

foragri

Atto n.974

“L’impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale”

**Audizione del Presidente del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la
formazione continua in agricoltura (Foragri)**

Stefano Bianchi

11[^] Commissione “Lavoro, previdenza sociale”

Del Senato della Repubblica

Roma, 2 agosto 2017

BREVE PRESENTAZIONE DI FOR AGRI

For.Agri e' il Fondo Interprofessionale per la formazione continua nel settore agricolo Nasce nel dicembre 2007 dalle parti costitutive Confagricoltura, Coldiretti, C.I.A., Cgil Cgil Cisl UIL e Confederdia. Al 31/12/2016 aderiscono a ForAgri 102.107 imprese, pari al 63% delle aziende con dipendenti e 244.837 lavoratori. Dopo il biennio di start up, dal 2009 il Fondo ha avviato l'attività di finanziamento della formazione continua con l'emanazione di avvisi. Al 31/7/2017 For.Agri ha lanciato 13 avvisi con un finanziamento complessivo di **31,3** milioni di euro erogati a **6.662** imprese con oltre **40.000** lavoratori formati. Oggi For.Agri spende l'84% delle proprie risorse, provenienti dai contributi delle aziende, per finanziare la formazione continua in favore di imprese e lavoratori.

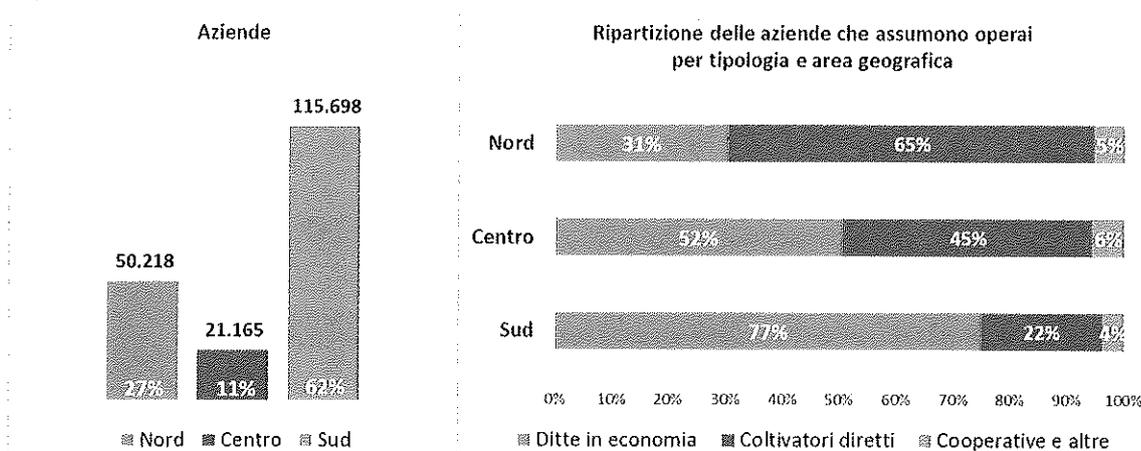
BREVE "FOTOGRAFIA" DEL SETTORE AGRICOLO

Il presente capitolo serve esclusivamente ad evidenziare le caratteristiche strutturali del settore e, conseguentemente, valutare la reale possibilità di introdurre in maniera diffusa e penetrante le tecnologie 4.0.

IMPRESE

Le imprese che occupano manodopera agricola, nel 2015, (ultimo dato disponibile) sono state 187.081. La figura 1. da conto della distribuzione territoriale e della tipologia aziendale

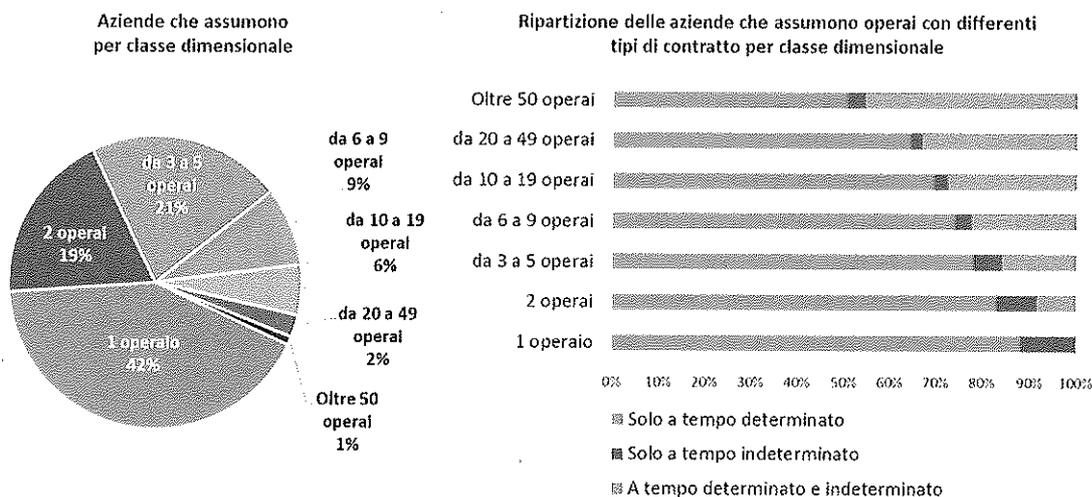
Figura 1 -Aziende che occupano manodopera agricola per tipologia e area geografica (STOCK ANNUO, 2015)



Fonte: elaborazioni "Osservatorio EBAN lavoro agricolo" a cura di Nomisma su dati Osservatorio Statistico Mondo Agricolo – INPS

La figura 2 illustra la classe dimensionale per numero di dipendenti e la tipologia dei contratti utilizzati.

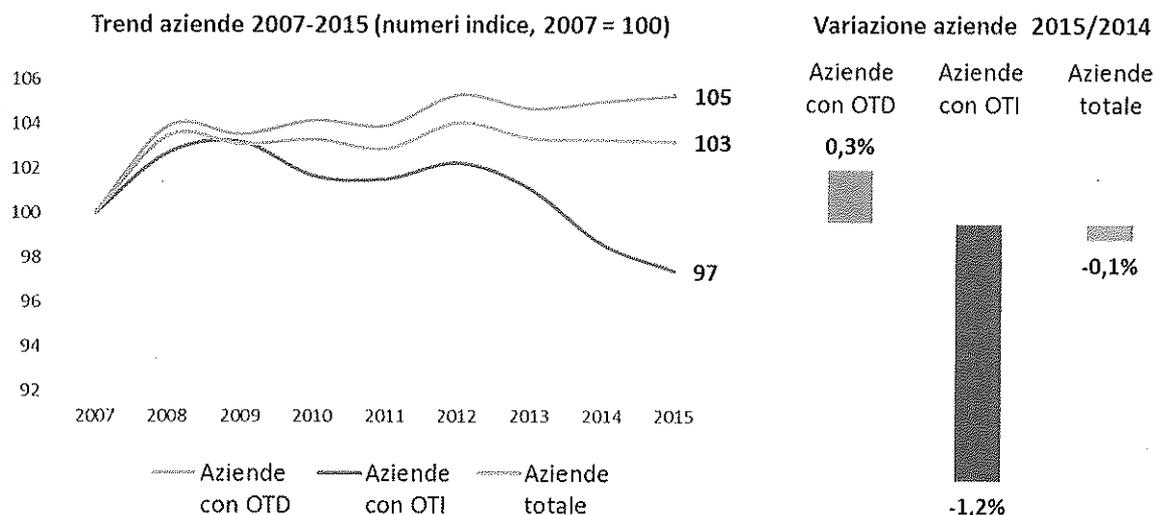
Figura 2 - Aziende che occupano manodopera agricola per classe dimensionale in numero di operai (MEDIA ANNUA, 2015)



Fonte: elaborazioni "Osservatorio EBAN lavoro agricolo" a cura di Nomisma su dati Osservatorio Statistico Mondo Agricolo – INPS

Mentre la figura 3 da conto dell'aumento di aziende che occupano manodopera per tipologia contrattuale dal 2007 al 2015.

Figura 3 - Aziende che occupano manodopera agricola trend di lungo e breve periodo per tipologia contrattuale (MEDIA ANNUA, 2007-2015)



Fonte: elaborazioni "Osservatorio EBAN lavoro agricolo" a cura di Nomisma su dati Osservatorio Statistico Mondo Agricolo – INPS

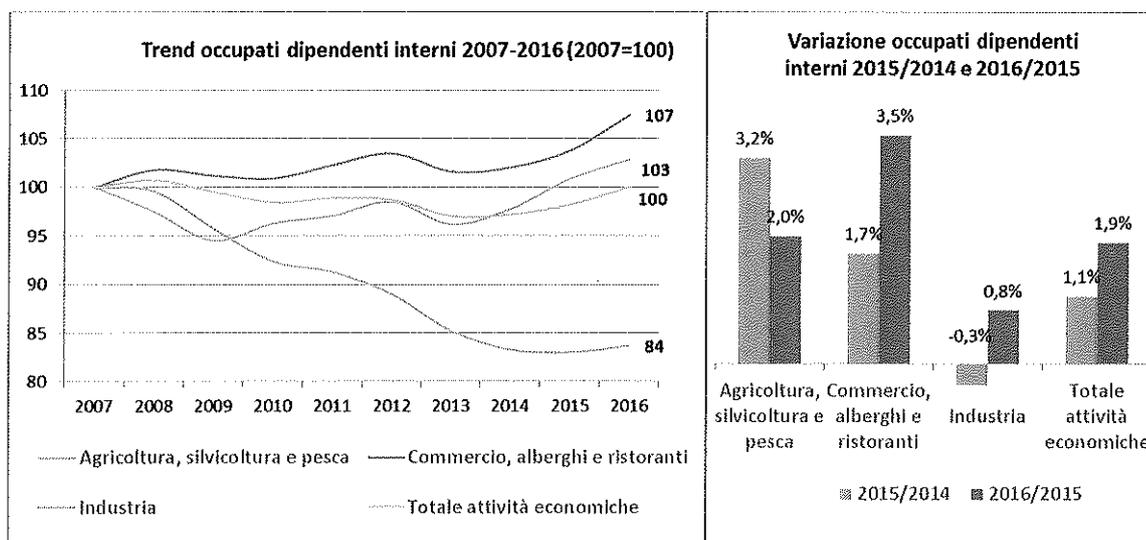
Da questa sintetica illustrazione, discendono le seguenti considerazioni:

- una prevalente presenza di "ditte in economia" rispetto ad altre tipologie aziendali, concentrate soprattutto nelle regioni del Sud a prevalente vocazione agricola
- la generale pervasività della micro e piccola impresa
- la forte stagionalità dei rapporti di lavoro
- la reattività positiva alla crisi, rispetto ad altri settori merceologici, nel 2016 gli investimenti sono aumentati del 3,1% su 2015, con un maggiore attivismo occupazionale delle aziende, anche se solo con contratti a tempo determinato

LAVORATORI

Anche il dato occupazionale (lato lavoratori) conferma il trend positivo sia tendenziale (2007/15) che congiunturale (2016/15) e posiziona il settore Agricolo al secondo posto dopo il Commercio e Turismo.

