



associazione **Alessandro Bartola**
studi e ricerche di economia e di politica agraria

agrire **regionieuropa**

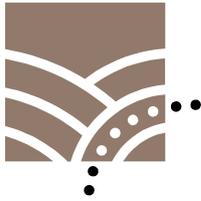


LAVORO E IMPRESA NELL'AGRICOLTURA ITALIANA

a cura di
Roberto Esposti e Claudia Merlino

Collana Economia Applicata





associazione **Alessandro Bartola**

LAVORO E IMPRESA NELL'AGRICOLTURA ITALIANA

a cura di Roberto Esposti e Claudia Merlino

Collana Economia Applicata



Associazione Alessandro Bartola
Studi e ricerche di economia e di politica agraria

Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali
Università Politecnica delle Marche
Piazzale Martelli, 8
60121 Ancona

Collana Economia Applicata
Volume 2, anno 2016
Quaderno n. 1 del Comitato Scientifico CIA-AAB
ISBN 9788894062915

Il Comitato Scientifico CIA-AAB

La Confederazione Italiana Agricoltori, in collaborazione con l'Associazione Alessandro Bartola, ha istituito il Comitato Scientifico CIA-AAB al quale ha affidato il compito di realizzare alcuni studi su temi cruciali dell'agricoltura e dello sviluppo rurale in Italia. Il Comitato Scientifico CIA-AAB è coordinato da Franco Sotte e ne fanno parte Antonio Cristofaro, Roberto Esposti e Benedetto Rocchi. Ai suoi lavori collaborano ricercatori CREA e dirigenti e funzionari della Confederazione. Il Comitato Scientifico CIA-AAB si avvale anche di istituzioni di ricerca e di esperti esterni.

Indice

1 INTRODUZIONE: IMPOSTAZIONE E OBIETTIVI DELLO STUDIO.....	5
2 L'EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE AGRICOLA IN ITALIA	9
2.1 EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE AGRICOLA COMPLESSIVA	10
2.2 EVOLUZIONE DELLA COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE AGRICOLA	12
3 PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO DELL'AGRICOLTURA ITALIANA NEL CONTESTO EUROPEO	27
3.1 IL CONFRONTO DI PRODUTTIVITÀ MEDIA TRA PAESI	28
3.2 IL CONFRONTO DI PRODUTTIVITÀ TRA PAESI: IL RUOLO DELLA DIVERSA DOTAZIONE FATTORIALE	31
3.3 IL CONFRONTO DI PRODUTTIVITÀ TRA PAESI PER INDIRIZZO PRODUTTIVO.....	35
3.4 IL CONFRONTO DI PRODUTTIVITÀ TRA PAESI: I DIVARI REGIONALI	41
4 PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO NELL'AGRICOLTURA ITALIANA	45
4.1 IL CAMPIONE COSTANTE RICA 2008-2012	45
4.2 PRODUTTIVITÀ, DIMENSIONI ECONOMICHE E DOTAZIONE FATTORIALE	46
4.3 PRODUTTIVITÀ E SPECIALIZZAZIONE PRODUTTIVA	49
4.4 DIVARI TERRITORIALI DI PRODUTTIVITÀ	52
5 DA PRODUTTIVITÀ A COMPETITIVITÀ: REMUNERAZIONE E COSTO DEL LAVORO IN AGRICOLTURA	59
5.1 RETRIBUZIONI IN ITALIA E NELLA UE	59
5.2 COSTO DEL LAVORO E PRODUTTIVITÀ	64
5.3 LAVORO IRREGOLARE	67
6 DA PRODUTTIVITÀ A COMPETITIVITÀ: LA LEGISLAZIONE DEL LAVORO IN AGRICOLTURA	71
6.1 ANALISI DELLE SPECIFICITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO IN AGRICOLTURA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE FORME CONTRATTUALI E AL TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE	71
6.2 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPECIFICHE DEL LAVORO AGRICOLO	82
6.3 IL CONTRATTO DI RETE E LA CODATORIALITÀ NEL SETTORE AGRICOLO	98
6.4 GLI ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO	102
6.5 GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	105
6.6 ASPETTI PREVIDENZIALI E CONTRIBUTIVI.....	109

6.7	LA RETRIBUZIONE NEL SETTORE AGRICOLO	116
6.8	STRUTTURA E ASSETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN AGRICOLTURA ..	118
6.9	GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL SETTORE AGRICOLO	122
6.10	L'AGRICOLTURA NELLE PROPOSTE DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO	129
7 ALCUNE IPOTESI INTERPRETATIVE E POSSIBILI LINEE STRATEGICHE ...		143
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI		147
APPENDICE 1 – DOTAZIONE FATTORIALE NEL CAMPIONE COSTANTE RICA 2008-2012 ..		149
APPENDICE 2 - LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE AGRICOLO CON ALMENO UNA GIORNATA RETRIBUITA NELL'ANNO GIORNATE MEDIE E RETRIBUZIONE MEDIA NELL'ANNO		153
APPENDICE 3 - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE E AGEVOLAZIONI PER DATORI DI LAVORO		155
APPENDICE 4 - IL LAVORO AGRICOLO NEL CONTESTO EUROPEO		163

1 Introduzione: impostazione e obiettivi dello studio*

Questo lavoro è il frutto di una elaborazione e di una analisi condotta, in comune, da esperti e ricercatori di CIA, Associazione Alessandro Bartola, CREA (ex-INEA) e Adapt. Questo gruppo di lavoro si è riunito intorno al tema, ampio e per certi versi generico, di “Lavoro e impresa nell’agricoltura italiana” con riferimento alle sue attuali prospettive di crescita e sviluppo.

