Uila chiedono l'introduzione del "cartellino di riconoscimento" in cui sia indicato oltre al nome e cognome del lavoratore anche l'Azienda di appartenenza quale elemento di visibilità della lavoratrice e del lavoratore.

FORMAZIONE

La particolare composizione della platea dei lavoratori agricoli e florovivaisti che spesso vede in ruoli particolarmente importanti personale spesso prossimo al pensionamento, richiede un intervento specifico di una formazione che dia continuità e certezze operative alle Aziende e contemporaneamente accresca la professionalità dei lavoratori. In tal senso è importante rivitalizzare lo strumento formativo sapendo anche cogliere, attraverso programmi di formazione condivisi, le opportunità che si creeranno nell'ambito delle possibili offerte.

In un'agricoltura che guarda sempre più al futuro la formazione deve fare da traino allo sviluppo dell'Azienda agricola tramite l'evolversi e la qualificazione delle professionalità, pertanto si chiede un rilancio delle attività formative partendo dalle esperienze già esistenti con un coinvolgimento di tutti gli attori pubblici e privati. In particolare deve essere sanata la situazione di scarsa adesione al fondo nazionale già esistente: FOR.AGRI.

La formazione, sia essa eseguita direttamente sul posto di lavoro che presso aule con decenti, dovrà essere eseguita all'interno dell'orario di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il settore agricolo è ancora oggi uno di quelli maggiormente interessato dalla piaga degli infortuni sul lavoro anche mortali ed è in aumento l'incidenza delle malattie professionali.

Non è più rimandabile una presa di posizione forte per contrastare questi fenomeni che non può che partire dall'introduzione degli RLS Territoriali e dalla proposta, di costituzione di una Commissione Paritetica Salute e Sicurezza.

E' indispensabile costruire altresì un rapporto di informazione nei confronti delle lavoratrici e lavoratori. Deve tenersi annualmente una assemblea dei dipendenti delle singole imprese finalizzata a consentire un circuito virtuoso di notizie utili a tutelare i lavoratori.

E' necessario attuare con puntualità le norme di sicurezza sia per quanto riguarda la fase di lavoro nei piazzali sia di incrementare l'informazione sull'utilizzo di fitofarmaci e sui tempi di decantazione nei quali il lavoratore non deve recarsi nei terreni oggetto di trattamenti fitosanitari.

E' opportuno costruire un registro degli RLS presenti nelle Aziende verificando la reale agibilità di questa importante rappresentanza. In considerazione del fatto che ormai la differenza di genere si afferma positivamente nel settore, occorre che il sistema delle imprese si doti degli strumenti necessari sia sul piano organizzativo che di ambiente di lavoro.

LEGALITA'

E' a partire da un mercato basato sulla qualità ed innovazione del prodotto, e non sulla concorrenza sleale, che si devono perseguire con determinazione obiettivi di crescita del settore, anche con un proficuo rapporto con le strutture ispettive, la lotta contro il lavoro irregolare e sommerso.

Occorre ogni iniziativa utile a scongiurare il fatto che la posizione di particolare debolezza sul piano delle rivendicazioni personali che talvolta possono avere i lavoratori migranti,

lascino spazio a forme di compressione dei diritti sia sul piano individuale e che su quello salariale.

Diventa di grande rilievo e qualificante per l'intera filiera prevedere che nei marchi di qualità di cui si ipotizza la definizione a livello di distretto, vengano comprese anche le materie attinenti la qualità dell'occupazione ed il rispetto dei diritti dei lavoratori addetti.

E' quindi necessario avviare un circuito virtuoso di informazione fra delegate, delegati e Direzioni Aziendali circa gli appalti e le esternalizzazioni interne alle Aziende.

MIGRANTI

All'interno delle imprese si è ormai consolidata la presenza dei lavoratori stranieri, inserendo la positività rappresentata dalla multi culturalità dei lavoratori e lavoratrici migranti, che hanno consentito e consentono la stabilità dei settori.

Oramai non è più sufficiente, anche se necessario, concordare calendari di periodi di ferie tali da consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori migranti la possibilità di raggiungere il proprio paese, ma diviene centrale una convergenza sull'organizzazione del lavoro che tenga conto delle forme di cultura e di vita di questi lavoratori.

In considerazione di quanto scritto sui lavoratori stranieri nel mercato del lavoro, questo rinnovo deve essere il momento di confronto per introdurre norme che diano piena cittadinanza ai lavoratori migranti partendo dalle differenze culturali, etniche e religiose in un ottica di piena integrazione fino ad arrivare alla risoluzione delle problematiche specifiche di questi lavoratori, riferite in particolare alla questione abitativa, al sistema dei trasporti, alla condizione precaria dei lavoratori con permesso di soggiorno Stagionale. E' altrettanto necessario che si avvii un "censimento" che quantifichi la realtà dei lavoratori migranti nelle nostre tipologie di impresa, in modo tale che le parti, congiuntamente, possano chiedere alle istituzioni locali politiche sociali e di accoglienza.

EX FESTIVITA' SOPPRESSE

E' necessario definire annualmente l'utilizzo del monte ore (32) delle ex festività sopresse che potranno essere retribuite solo in caso di specifico accordo Aziendale.

MALATTIA ED INFORTUNIO

Si chiede di innalzare al 100% il pagamento della indennità di malattia ed infortunio a partire dal 1° giorno in cui l'evento si verifica con anticipo nella busta paga del mese corrente.

CLASSIFICAZIONE

Si richiede un aggiornamento della classificazione del C.P.L. in particolare nel settore agro turistico e del vivaismo.

AUMENTI SALARIALI

Le condizioni salariali dei lavoratori sono centrali nei rinnovi contrattuali. Si chiede un aumento salariale che renda dignitoso il salario derivante dall'orario settimanale (39 ore) dei lavoratori.

SALARIO VARIABILE

Il contratto Provinciale di Pistoia sconta da troppo tempo l'assenza di un sistema di erogazioni premiale che scatta al raggiungimento di obiettivi condivisi di produttività, qualità e altri elementi competitività. Questo rinnovo contrattuale deve inderogabilmente superare questa mancanza introducendo un meccanismo concordato che sia di stimolo alle aziende

e ai lavoratori per migliorare l'intero sistema mettendo a disposizione del tema una cifra annua da quantificare.

In mancanza di un'intesa complessiva e definitiva sull'argomento, si richiede una quota del trattamento economico finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra che verrà riassorbita in caso di successiva definizione di detta erogazione.

DETASSAZIONE

Si chiede di recepire la normativa sulla detassazione delle voci correlate a incrementi di produttività e competitività partendo dal protocollo firmato a livello nazionale.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali si riservano eventuali ulteriori e possibili richieste e proposte da avanzare in sede di trattativa e richiedono fin da ora, a fronte dell'accordo di rinnovo, la riscrittura del testo contrattuale con l'aggiornamento delle normative.

FAI-CISL FLAI-CGIL UILA-UIL

Pistoia, lì 30 settembre 2015