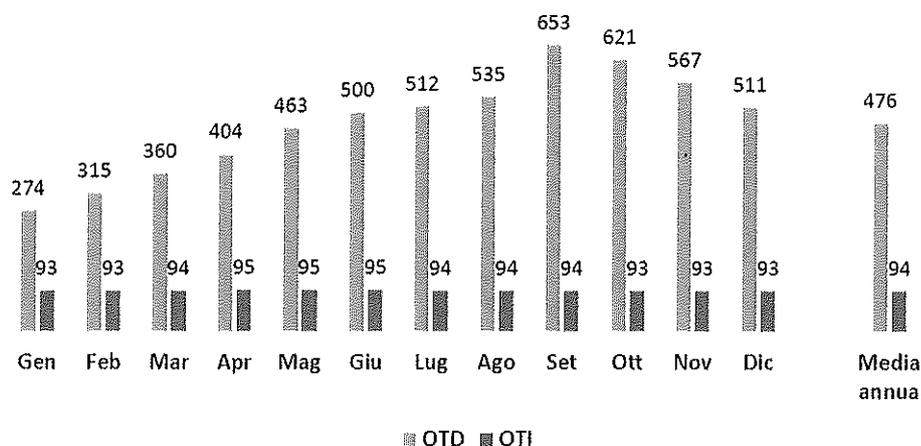
Figura 4 Occupazione interna: trend di lungo e breve periodo degli occupati dipendenti per settore di attività economica



Fonte: elaborazioni "Osservatorio EBAN lavoro agricolo" a cura di Nomisma su dati Contabilità Nazionale ISTAT.

Nello specifico la figura 5 da l'esatta rappresentazione dell'occupazione nel settore articolando il totale dei lavoratori (1.034.525) e delle ore lavorate (106.100.985) per tipologia contrattuale (tempo determinato OTD ed indeterminato OTI) e per andamento mensile

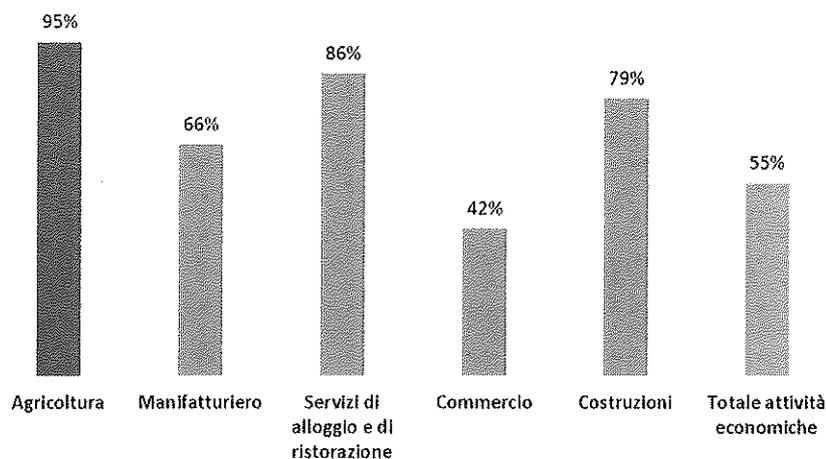
Figura 5 - Operai agricoli dipendenti per mese (MEDIA ANNUA in .000, 2015)



Fonte: elaborazioni "Osservatorio EBAN lavoro agricolo" a cura di Nomisma su dati Osservatorio Statistico Mondo Agricolo - INPS

Per quanto riguarda i rapporti giornate/operaio, le 261 giornate/anno degli OTI sono leggermente superiori alla media generale del totale dei settori merceologici (253), mentre le 84 giornate/anno degli OTD sono significativamente inferiori alla media generale (128) e, considerando che tale tipologia contrattuale riguarda il 90% della manodopera, e' facile comprenderne la ricaduta sui redditi da lavoro(4/5000€/anno). Inoltre la Figura 6 da conto della fortissima incidenza (95%) degli operai nel settore rispetto, alla totalità dei dipendenti

Figura 6- Incidenza degli operai sul totale dipendenti per settore (2015)



Attenzione il dato dell'agricoltura MANCA (il dato nel grafico è solo stimato)

Fonte: elaborazioni "Osservatorio EBAN lavoro agricolo" a cura di Nomisma su dati Osservatori statistici Mondo agricolo e Lavoratori dipendenti INPS

Tutto ciò è confermato anche dai dati CICO (Campione Integrato Comunicazioni Obbligatorie) del Ministero del Lavoro dai quali risulta che nei rapporti di lavoro attivati nel 2016, l'87% hanno riguardato la qualifica professionale del l'operaio non specializzato/bracciante

Tabella 7 - Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (2016)

Qualifica professionale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Altra tipologia contrattuale*	Totale (=100%)
Bracciante agricolo/operaio non specializzato	87,3%	45,2%	79,0%	203.940
Specializzato colture miste	3,7%	9,0%	1,3%	8.632
Specializzato coltivazioni legnose	3,2%	1,5%	1,4%	7.478
Conducente di trattore e di altri macchinari agricoli	1,5%	4,3%	2,6%	3.497
Specializzato zootecnico	0,7%	5,9%	2,2%	1.844
Specializzato colture protette	0,7%	3,7%	1,4%	1.732
Addetto turismo	0,6%	2,4%	1,5%	1.361
Specializzato seminativi/ortive in pieno campo	0,5%	0,9%	0,3%	1.256
Addetto magazzino/vendite	0,5%	5,5%	1,3%	1.328
Addetto trasformazione prodotti agricoli	0,5%	1,9%	0,8%	1.171
Attività di supporto	0,3%	5,5%	4,3%	808
Amministrativo	0,2%	9,6%	2,4%	542
Operaio manutenzione verde	0,1%	0,8%	0,3%	281
Addetto meccanica	0,1%	0,9%	0,3%	214
Operaio forestale	0,1%	0,0%	0,1%	123
Dirigente	0,0%	1,8%	0,3%	131
Addetto costruzioni	0,0%	0,3%	0,1%	34
Tecnico agronomia	0,0%	0,9%	0,4%	39
TOTALE	230.948	1.497	1.966	234.411

*Altra tipologia contrattuale comprende: lavoro congiunto, lavoro a tempo determinato per sostituzione, apprendistato professionalizzante, lavoro intermittente, lavoro a domicilio, collaborazione coordinata e continuativa, lavoro a progetto, lavoro occasionale, lavoro intermittente

Fonte: elaborazioni "Osservatorio EBAN lavoro agricolo" a cura di Nomisma su dati CICO – Ministero del Lavoro

Le ulteriori notizie contenute nelle Figure 8 e 9 contribuiscono a precisare il quadro. Infatti la consistente presenza di lavoratori stranieri (31%) e la forte concentrazione di lavoratori nella fascia di età 45/64 anni (38% OTD e 56% OTI) possono rappresentare una iniziale difficoltà all'introduzione di nuove tecnologie.

Figura 8

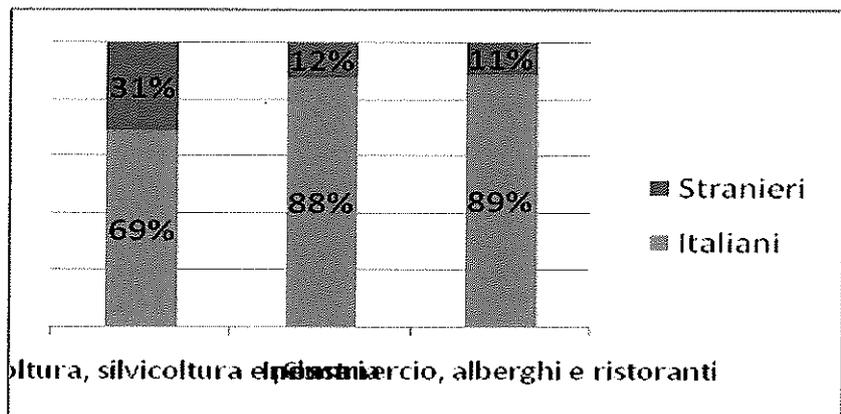
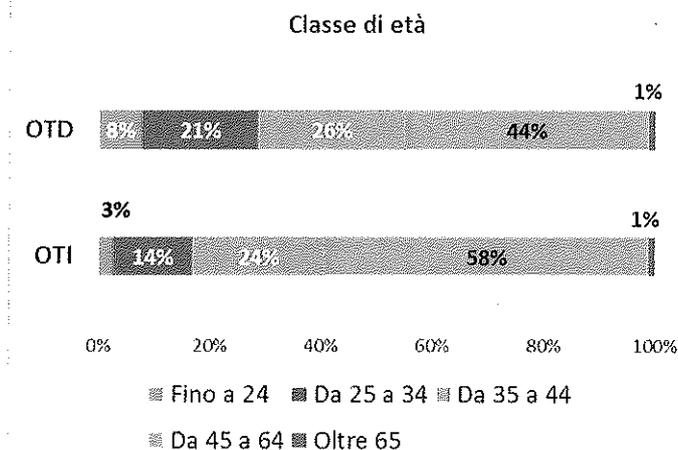


Figura 9



Per ulteriori informazioni sul lavoro sommerso e contrattazione vedi allegato 1.