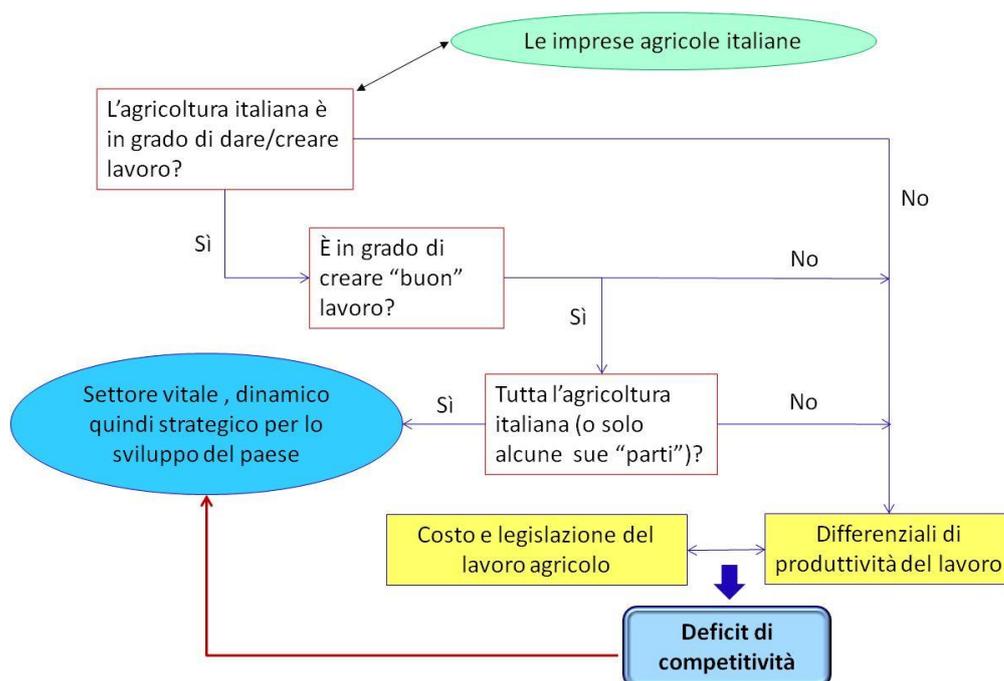
La prima questione che questo gruppo di lavoro si è trovato ad affrontare, pertanto, è proprio come coniugare e come rendere pratica e capace di generare linee di azione strategico-politiche il tema affidato: “Lavoro e Impresa” nell’agricoltura italiana. Come rappresentato schematicamente nella Fig. 1.1, il tema è stato in primo luogo tradotto in una domanda: l’agricoltura italiana, con questo intendendo le imprese agricole italiane, sono nella condizione attuale capaci di dare lavoro, cioè di creare opportunità occupazionali? In ultima analisi, è questa capacità che rende un settore vitale e dinamico, quindi strategico per lo sviluppo del paese. Pertanto sottostante la domanda circa la capacità dell’agricoltura italiana di dare lavoro vi è la più generale questione circa la centralità o meno di questo settore per le traiettorie di sviluppo e crescita dell’intera economia italiana.

D’altro canto, la risposta a questa prima domanda va necessariamente articolata almeno in due direzioni. La prima riguarda la qualità del lavoro creato dalle imprese agricole italiane, la seconda riguarda il fatto che questa capacità sia generalizzabile a tutto il settore agricolo nazionale o non piuttosto confinato ad alcuni specifici comparti e territori. Pertanto, l’obiettivo principale del presente lavoro è fornire una risposta alla seguente domanda: l’agricoltura italiana è in grado di creare lavoro di qualità in modo generalizzato? Il volume si prefigge di ricercare e fornire evidenze empiriche che consentano di fornire una risposta a tale quesito. In particolare, laddove tali evidenze indicassero piuttosto che non tutta l’agricoltura italiana è in grado di creare lavoro e che non tutto il lavoro creato è

* Autori: Roberto Esposti (Università Politecnica delle Marche, Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali) e Claudia Merlino (CIA)

di qualità, il lavoro ambisce a individuarne le cause. Queste sono in ultima analisi riconducibili all'esistenza, almeno in alcune componenti dell'agricoltura nazionale, di gap di competitività che, con riferimento al tema del lavoro, sono qui spiegati con una insufficiente produttività se confrontata con il costo del lavoro a sua volta implicato dalle vigenti in normative in materia.

Fig. 1.1 – Rappresentazione schematica dell'approccio di analisi



Questa logica di analisi spiega dunque la struttura del volume. Nel secondo capitolo si vogliono analizzare le principali linee evolutive dell'occupazione agricola in Italia per fornire elementi circa la capacità del settore di creare lavoro e circa il tipo di lavoro creato. Nel terzo e quarto capitolo ci si addentra nella misurazione della produttività del lavoro in agricoltura proprio al fine di verificare se e dove esistano "aree" di deficit di produttività. Il confronto viene prima condotto a livello aggregato tra agricoltura italiana e alcuni paesi dell'UE in qualche modo comparabili (capitolo 3). L'obiettivo è mettere in evidenza se esista un ritardo di produttività rispetto a questi altri paesi e se questo sia generalizzato o meno. Il quarto capitolo, riporta il confronto di produttività all'interno dell'agricoltura italiana al fine di evidenziare proprio queste "aree" di maggiore difficoltà, con queste intendendo sia tipologie di impresa, che comparti e territori.

I divari di produttività esterni e interni così evidenziati, vengono poi posti al confronto con i dati relativi al costo del lavoro come espresso delle remunerazioni del lavoro agricolo (capitolo 5). Il gap di competitività emerge proprio da questo confronto in quanto in alcune specifiche circostanze la produttività del lavoro può non essere sufficiente a coprire i costi e, pertanto, la creazione di lavoro in ambito agricolo diventa impraticabile almeno alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia di lavoro agricolo. Questa viene analizzata più nel dettaglio nel capitolo 6 al fine di individuarne specificità e criticità, nonché le recenti tendenze evolutive e porle al confronto con quanto emerso nei capitoli precedenti.

Il volume si chiude con alcune ipotesi interpretative relative alle analisi condotte da cui scaturiscono alcune possibili linee strategiche e di azione politica che la CIA e, più in generale, l'intera agricoltura italiana può intraprendere al fine di incrementare la propria capacità di dare buon lavoro in tutte le sue componenti e i suoi territori.

2 L'evoluzione dell'occupazione agricola in Italia*

L'analisi dell'evoluzione degli occupati in agricoltura in Italia viene qui condotta ricorrendo sia a dati statistici che amministrativi. In particolare, per quanto riguarda le fonti statistiche, si utilizzano due rilevazioni dell'ISTAT:

- la rilevazione sulle forze di lavoro, che consiste in un'indagine campionaria realizzata a partire dal 1959 ma profondamente revisionata nel 2004, che viene condotta ogni settimana e coinvolge ogni anno un campione di popolazione di oltre 250 mila famiglie residenti in Italia (per un totale di circa 600 mila individui) distribuite in circa 1.100 comuni italiani
- il Censimento dell'agricoltura, dove invece il campo di osservazione è costituito dall'universo delle aziende agricole.

Per quanto riguarda i dati amministrativi, che non hanno finalità conoscitiva, ma contributiva e previdenziale, essi provengono dagli archivi dell'INPS e, in particolare:

- per la componente autonoma, dalle informazioni contenute nei modelli di iscrizione, che i lavoratori operanti in agricoltura sono tenuti a presentare all'INPS entro 90 giorni dall'inizio dell'attività, e/o nei modelli di variazione
- per i dipendenti dalle dichiarazioni contenute nei modelli DMAG che i datori di lavoro operanti in agricoltura sono tenuti a presentare trimestralmente all'INPS al fine di dichiarare gli operai, a tempo determinato e/o a tempo indeterminato, che hanno lavorato nei singoli mesi del trimestre.

La scelta di accostare fonti diverse, per obiettivi e metodologie di rilevazione, discende dalla volontà di restituire un quadro più completo e articolato del fenomeno, ma si noteranno differenze anche consistenti nei valori assoluti, sebbene le tendenze siano coerenti.

L'obiettivo dell'analisi è duplice: da un lato si vogliono cogliere le tendenze evolutive di medio-lungo termine espressione di quel continuo e perdurante cambiamento strutturale che l'agricoltura italiana sta sperimentando da decenni;

* Autore: Maria Carmela Macrì (CREA)

dall'altro lato, ci si vuole concentrare anche sull'impatto che la crisi che ha colpito l'economia in generale dal 2008 sta avendo sull'agricoltura italiana (Esposti e Lobianco, 2012).