L'INNOVAZIONE IN AGRICOLTURA

Tuttavia molte e diffuse esperienze innovative dimostrano che il settore e' in fase evolutiva, infatti vi sono alcuni potenti fattori che stanno spingendo verso la

trasformazione:

- l'esigenza di risparmio di risorse idriche e nell'uso di fertilizzanti, fitofarmaci e carburanti incrementa il ricorso all'agricoltura di precisione;
- la possibilità di utilizzare gli scarti della lavorazione per produrre, attraverso la polimerizzazione, le cosiddette "materie seconde" incentiverà l'integrazione di processi industriali;
- la riduzione dei costi dei nuovi strumenti tecnologici (sensori, microprocessori, droni, satelliti "personali", trattori smart) e la possibilità di usare gli incentivi del piano Calenda, almeno per le produzioni più integrate con il ciclo di trasformazione
- ma soprattutto il "tiraggio" dell'industria di trasformazione agroalimentare che già oggi utilizza il 72% della produzione agricola nazionale e cresce soprattutto sui mercati internazionali grazie alla domanda sempre maggiore di prodotti che assicurino qualità e tracciabilità.

Escludendo, per un attimo le aziende con grandi superfici coltivate che da tempo utilizzano l'agricoltura di precisione (AdP) e che tuttavia rappresentano l'1% del totale della superficie coltivata, se il paradigma dell'economia 4.0 può essere sinteticamente espresso nel binomio "AUTOMAZIONE/INTEGRAZIONE", ebbene molte piccole/medie imprese del settore **vitivinicolo** e del settore **caseario** rientrano in questo paradigma. Nel settore **vitivinicolo**: con forti capacità innovative nelle colture in campo (sensori trattamenti da remoto), processi di automazione nell'attività di cantina e nel l'imbottigliamento e con l'utilizzo dell'e-commerce per la commercializzazione soprattutto sui mercati internazionali. Nel settore **caseario**: con l'automazione delle attività di stalla e di lavorazione del latte, con la sensoristica nei processi di affinamento e di stagionatura e con l'e-commerce per la vendita.

Così come può essere particolarmente interessante analizzare l'esperienza della produzione di ortaggi in IV Gamma, in particolare nella provincia di Salerno, prima provincia a livello nazionale con oltre 2.500 ettari coltivati, pari, rispettivamente, al 65% e al 45% della superficie provinciale e regionale ad ortaggi protetti. A questo aggiungasi lo sbocco commerciale nella GDO e nell'export (solo la rucola 40 milioni di euro/anno) e la forte connessione con l'altro principale polo produttivo di Bergamo/Brescia.

In questo caso, studiato dal dipartimento di Agraria dell'Università Federico II di Napoli, le competenze richieste ai lavoratori tendono a modificarsi, da un lato per la forte integrazione nell'organizzazione del lavoro tra coltivazione, trattamento, impacchettamento, stoccaggio e distribuzione e dall'altro per l'introduzione di macchinari tecnologicamente sempre più evoluti. Queste trasformazioni nelle

competenze e nelle professionalità del personale addetto (vedi allegato 2) vengono registrate nel contratto provinciale di lavoro (CPL) di Salerno con modificazioni spesso sostanziali rispetto a quanto codificato dall'Atlante del Lavoro e delle Qualifiche Professionali, redatto dall'Inapp. Non è un caso che l'Inapp stesso propone un'attività di monitoraggio costante dell'Atlante con le parti contrattuali e con gli Enti Bilaterali dei diversi settori merceologici per cogliere ed aggiornare le evoluzioni delle competenze professionali con l'introduzione delle nuove tecnologie. Naturalmente queste esperienze, pur importanti e significative, non modificano l'affermazione contenuta a pag 86 delle Linee Guida del MIPAAF per lo sviluppo dell'AdP:

"Attualmente esiste un enorme gap tra le soluzioni potenzialmente offerte dalle tecnologie e l'applicazione effettiva di queste tecnologie nella gestione dei sistemi culturali delle aziende agricole italiane". L'obiettivo, enunciato dal ministro Martina, di portare dall'1% al 10% in cinque anni la superficie coltivata con l'AdP avrà bisogno, per essere realizzato, di:

- investimenti diretti in infrastrutture (banda larga ed ultralarga)
- orientamento e promozione agli investimenti
- incentivi per investimenti
- formazione

NUOVE COMPETENZE E FORMAZIONE NELL'AGRICOLTURA 4.0

Considerando che il ciclo di vita dei prodotti si accorcia sempre di più perchè il consumatore, usando la rete, ricerca ed acquisisce maggiori informazioni e conseguentemente esprime giudizi e preferenze le aziende vengono costantemente stimolate a differenziare/personalizzare il prodotto.

Questo porta ad aggiungere al valore materiale intrinseco del prodotto altri valori immateriali:

- design e progettazione
- comunicazione e cultura
- ricerca
- assistenza

e per raggiungere questi obiettivi l'azienda 4.0 deve realizzare una forte integrazione sia nei processi interni che nelle filiere esterne. Non più solo prodotti, ma anche servizi, e quindi non più solo Impresa e Mercato, ma Filiera e Mercato. La digitalizzazione e l'automazione facilitano la realizzazione di tale integrazione,

consentendo non solo di velocizzare i processi produttivi, ma il controllo ed il cambiamento in tempo reale della qualità del prodotto e la riduzione dei tempi morti del processo. In questo quadro anche il lavoro risulta fortemente integrato, appiattendo ruoli gerarchici tradizionali e facilitando il lavoro di gruppo nel quale si confrontano esperienze e competenze diverse con un forte orientamento al problem solving. Vengono quindi spontanee alcune domande:

1. il passaggio da una competenza più specialistica ad una meno specialistica determina un impoverimento professionale? In realtà trattandosi di un nuovo modo di lavorare, si passa da un "sapere organizzato e codificato per mestiere" ad "un sapere organizzato e codificato per processo (interno) e per filiere (esterno). Anzi il passaggio dalla specializzazione (organizzazione parcellizzata e verticale) al processo (organizzazione integrata e orizzontale) determina una ricomposizione delle mansioni e quindi una maggiore "ricchezza professionale".
2. Dal 2015 il costo orario di un robot è diventato inferiore a quello di una unità lavorativa. Ci avviamo alla disoccupazione di massa? La tecnologia non è nemica dell'occupazione. In realtà la poca innovazione ha creato disoccupazione. L'automazione e l'uomo sono fattori che coevolvono nel ciclo produttivo. Infatti solo l'uomo può garantire il cambiamento, le macchine non sanno cambiare e l'uomo diventa il tutor della macchina. Lo sviluppo tecnologico genera sviluppo delle competenze professionali che, unitamente all'organizzazione del lavoro, creano una nuova **catena del valore**.
3. Nella nuova organizzazione del lavoro il TEMPO non è più l'unità di misura principale per retribuire il LAVORO (es: orario menù, lavoro a distanza, orario autorganizzato, lavoro agile, smart working). Andiamo verso il superamento della contrattazione collettiva? Perdendo ruolo il fattore TEMPO, che tradizionalmente e principalmente misura il lavoro de professionalizzato, acquistano centralità le COMPETENZE quindi il SAPERE e le ABILITÀ quindi il SAPER FARE determinando una contrattazione più attenta alla qualità professionale.

Queste risposte consentono di interpretare correttamente le due antitesi:

COGNITIVO vs MANUALE RIPETITIVO vs NON RIPETITIVO

Il " manuale-ripetitivo" genera una competenza DEBOLE facilmente e fatalmente sostituibile da una tecnologia automatizzata.

Il "cognitivo-non ripetitivo" genera una competenza FORTE perché "allenata al cambiamento consapevole"

Tuttavia hanno come presupposto alcune precondizioni:

- una formazione di base superiore
- la conoscenza base della lingua inglese
- la padronanza base del digitale

Di conseguenza può essere individuata una sequenza di skill professionali, utili soprattutto nelle aziende con un processo produttivo evoluto e, soprattutto, fortemente integrato tra produzione della materia prima e sua trasformazione:

- avere conoscenza del prodotto, ma soprattutto del processo
- capacità di controllo delle macchine in attività
- avere conoscenza e capacità di usare l'intero ciclo
- avere polivalenza e capacità di gestione della complessità
- essere esperto di flussi e problem solving
- avere conoscenza e saper usare le connessioni (interne, di filiera, organizzative, internazionali)
- avere autonomia ma non autosufficienza
- avere capacità di relazione e disponibilità al lavoro di gruppo
- partecipare in maniera consapevole al processo produttivo
- avere soggettività e versatilità nell'organizzazione del lavoro
- avere disponibilità ad aumentare le conoscenze e l'esperienza professionale con l'autoapprendimento

QUALE FORMAZIONE CONTINUA PER L'AZIENDA 4.0?

Il passaggio dalle condizioni professionali attuali del settore, anche nelle esperienze più avanzate, agli obiettivi appena enunciati, postula un percorso articolato in tre ambiti di intervento:

1. alfabetizzazione digitale di massa: sarà necessario, oltre che adeguare i programmi formativi scolastici, prevedere un impegno straordinario per un'attività di recupero soprattutto nei confronti della popolazione lavorativa

con età più elevata, questo può essere fatto attraverso la contrattazione, recuperando l'esperienza delle 150 ore degli anni '70.

2. Difendere le professioni più vulnerabili: è necessario definire una mappa dell'obsolescenza e/o dell'impovertimento delle competenze, condizione per individuare i nuovi fabbisogni formativi. La velocità del cambiamento può creare problemi e difficoltà di ADATTAMENTO è necessario mettere in campo strumenti di AUTOMAZIONE COGNITIVA, che consentano di acquisire ed aumentare in tempo reale le CONOSCENZE e le COMPETENZE dei lavoratori (factory academy, CFA, rapporto aula-pratica, job rotation in azienda).
3. Formare ed accrescere nuove competenze ed abilità: diventa essenziale combattere l'obsolescenza dell'offerta formativa tradizionale sia nei contenuti che nelle metodologie. Se la nuova azienda postula un circuito continuo e costante FORMAZIONE-INNOVAZIONE-FORMAZIONE si determina una sorta di "CONFINE LIQUIDO" in cui la costante analisi dei fabbisogni formativi genera una proposta/offerta che deve inserirsi, senza standard, costruendo sempre nuovi modelli di progettazione e di modalità di somministrazione flessibili, versatili e strettamente connesse con il ciclo produttivo.