Pertanto l'analisi viene condotta con riferimento all'ultimo ventennio (1993-2013) per quanto riguarda alcuni dati tendenziali e poi concentrandosi sul quinquennio 2008-2013 per quanto concerne variabili e indicatori che possono meglio esprimere l'andamento congiunturale. Come accennato, l'interesse riguarda sia l'evoluzione complessiva del dato occupazionale sia l'evoluzione della sua composizione e quindi della "qualità" del lavoro agricolo. La composizione viene investigata con riferimento alla distinzione tra lavoratori autonomi e dipendenti, tra occupati a tempo determinato e a tempo indeterminato, nonché alla presenza di lavoro straniero, all'occupazione femminile e giovanile, e al più complesso tema del ricambio generazionale. Infine, grazie all'impiego dei dati amministrativi, la composizione dell'occupazione viene anche analizzata con riferimento alla distribuzione del lavoro dipendente tra le diverse tipologie di impresa agricola e, in particolare, tra diverse classi dimensionali.

2.1 Evoluzione dell'occupazione agricola complessiva

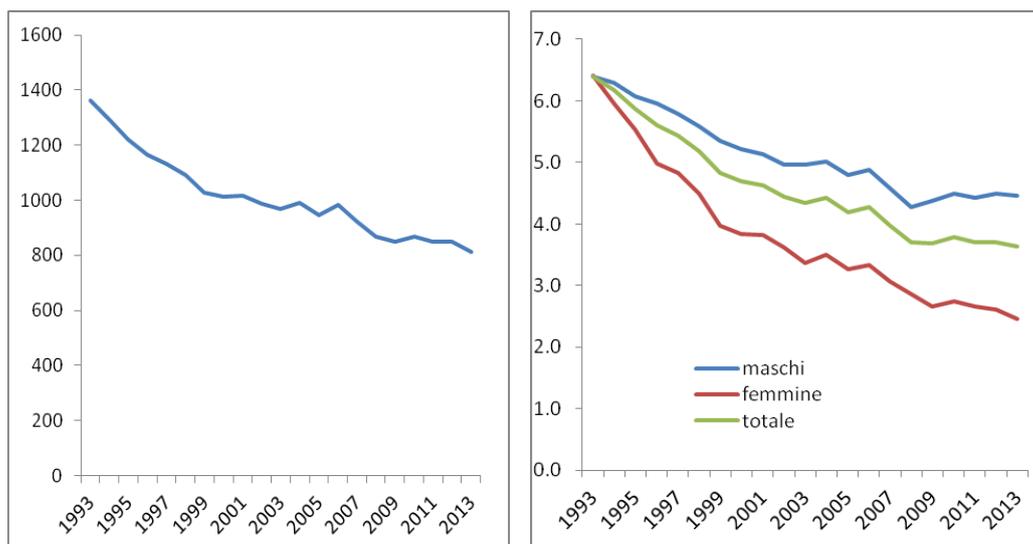
Secondo quanto emerge dai dati della Rilevazione Istat sulle forze di lavoro, l'evoluzione dell'occupazione agricola negli ultimi venti anni sembra caratterizzarsi per due tendenze principali. La prima è il progressivo declino del numero di occupati sia in termini assoluti che in termini relativi, cioè come quota sul totale dell'occupazione in Italia (Fig. 2.1). Nel 1993 gli occupati in agricoltura erano circa 1.363.000, per scendere a 813.700 nel 2013 (-40%). La quota sull'occupazione complessiva è pertanto passata da 6,4% al 3,6%. La seconda tendenza consiste nella sostanziale stabilizzazione di queste cifre nel periodo post-2008, cioè nel periodo della crisi. Infatti, gli occupati in agricoltura già nel 2008 erano diminuiti a 867.500 e al 3,7% sul totale degli occupati. Fino a quando la ripresa, che sembra essersi finalmente avviata, non sarà consolidata, sarà impossibile dire se si tratti di un'effettiva inversione di tendenza oppure il riflesso temporaneo di una fase di difficoltà dell'economia nazionale durante la quale il settore primario ha svolto una funzione anticongiunturale, mentre il declino dell'occupazione agricola è destinato a continuare.

In Italia l'articolazione dei pesi relativi dei diversi settori non è omogenea nelle diverse circoscrizioni. Nel Mezzogiorno si concentra quasi la metà degli occupati agricoli totali in Italia (Fig. 2.2) con una quota sul totale degli occupati della area che sfiora il 7% (Fig. 2.3). Al contrario, il Nord-ovest presenta dati opposti, costituendo solo 16% del totale nazionale con una quota agricola inferiore al 2%. Va già da ora precisato che, come sarà più chiaro nei capitoli successivi, la più bassa produttività media del lavoro nell'agricoltura meridionale fa sì che un'analogia di-

istribuzione territoriale non abbia riscontro in termini di valore della produzione e valore aggiunto agricoli che, invece, torna a concentrarsi nella parte settentrionale del paese, con il 51% delle due ripartizioni del Nord contro il 35% del Sud (Fig. 2.2).

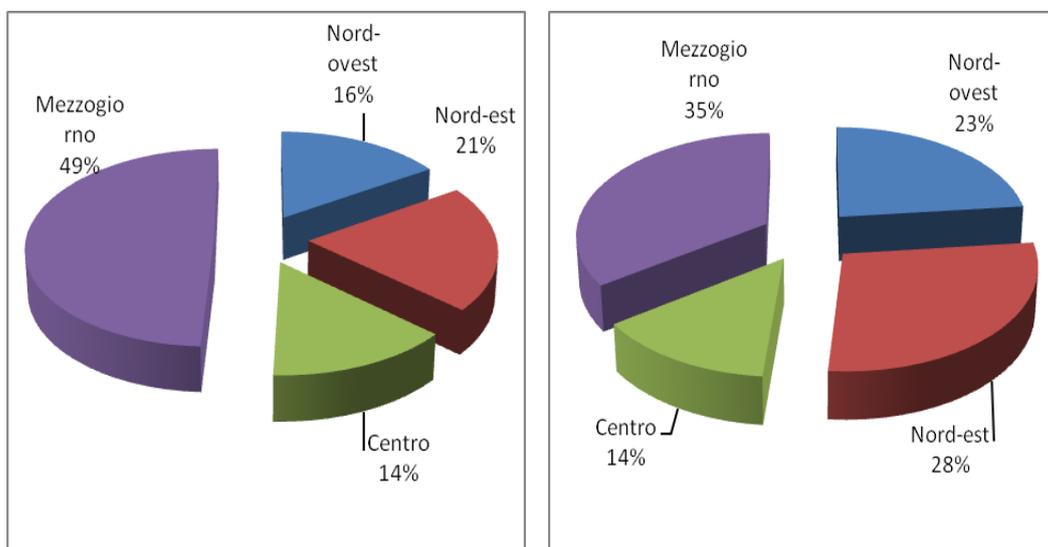
Ad ogni modo, sebbene in misura e natura diversa, in tutte le circoscrizioni vi è ormai una generalizzata preponderanza del terziario sugli altri settori, pertanto il declino dell'agricoltura è, ormai ovunque, affiancato da un altrettanto visibile declino dell'occupazione manifatturiera. Si tratta di un fenomeno che accomuna tutte le economie avanzate caratterizzate da un sistema produttivo articolato e complesso in cui le risorse umane e materiali impegnate nelle attività a prevalente contenuto intellettuale (sanità, istruzione, formazione, attività culturali, ricreative, informazione, ecc.) e di supporto alla produzione (intermediazione finanziarie, assicurative, di trasporto e distribuzione, ecc.) superano ormai quelle impiegate nelle attività primarie e manifatturiere.

Fig. 2.1 – Evoluzione degli occupati in agricoltura, anni 1993-2013: occupati totali in migliaia (grafico di sx) e quota % sull'occupazione complessiva in Italia (grafico a dx)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

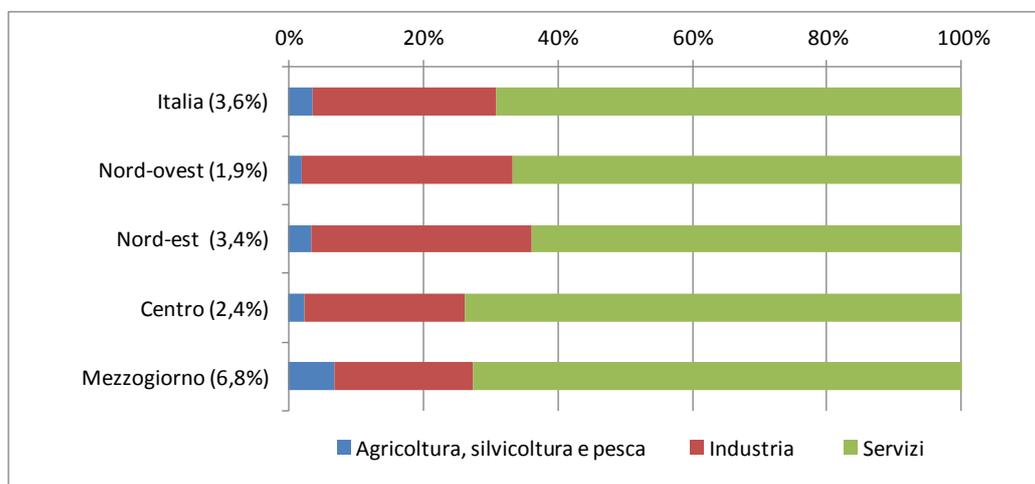
Fig. 2.2 – Quote di occupati in agricoltura (grafico a sx) e di valore della produzione agricola (grafico a dx) per ripartizione geografica, anno 2013



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Fonte: Inea, Banca dati dell'Annuario

Fig. 2.3 – Quote % degli occupati per settori nelle ripartizioni geografiche, anno 2013



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

2.2 Evoluzione della composizione dell'occupazione agricola

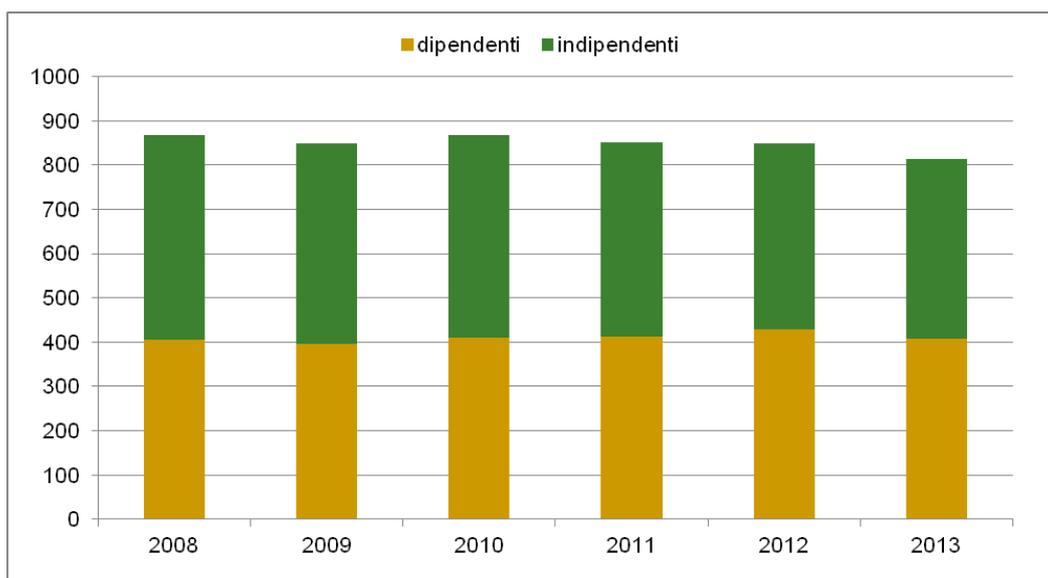
Accanto a questa evoluzione quantitativa dell'occupazione agricola se ne registra un'altra di tipo qualitativo. In primo luogo, aumenta l'incidenza dell'occupazione dipendente rispetto alla componente autonoma: la prima

costitutiva il 42% dell'occupazione agricola totale nel 2000 ed era del 50% nel 2013. Peraltro, anche gli ultimi anni di crisi non sembrano modificare questo quadro. Nel già menzionato stabilizzarsi dell'occupazione agricola totale, sono i numeri dei lavoratori dipendenti a stabilizzarsi (intorno alle 400.000 unità) mentre la componente autonoma, sebbene con significative oscillazioni di anno in anno, sembra continuare una lenta discesa (Fig. 2.4). Si tratta di una evoluzione significativa perché segnala una progressiva “professionalizzazione” del settore; l'agricoltura, cioè, tende ad assumere i connotati degli altri settori in termini di condizioni lavorative e retributive offerte. Questo, da un canto, rappresenta un'evoluzione positiva, perché il lavoro autonomo in agricoltura può nascondere, in varie forme ed entità, lavoro sotto-remunerato o non facilmente ricollocabile in altri contesti (per dirla con il gergo degli economisti, a basso costo opportunità) di scarsa soddisfazione per il suo prestatore. Dall'altro, però, rischia di appiattire il settore all'unica funzione produttiva, svuotandolo di tutte quelle attese connesse al riconoscimento delle molteplici funzioni associate agli aspetti ambientali, paesaggistici e culturali di cui si è di recente presa consapevolezza.