Gli enti di formazione devono riprogettare il proprio ruolo con caratteristiche consulenziali in grado di rispondere in tempo reale ai bisogni che azienda e lavoratori non riescono a risolvere in autonomia.

La formazione continua così entra a pieno titolo nella catena del valore.

Il soggetto formatore entra a far parte della Filiera.

In questo lavoro di analisi in progress, che stiamo sviluppando, restano alcuni temi da approfondire:

1) La Stagionalità

Per quel personale che viene inserito in determinate fasi del processo produttivo

è comunque necessario il possesso di competenze di base per decodificare le informazioni digitalizzate (vedi precondizioni), infatti una parte del "sapere produttivo" può essere "trasmesso" anche in difetto di competenze specifiche.

2) Le Declaratorie Professionali

Nell'azienda integrata per processo e per filiera, che produce prodotti ma anche servizi, con forti caratteristiche di lavoro orizzontale e polivalente si perdono i tradizionali vincoli e punti di riferimento per descrivere e classificare il lavoro. Perfino i Codici Ateco finiscono per risultare obsoleti per l'incasellamento professionale. Per questo è importante il ruolo della contrattazione e della bilateralità nella verifica e nell'implementazione dell'Atlante nazionale del Lavoro e delle Qualificazioni.

3a) La Gerarchia "WHITE COLLAR"

La forte integrazione e l'automazione costringono anche i "white collar" a diventare multitasking, integrando le competenze di progettazione, di sviluppo, di gestione del ciclo, di gestione delle informazioni

La gerarchia nuova si fonda sulla conoscenza, che genera autonomia da mettere al servizio del lavoro di gruppo. Del resto in una azienda organizzata per processi orizzontali che senso avrebbe una gerarchia verticale?

3b) La Gerarchia "BLUE COLLAR"

Diventa indispensabile la socializzazione linguistica e cognitiva del sapere per tutta la comunità aziendale. Il sapere interno va destrutturato e fluidificato per evitare concentrazioni che possano diventare punti di blocco nei circuiti di informazione e di gestione.

ALCUNE CONSIDERAZIONI FINALI

Quanto fin qui illustrato dimostra che i processi di innovazione che nei prossimi anni riguarderanno l'economia italiana tutta e, nel nostro caso, l'agricoltura dovranno essere "accompagnati" da comportamenti e da attività utili a governare il fenomeno e a regolarne tempi e modi di introduzione delle nuove tecnologie per evitare controindicazioni negative.

Vale, anche in questo caso, quanto, detto in precedenza: ogni interruzione traumatica del processo di innovazione genera sprechi di risorse (tempo, tecnologia, capitale finanziario ed umano).

Per questo il governo del processo deve essere caratterizzato da tre elementi di fondo:
- garantire nuove e permanenti forme di co-decisione sui programmi di introduzione delle nuove tecnologie, prevedendone le ricadute sul processo produttivo,

- sull'organizzazione del lavoro e sulle quantità/qualità delle risorse umane;
- rafforzare, nella contrattazione sia aziendale che nazionale, le strategie formative, valorizzando lo strumento della formazione continua sia attraverso il conto formativo aziendale (CFA) che con la partecipazione agli avvisi nazionali dei Fondi Interprofessionali;
 - considerando che gran parte delle modificazioni/evoluzioni del SAPERE (COMPETENZE) e del SAPER FARE (ABILITÀ) avverranno nell'attività lavorativa, costruire un efficace sistema di validazione e di certificazione delle competenze non formali ed informali per consentire un adeguato sviluppo professionale e contrattuale in azienda o, più in generale, nel mercato del lavoro.

Atto n.974

“L’impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale”

Allegato 1

11[^] Commissione “Lavoro, previdenza sociale”

Del Senato della Repubblica

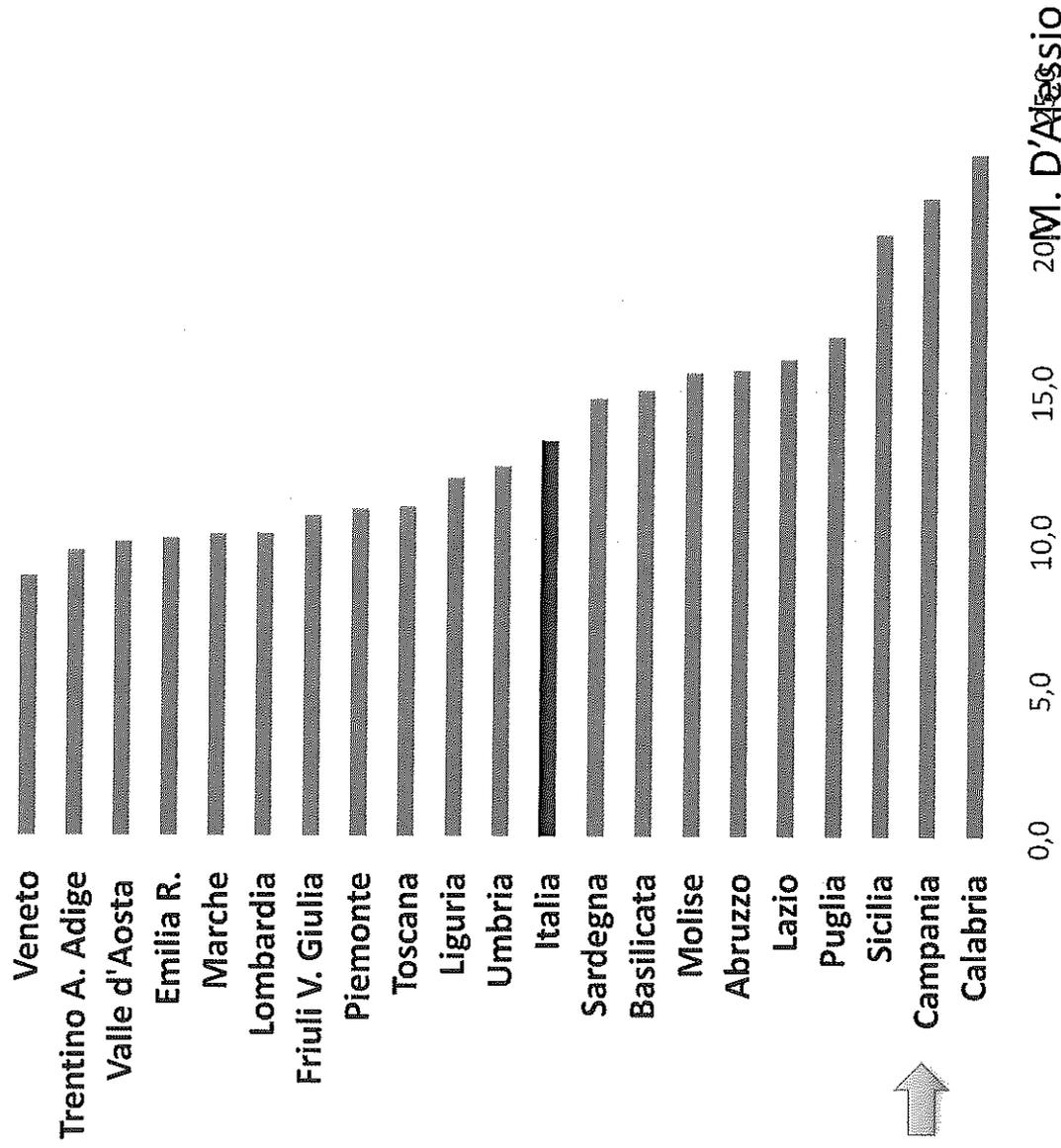
Roma, 2 agosto 2017

LAVORO SOMMERSO

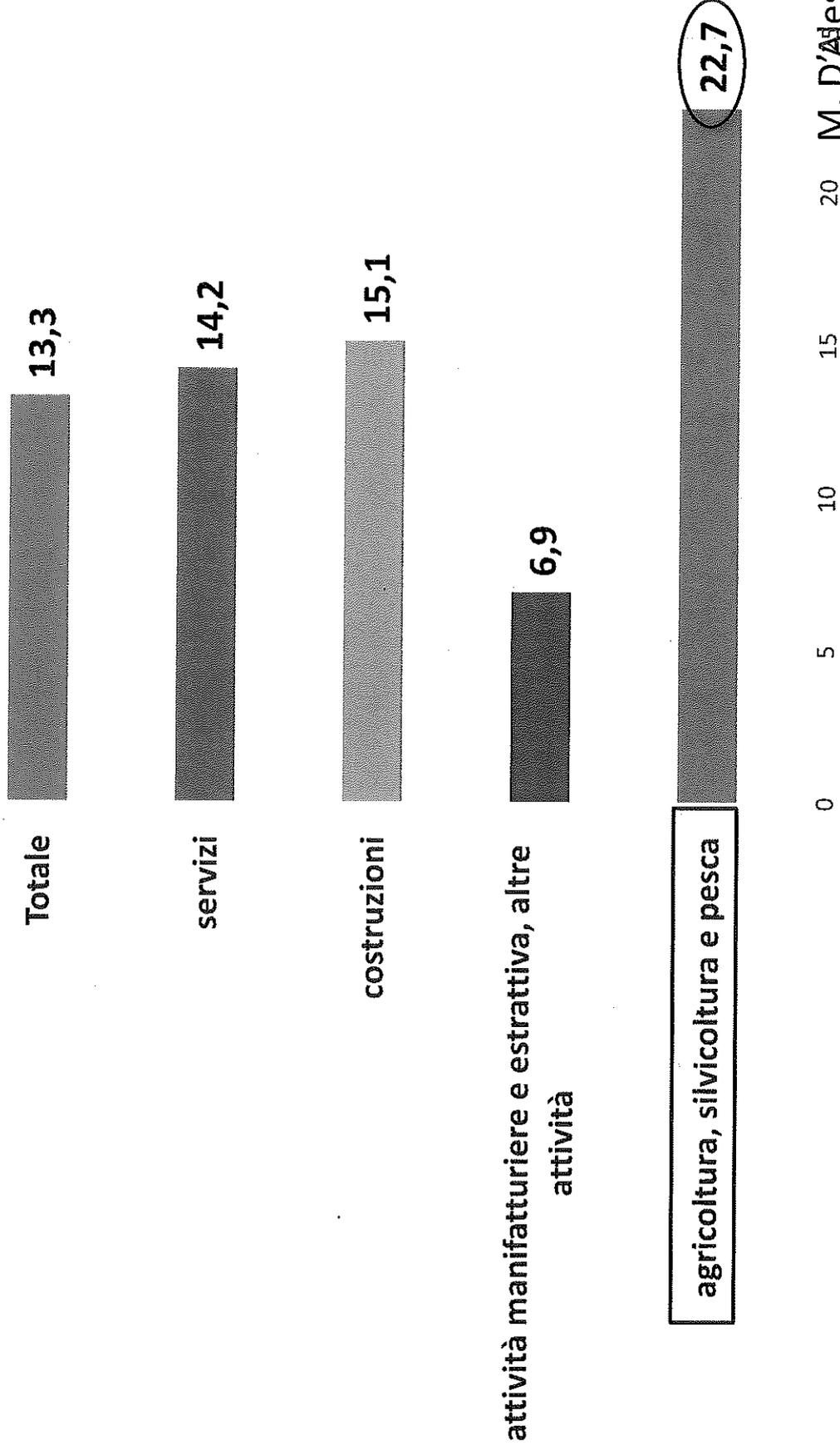
<<prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative>>.

Tassi di irregolarità nelle regioni italiane (2014)

Regione	Tasso di irregolarità
Calabria	23,0
Campania	21,5
Sicilia	20,3
Puglia	16,8
Lazio	16,1
Abruzzo	15,7
Molise	15,6
Basilicata	15,0
Sardegna	14,8
Italia	13,3
Umbria	12,5
Liguria	12,1
Toscana	11,1
Piemonte	11,0
Friuli V. Giulia	10,8
Lombardia	10,2
Marche	10,2
Emilia R.	10,0
Valle d'Aosta	9,9
Trentino A. Adige	9,6
Veneto	8,8

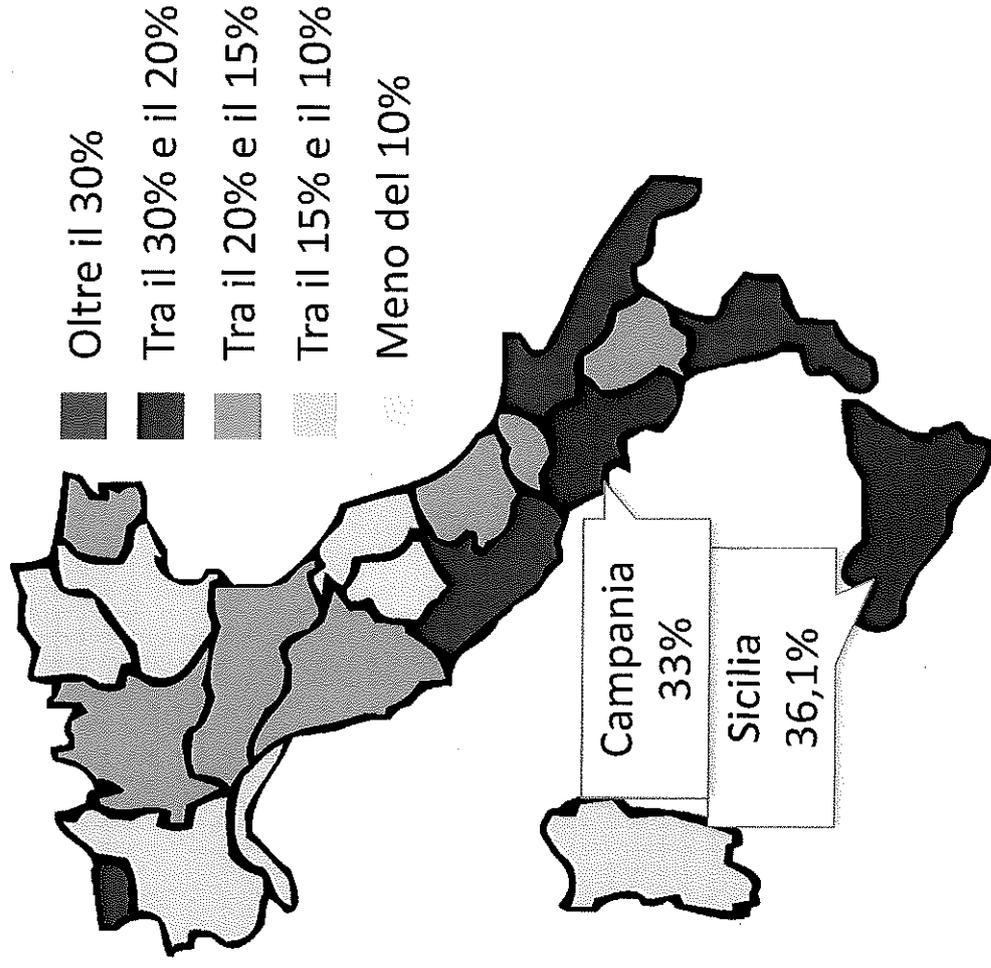


Tassi di irregolarità nei settori economici (2014)



Lavoro sommerso nel settore agricolo (2014)

- Secondo Istat nel 2014 il lavoro sommerso nel settore agricolo riguarda 212,2 mila ULA.
- Il tasso di irregolarità nel settore agricolo è pari al 22,7%.
- La Campania e la Sicilia con un tasso di irregolarità rispettivamente pari a 36,1% e 33,0% sono le regioni con la maggiore incidenza del lavoro sommerso in agricoltura.



LA CONTRATTAZIONE

La contrattazione per gli operai agricoli e florovivaisti

1. Parte introduttiva: oggetto, struttura e assetto e durata.

2. Relazioni sindacali: Sistema della bilateralità, EBAN e Casse extra legem/EBAT, FOR.AGRI.

3. Rapporto di lavoro: Assunzione, riassunzione, categorie, trasformazione del rapporto di lavoro.

Mansioni, profili professionali e
inquadramento

4. Classificazione del personale: Aree e declaratorie.

5. Organizzazione del lavoro: orario, riposo settimanale, ferie, permessi e congedi, straordinario, festivo, notturno.

6. Trattamento economico: retribuzioni, aumento, minimi salariali di area e welfare contrattuale. +

7. Previdenza e assistenza: Agrifondo, Malattia e infortunio, Integrazioni, FISA e Lavori pesanti e nocivi.

8. Risoluzione rapporto di lavoro e provvedimenti disciplinari: licenziamenti giusta causa e giustificato motivo, dimissioni e norme disciplinari.

9. Diritti sindacali: Delegato d'azienda, Tutela e permessi sindacali, Riunioni.

10. Norme finali: Controversie individuali e collettive, contrattazione provinciale.

CCNL Contratto Nazionale Operai Agricoli e
Florovivaisti

CPL Contratto Provinciale Operai Agricoli e
Florovivaisti

Trattamento economico

Livello contrattuale	1 anno	2 anno	3 anno	4 anno	5 anno	6 anno	7 anno	8 anno
CCNL - NAZIONALE	Vigenza economica Aumenti			Vigenza economica				
CPL - PROVINCIALE	Vigenza Economica		Vigenza Economica Aumenti			Vigenza Economica		

- **Obiettivo CCNL** → salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro
- **Obiettivo CPL** → Tenere conto dell'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale

MINIMI SALARIALI DI AREA MENSILI – Operai agricoli - CCNL

Operai Agricoli		Minimi
Area professionale		
Area 1 [^]		1.250,00
Area 2 [^]		1.140,00
Area 3 [^]		850,00

➤ 7,40 €/ora

➤ 6,75 €/ora

➤ 5,03 €/ora

Retribuzioni Operai Agricoli - CPL

Provincia	Livello Massimo OTD			Livello Minimo OTD			Livello Massimo OTI	Livello Minimo OTD
	Salario provinciale	Terzo elemento + TFR	Totale	Salario provinciale	Terzo elemento + TFR	Totale		
AV	€ 8,63	€ 3,37	€ 12,00	€ 5,87	€ 2,30	€ 8,17	€ 1.459,38	€ 992,65
BE	€ 8,77	€ 3,43	€ 12,20	€ 4,75	€ 1,86	€ 6,61	€ 1.472,25	€ 802,95
CE	€ 9,07	€ 3,54	€ 12,61	€ 4,85	€ 1,90	€ 6,75	€ 1.533,08	€ 820,78
NA	€ 9,02	€ 3,53	€ 12,55	€ 4,90	€ 1,92	€ 6,82	€ 1.524,90	€ 828,76
SA	€ 9,03	€ 3,53	€ 12,56	€ 5,93	€ 2,32	€ 8,24	€ 1.517,24	€ 943,85

Grazie per l'attenzione!