D'altro canto il sistema agricolo italiano è caratterizzato da molte piccole aziende per lo più a conduzione diretta dove l'attività produttiva viene realizzata in buona parte dallo stesso conduttore con l'aiuto dei familiari. Questo spiega perché il peso della componente dipendente sul totale dell'occupazione, sebbene in crescita, rimanga molto al di sotto del valore medio dell'economia italiana (Fig. 2.5). La caratteristica rilevanza dell'occupazione indipendente si comprende meglio considerando le informazioni che provengono dalla fonte censuaria che, con la manodopera, coglie l'importanza che la componente familiare – per quanto impegnata in maniera non continua e sistematica, quindi non necessariamente professionale – ha sulle attività aziendali. Questa permette la sopravvivenza di un numero elevato di aziende frequentemente nemmeno interessate alle dinamiche commerciali perché non rivolte al mercato, ma rilevanti dal punto di vista di altre funzioni che l'agricoltura svolge, in particolare, del presidio del territorio e della tutela dell'identità culturale delle aree rurali. Secondo il dato dell'ultimo Censimento (2010), la manodopera agricola totale ammontava a quasi 3,9 milioni di unità, di cui oltre il 60% rappresentato solo dal conduttore e dal suo coniuge (Fig. 2.6). Si tratta di una componente per lo più non professionale del lavoro agricolo che sebbene in graduale calo, come detto, rimane un connotato strutturale diffuso dell'agricoltura italiana condizionandone le performance medie di produttività. D'altro canto, il cospicuo numero di aziende di piccole dimensioni fondiarie ed economiche e, pertanto, a bassa produttività e con scarse capacità di creare opportunità di lavoro appetibili, rimane un elemento distintivo dell'Italia rispetto a paesi europei analoghi come grado di sviluppo socio-economico. Sempre nel 2010, secondo l'Eurostat, la dimensione fondiaria media delle imprese agricole tedesche

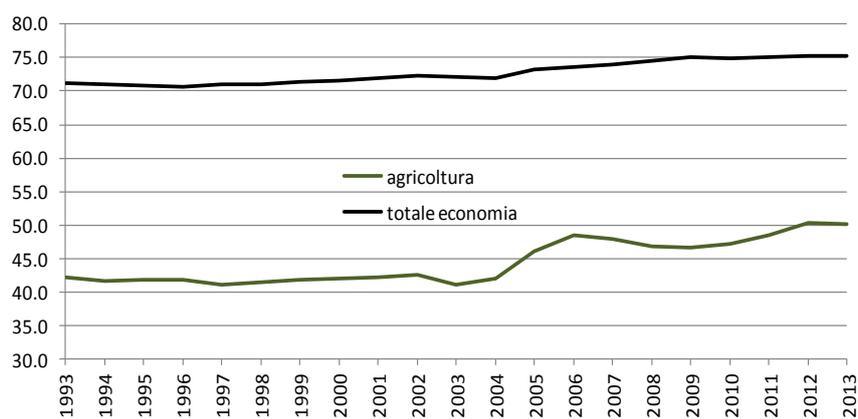
era di oltre 55 ha, delle imprese francesi di circa 54 ha, di quelle del Regno Unito di oltre 90 ha.

Fig. 2.4 – Composizione dell'occupazione agricola tra lavoratori dipendenti e indipendenti nel periodo 2008-2013 (in migliaia di unità)



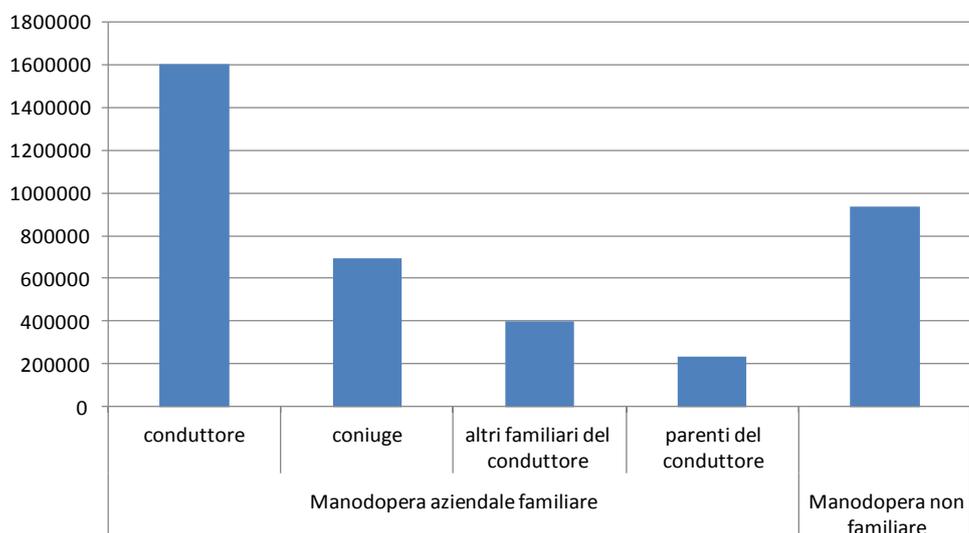
Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Fig. 2.5 – Incidenza % degli occupati dipendenti in agricoltura e nel totale dell'economia italiana



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Fig. 2.6 – Manodopera totale in agricoltura per categorie secondo il Censimento 2010