Per contatti:

Massimiliano D'Alessio

Tel: +390658561200

massimiliano.dalessio@fondazionemetes.it

Atto n.974

“L’impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale”

Allegato 2

11[^] Commissione “Lavoro, previdenza sociale”

Del Senato della Repubblica

Roma, 2 agosto 2017

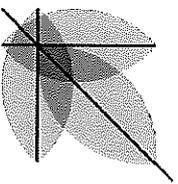


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II



Identificazione dei profili professionali maggiormente richiesti in agricoltura

Prof.ssa Teresa DEL GIUDICE
Dr. Roberto FREDA



INAPP
PUBLIC POLICY INNOVATION



ENTE
BILATERALE
AGRICOLA
NAZIONALE



Roma, 04/03/2017

IV Gamma in provincia di Salerno

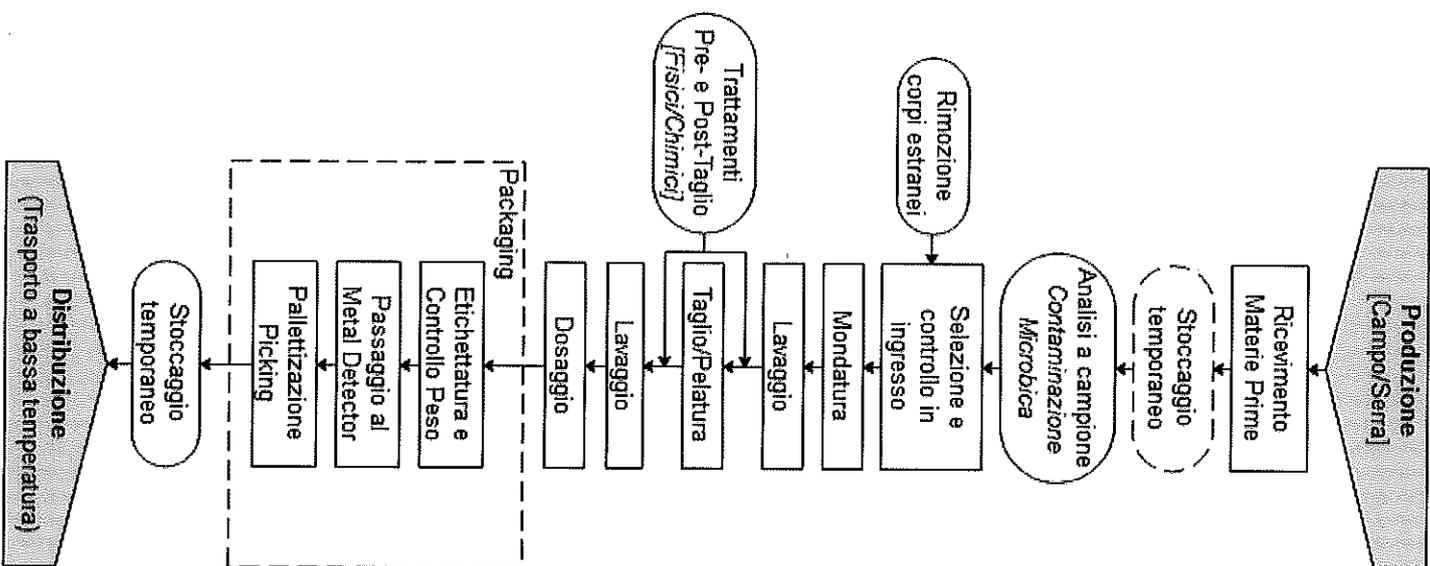


Circa 2500 ettari coltivati (probabilmente sotto stimati)

- Prima provincia a livello nazionale
- La quasi totalità della superficie regionale
- 65% superficie provinciale ad ortaggi protetti
- 41% della superficie regionale ad ortaggi protetti
- Primato in particolare per la rucola (circa 70% produzione nazionale)

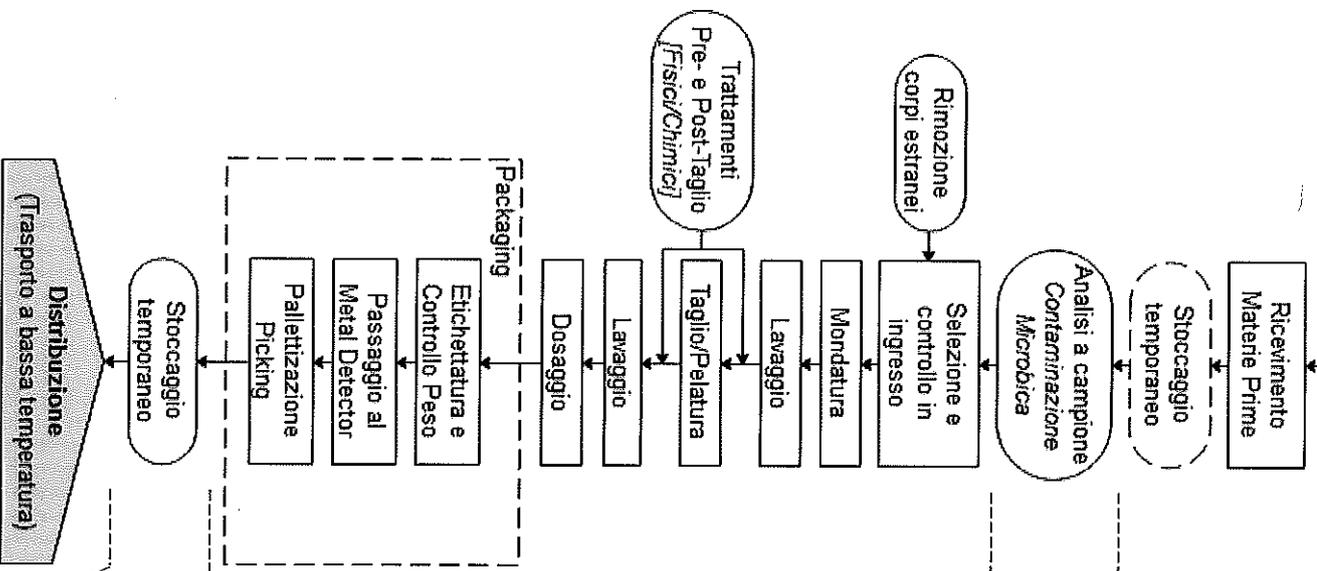
IV Gamma in provincia di Salerno

- Sbocco nella grande distribuzione
- Particolare propensione all'export (solo rucola 40 milioni di euro/anno)
- Particolare connessione con l'altro principale polo produttivo (Bergamo-Brescia)
- Maggiore crescita rispetto agli altri areali nazionali



Produzione
[Campo/Serra]

CPL Salerno



- Carrellista
- Magazzinieri
- Frigoristi

- Aiutante di laboratorio
[Operai Florovivaisti]

- Addetti all'imbottigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli
- Addetto alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli
- Operaio addetto al comando ed alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici

- Frigoristi
- Carrellista
- Magazzinieri

Atlante del Lavoro

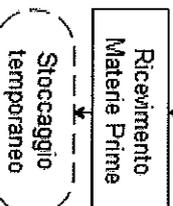
Produzione
[Campo/Serra]

CPL Salerno

SEP: Produzioni alimentari

Area comune

Trasporti e logistica



- Carrellista
- Magazzinieri
- Frigoristi

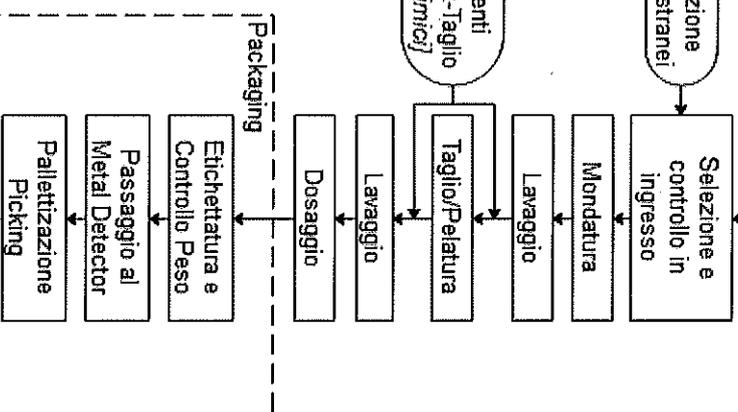
SEP: Produzioni alimentari

Analisi a campione
Contaminazione
Microbica

- Aiutante di laboratorio
[Operai Florovivaisti]

SEP: Produzioni alimentari

Area comune



- Addetti all'imbottigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofruttili
- Addetto alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofruttili
- Operaio addetto al comando ed alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici

SEP: Produzioni alimentari

Area comune

Trasporti e logistica



- Frigoristi
- Carrellista
- Magazzinieri

Atlante del Lavoro

CPL Salerno

SEP: Produzioni alimentari.

Processo: Gestione dei processi di produzione, trasformazione e confezionamento di prodotti alimentari.

Sequenza: Progettazione, programmazione e controllo della qualità nelle produzioni alimentari.

Analisi a campione
Contaminazione
Microbica

ADA: Analisi e controllo delle materie prime, dei semilavorati e dei prodotti alimentari. (2.136.401)

Attività dell'ADA:

- Esecuzione di analisi microbiologiche e fisico-chimiche di materie prime e semilavorati destinate alle produzioni alimentari
- Esecuzione di analisi chimico-fisiche dei materiali da imballaggio in ingresso
- Accettazione e valutazione delle materie prime da avviare alla produzione
- Definizione dei protocolli interni di campionamento e analisi di materie prime, semilavorati, prodotti e materiali da imballaggio
- Redazione di report e resoconti delle analisi di laboratorio effettuate

- Aiutante di laboratorio
[Operai Florovivaisti]

L'operato che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

Atlante del Lavoro

CPL Salerno

SEP: Produzioni alimentari.

Processo: Gestione dei processi di produzione, trasformazione e confezionamento di prodotti alimentari.

Sequenza: Progettazione, programmazione e controllo della qualità nelle produzioni alimentari.

Analisi a campione
Contaminazione
Microbica

ADA: Analisi e controllo delle materie prime, dei semilavorati e dei prodotti alimentari. (2.136.401)

Attività dell'ADA:

- Esecuzione di analisi microbiologiche e fisico-chimiche di materie prime e semilavorati destinate alle produzioni alimentari
- Esecuzione di analisi chimico-fisiche dei materiali da imballaggio in ingresso
- Accettazione e valutazione delle materie prime da avviare alla produzione
- Definizione dei protocolli interni di campionamento e analisi di materie prime, semilavorati, prodotti e materiali da imballaggio
- Redazione di report e resoconti delle analisi di laboratorio effettuate

Professioni:

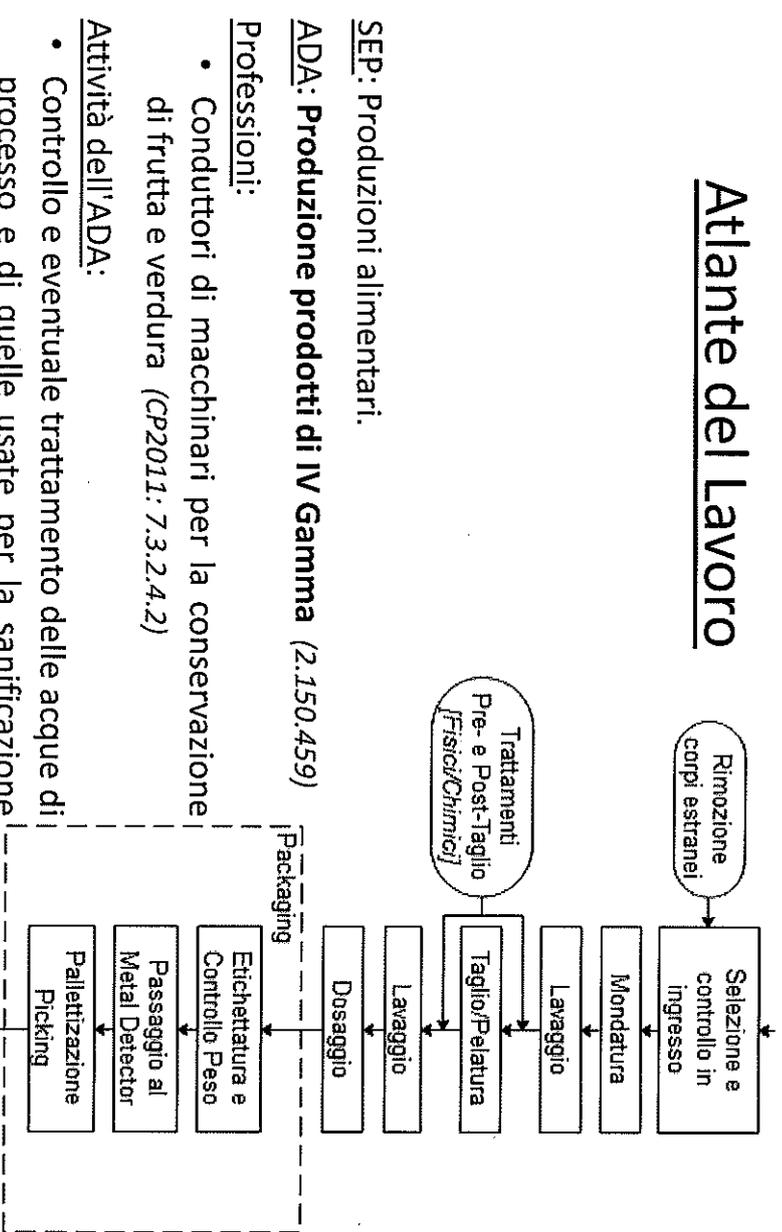
- **Biotechnologi** (CP2011: 2.3.1.1.4)
- **Tecnici dei prodotti alimentari** (CP2011: 3.2.2.3.2)

- Aiutante di laboratorio
[Operai Florovivaisti]

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

Atlante del Lavoro

CPL Salerno



SEP: Produzioni alimentari.

ADA: **Produzione prodotti di IV Gamma** (2.150.459)

Professioni:

- Conduttori di macchinari per la conservazione di frutta e verdura (CP2011: 7.3.2.4.2)

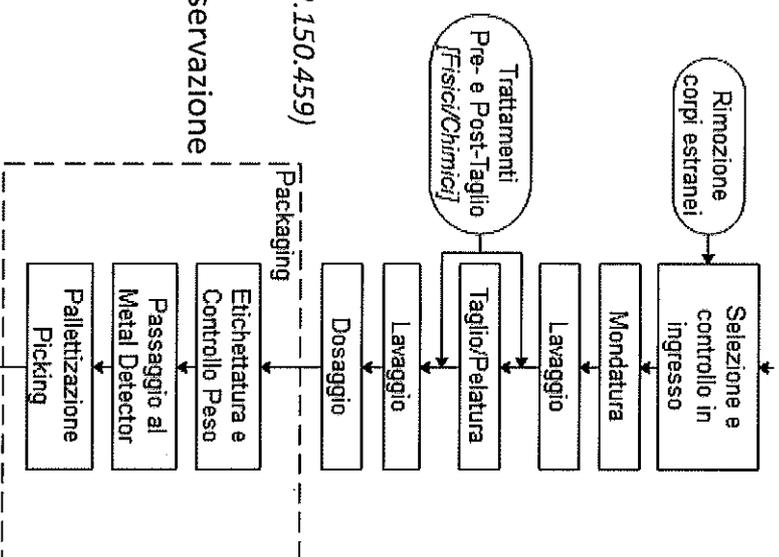
Attività dell'ADA:

- Controllo e eventuale trattamento delle acque di processo e di quelle usate per la sanificazione degli impianti di produzione dei prodotti di IV Gamma.
- Controllo qualitativo organolettico delle materie prime per l'avvio della produzione di prodotti di IV Gamma.
- Realizzazione delle operazioni di taglio/rifilo, cernita, calibratura del prodotto di IV Gamma.
- Esecuzione della pulizia del prodotto vegetale.
- Gestione del processo di pulitura a secco (vibrovagliatori, ecc.) del prodotto.
- Realizzazione della fase di lavaggio.
- Gestione della fase di asciugatura dei prodotti.
- Realizzazione della fase di essiccamento del prodotto.
- Gestione della fase di raffreddamento del prodotto.

- Addetti all'imbottigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli
- Addetto alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli
- Operario addetto al comando ed alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici

Atlante del Lavoro

CPL Salerno



SEP: Produzioni alimentari.

ADA: **Produzione prodotti di IV Gamma** (2.150.459)

Professioni:

- Conduttori di macchinari per la conservazione di frutta e verdura (CP2011: 7.3.2.4.2)

+

SEP: Area comune + Produzioni alimentari.

Professioni:

- Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino (CP2011: 7.3.2.4.2)
- Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali (CP2011: 7.3.2.4.2)
- Conduttori di macchinari per la conservazione di frutta e verdura (CP2011: 7.3.2.4.2)
- ...

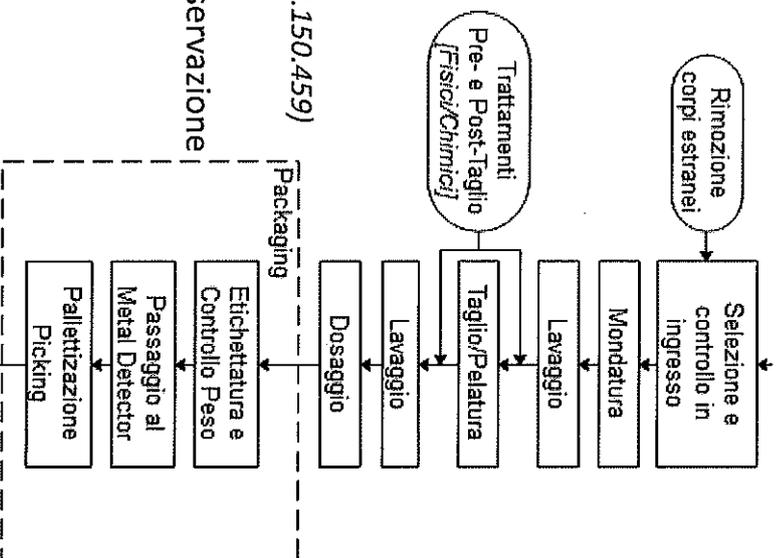
- Addetti all'imbotigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli
- Addetto alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli
- Operaio addetto al comando ed alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici

Atlante del Lavoro

CPL Salerno

Gestione/Controllo della Produzione

(Area comune + Produzioni alimentari)



SEP: Produzioni alimentari.

ADA: **Produzione prodotti di IV Gamma** (2.150.459)

Professioni:

- Conduttori di macchinari per la conservazione di frutta e verdura (CP2011: 7.3.2.4.2)

+

SEP: Area comune + Produzioni alimentari.

Professioni:

- Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino (CP2011: 7.3.2.4.2)
- Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali (CP2011: 7.3.2.4.2)
- Conduttori di macchinari per la conservazione di frutta e verdura (CP2011: 7.3.2.4.2)
- ...



Controllo Qualità e Certificazione

(Area comune + Produzioni alimentari)

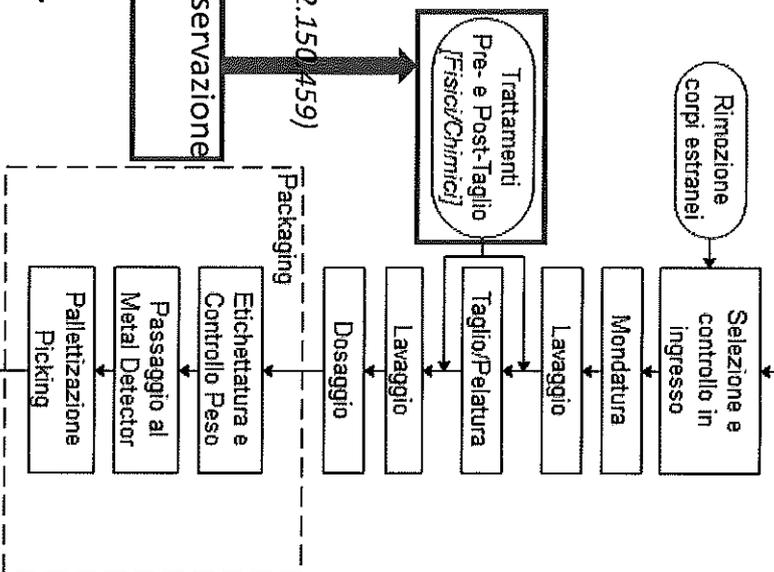
- Addetti all'imbotigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofruttili
- Addetto alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofruttili
- Operaio addetto al comando ed alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici

Atlante del Lavoro

CPL Salerno

Gestione/Controllo Produzione

(Area comune + Produzioni alimentari)



SEP: Produzioni alimentari.