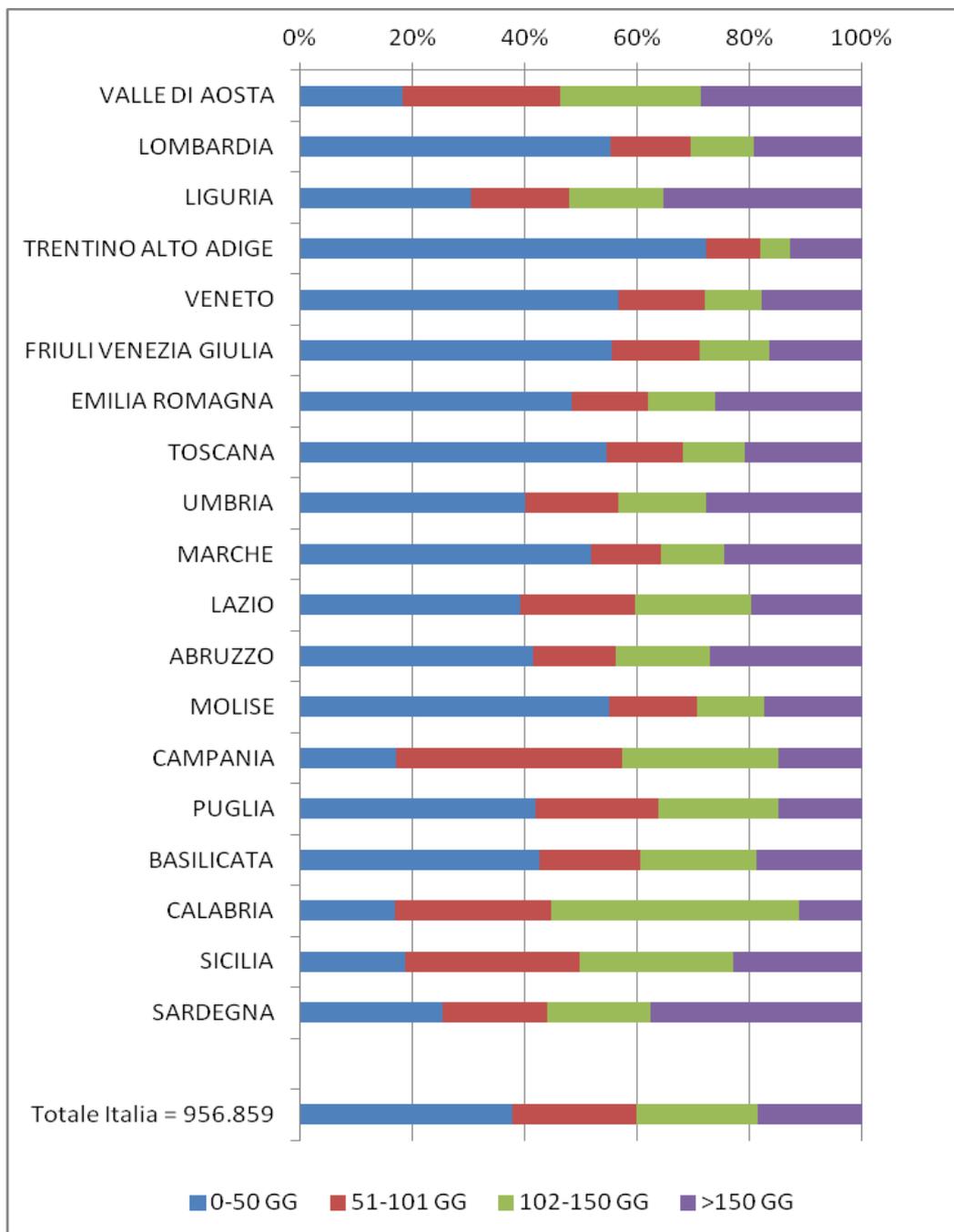


Fonte: Istat, 6° Censimento dell'agricoltura

Un'altra caratteristica qualitativa dell'occupazione agricola in Italia è la netta prevalenza di lavoro a tempo determinato rispetto al tempo indeterminato. Delle posizioni registrate nel 2013 dall'INPS, 956.859 (poco meno del 90%) erano a tempo determinato, 112.398 a tempo indeterminato. Delle prime, peraltro, il 38% ha riguardato contratti con durata inferiore alle 51 giornate lavorative (Fig. 2.7). L'alta incidenza di lavoro a tempo determinato e, spesso, di durata molto breve è da riferire agli orientamenti produttivi tipici dell'agricoltura italiana, soprattutto al Centro-Sud, che implicano picchi di fabbisogno di manodopera con forti connotati di stagionalità. Ma è anche riconducibile alla debolezza strutturale del tessuto produttivo agricolo italiano, spesso incapace di sostenere il costo di contratti a tempo indeterminato o, comunque, di maggiore durata nonché, forse, all'insufficienza di quadri regolamentativi e/o di capacità di cooperazione da parte datoriale, tali da creare opportunità di lavoro continuative attraverso formule di coordinamento e sinergie tra più datori di lavoro.

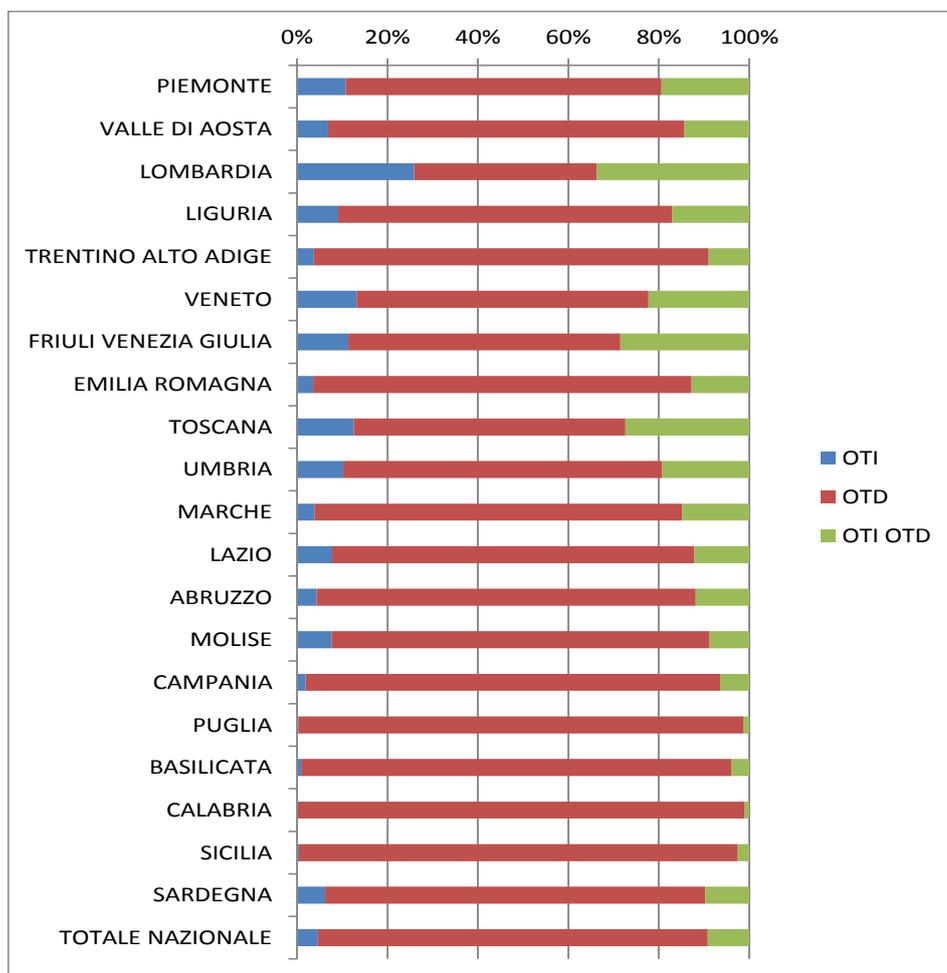
La Lombardia è la regione che presenta la maggiore incidenza di aziende che offrono solo occupazione stabile (l'incidenza di aziende che occupano solo operai a tempo indeterminato sul totale di aziende con dipendenti è pari al 26%) mentre, all'opposto, Calabria, Puglia, Sicilia e Basilica offrono quasi esclusivamente lavoro temporaneo (Fig. 2.8).

Fig. 2.7 – Operati totali a tempo determinato per giornate di lavoro; distribuzione %



Fonte: INPS

Fig. 2.8 – Incidenza % (su totali regionali) delle aziende che impiegano le 2 tipologie di operai agricoli (OTI: operai a tempo indeterminato; OTD: operai a tempo determinato). Anno 2013



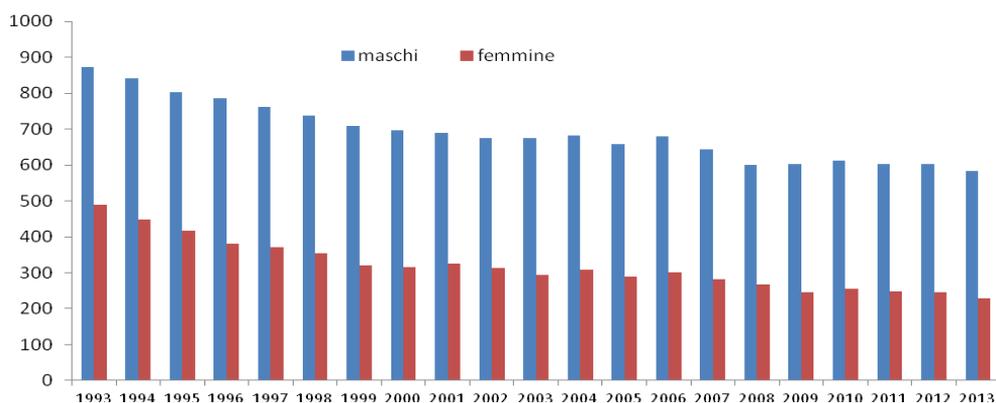
Fonte: INPS

Un ulteriore aspetto da valutare circa la dinamica della composizione dell'occupazione agricola riguarda la presenza femminile e giovanile, entrambe espressione dell'evoluzione qualitativa del lavoro agricolo verso crescenti gradi di professionalizzazione. Per quanto riguarda il primo aspetto, guardando all'andamento degli ultimi 20 anni (Fig. 2.9) si nota come il ridimensionamento dell'occupazione agricola abbia agito più velocemente sulla componente femminile, come se con l'ampliarsi delle opportunità produttive le donne abbiano trovato

proporzionalmente sempre maggiori occasioni di impiego in settori diversi da quello primario. In effetti, il dato più interessante circa la specificità agricola da questo punto di vista è che, mentre in altri settori la quota di occupazione femminile è in aumento, in agricoltura è passata dal 36% del 1993 al 28% del 2013. Tornando agli anni più recenti, in base ai dati INPS, nel 2008 la quota femminile era all'incirca il 45% dei lavoratori a tempo determinato e il 13% di quelli a tempo indeterminato. Nel 2013 la prima quota era scesa al 39%, mentre era rimasta invariata la seconda. Il secondo aspetto da notare riguarda proprio l'evoluzione più recente, cioè il periodo della "crisi". Infatti, negli anni 2008-2013, l'occupazione a tempo indeterminato maschile è diminuita di più di quella femminile (-4,6% contro -3,5%).

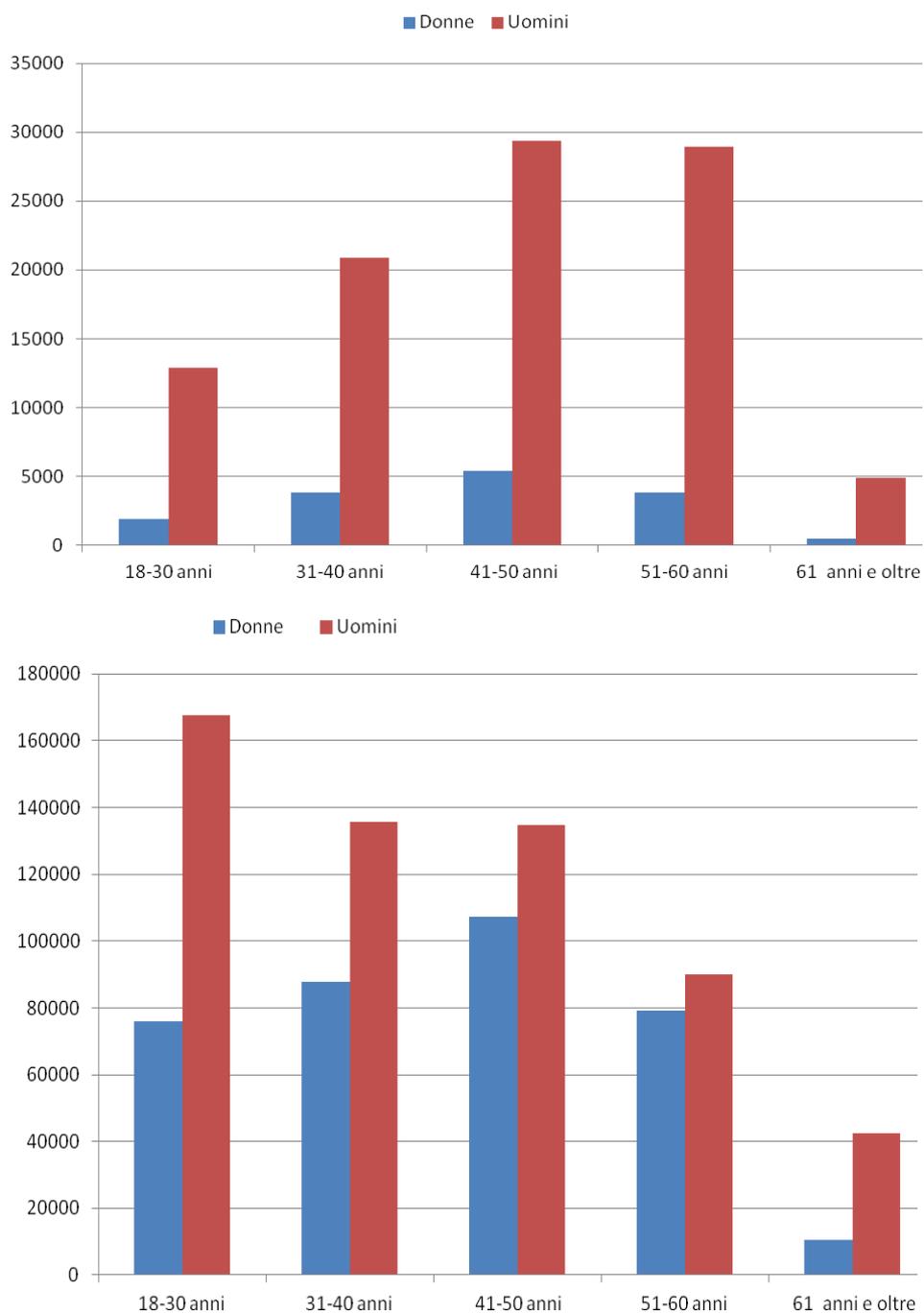
Anche l'evoluzione dell'occupazione giovanile in agricoltura non sembra particolarmente favorevole. In primo luogo, si noti come la presenza giovanile risulti nettamente maggiore, sia per la componente maschile che femminile, nel lavoro a tempo determinato rispetto al tempo indeterminato (Fig. 2.10).

Fig. 2.9 – Occupati in agricoltura per genere, anni 1993-2013 (in migliaia di unità)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Fig. 2.10 – Operai a tempo indeterminato (grafico sopra) e tempo determinato (grafico sotto) per fasce di età (anno 2013)



Fonte: INPS

In secondo luogo, l'evoluzione recente dell'occupazione dipendente (2008-2013) non sembra favorire un rafforzamento della componente giovanile. Come emerge dalla Tab. 2.1, per quanto riguarda la donne, a fronte di una riduzione complessiva di entrambe le componenti a tempo determinato (-15%) e indeterminato (-3,5%), aumentano le operaie a tempo indeterminato al di sopra dei 41 anni e quelle a tempo determinato al di sopra dei 61 anni. Per quanto riguarda gli uomini, la numerosità nelle classi giovanili a tempo indeterminato diminuisce, mentre aumenta in quelle a tempo determinato.