ADA: **Produzione prodotti di IV Gamma** (2.150/459)

- Professioni:
- Conducenti di macchinari per la conservazione di frutta e verdura (CP2011: 7.3.2.4.2)

SEP: Area comune + Produzioni alimentari.

Professioni:

- Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino (CP2011: 7.3.2.4.2)
- Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali (CP2011: 7.3.2.4.2)
- Conducenti di macchinari per la conservazione di frutta e verdura (CP2011: 7.3.2.4.2)
- ...



Controllo Qualità e Certificazione

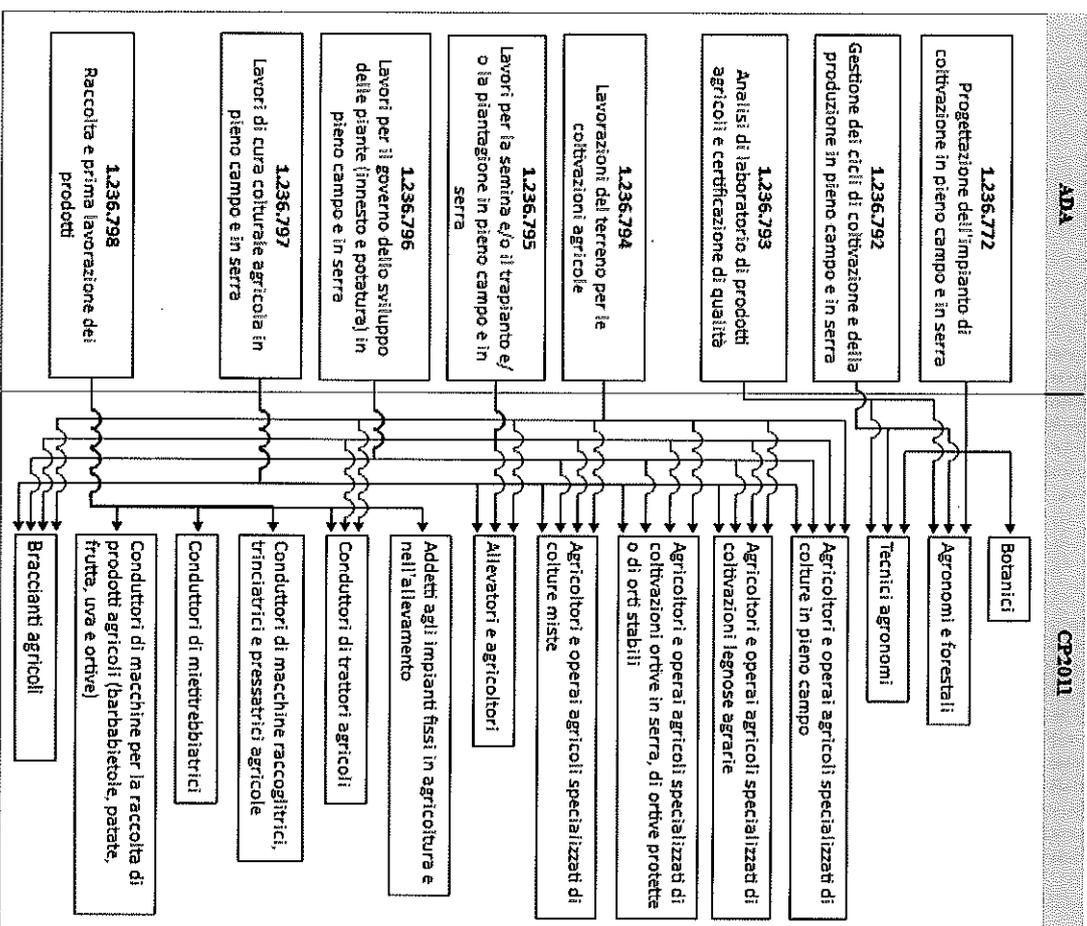
(Area comune + Produzioni alimentari)

- Addetti all'imbottigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofruttili
- Addetto alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofruttili
- Operario addetto al comando ed alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici

SEP: Agricoltura, silvicoltura e pesca.

Processo: Coltivazioni agricole, florovivaistiche, forestali e costruzione/manutenzione di parchi e giardini.

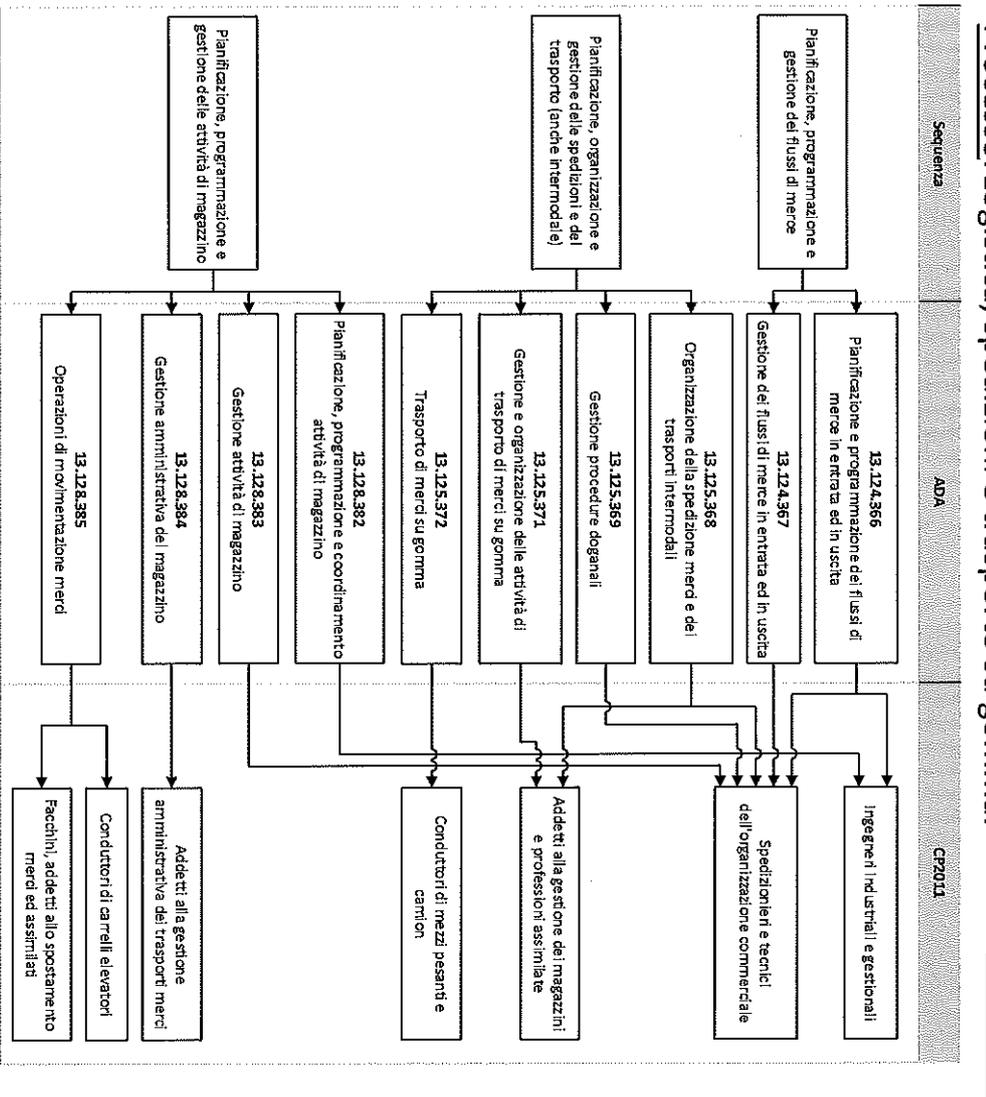
Sequenza: Coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra.



- Addetti al dirado
- Addetti al diserbo, semina, irrorazione semplice a viti o frutteti, potatura in fase di mantenimento
- Addetti al funzionamento degli impianti di irrigazione
- Addetti alla falciatura manuale
- Addetti alla semina manuale
- Addetti alle macchine semoventi semplici
- Addetto alla raccolta frutta con scale e/o scalette
- Addetto alla tiratura del pavimento plastico
- Addetto allo spargimento dei concimi chimici a mano e a macchina ed alle irrorazioni ed all'impiego dei presidi sanitari
- Conduttori di caldaie a vapore
- Custodi aziendali aventi mansioni di fiducia e controllo delle merci
- Erpicatore - falciatore a macchina
- Meccanico – elettricista – trattorista
- Preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti parassitari
- Responsabile della squadatura e installazione degli impianti di frutteti e vigneti
- Responsabili alla preparazione di campioni sperimentali che operano nel settore della ricerca
 - Addetti alla zappatura
 - Conduttori di serre
- Capo operaio
- Irrigatore
- Potatore
- Aiuto innestatori
- Ibridatore - selezionatore
- Operatore tecnico sementiero
- Trattorista addetto al trasporto
- Vendemiatore d'alto fusto

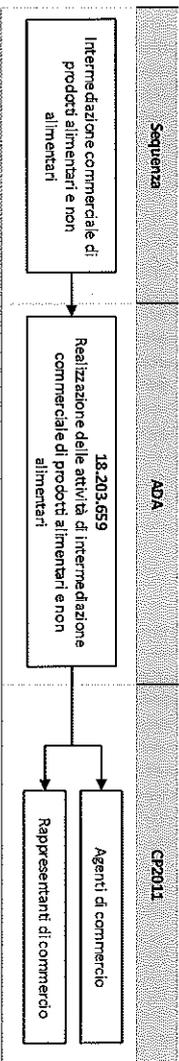
SEP: Trasporti e logistica.

Processo: Logistica, spedizioni e trasporto su gomma.



SEP: Servizi di distribuzione commerciale.

Processo: Intermediazione commerciale e immobiliare.



- Carrellista
- Conduttori di autotreni ed autoarticolati superiori a 75 q.li
- Conduttori di autotreni ed automezzi
- Magazzinieri
- Spedizionieri