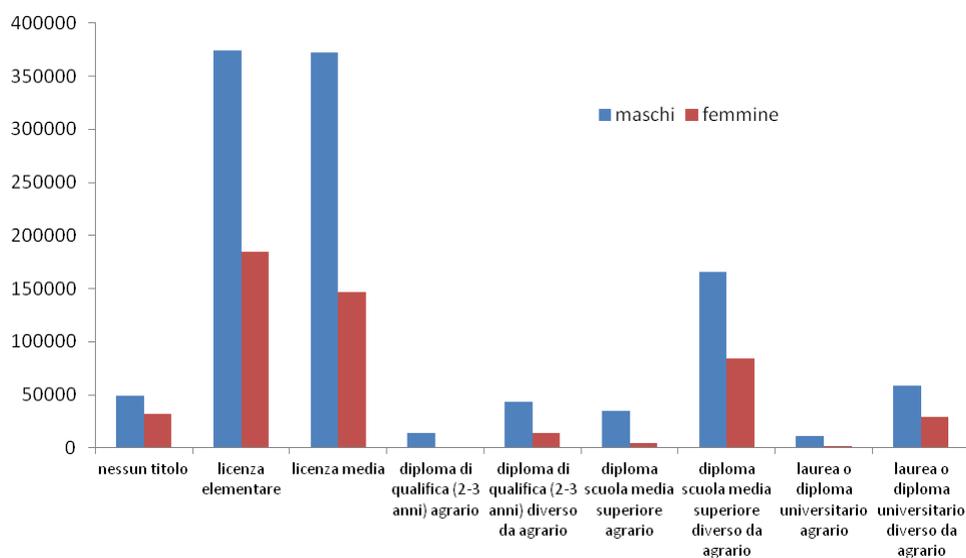
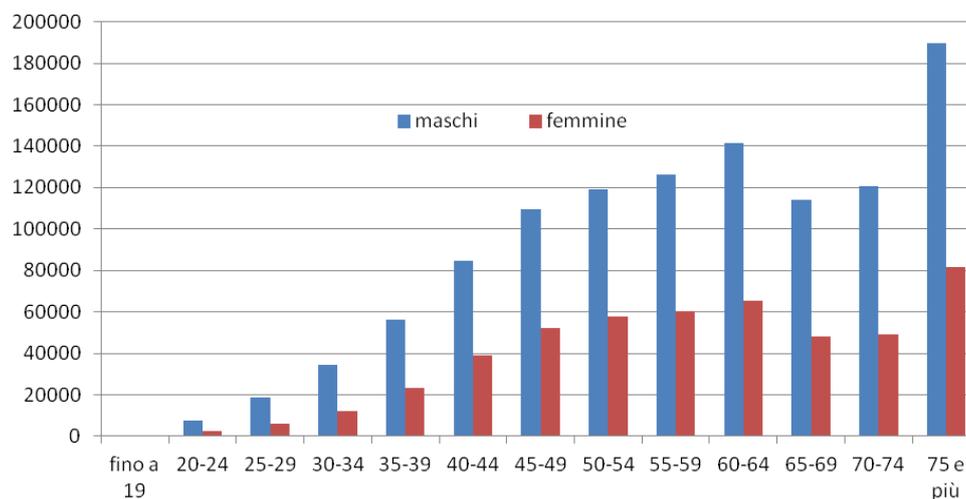
In effetti, il tema del ricambio generazionale richiede un'attenta analisi di quanto accade nella componente autonoma del lavoro agricolo, più ancora che nel lavoro dipendente. La forte presenza di aziende non professionali e di piccole dimensioni economiche, che impiegano esclusivamente lavoro familiare o anche solo del conduttore, si rispecchia nella bassa presenza di giovani tra i lavoratori agricoli autonomi e, in particolare, tra i conduttori con la conseguente elevata età media e basso livello di scolarizzazione dei capi azienda (Fig. 2.11). Si tratta di un limite strutturale che caratterizza da tempo il settore e rispetto al quale emergono segnali di miglioramento: comparando il dato censuario del 2000 e del 2010 si nota un lieve aumento dei conduttori tra 20 e i 29 anni e tra i 40 e 49 anni a discapito delle fasce di età più elevate (diminuiscono gli ultrasessantenni) (Fig. 2.12).

Tab. 2.1 – Variazione assoluta e relativa di operai a tempo indeterminato e determinato per genere e fascia d'età

		18-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 61 anni	totale
<i>DONNE</i>							
a tempo indet.	Var. assoluta	-787	-974	56	913	237	-555
	variazione %	-29.3	-20.4	1.0	31.3	113.9	-3.5
a tempo det.	Var. assoluta	-15562	-24880	-18891	-5640	763	-64210
	variazione %	-17.0	-22.1	-15.0	-6.6	7.9	-15.1
<i>UOMINI</i>							
a tempo indet.	Var. assoluta	-3923	-4069	-4375	7019	723	-4625
	variazione %	-23.3	-16.3	-13.0	32.0	17.2	-4.6
a tempo det.	Var. assoluta	18604	9053	15142	8090	-8312	42577
	variazione %	12.5	7.1	12.7	9.9	-16.4	8.1

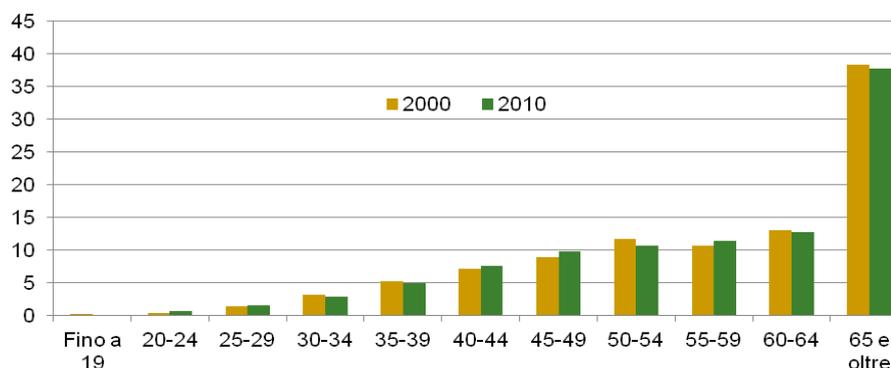
Fonte: INPS

Fig. 2.11 – Capi azienda per classi di età (grafico sopra) e per livello scolastico conseguito (grafico sotto) (anno 2010)



Fonte: ISTAT, 6° Censimento dell'agricoltura

Fig. 2.12 – Distribuzione percentuale per classi di età del conduttore - Confronto 2010-2000

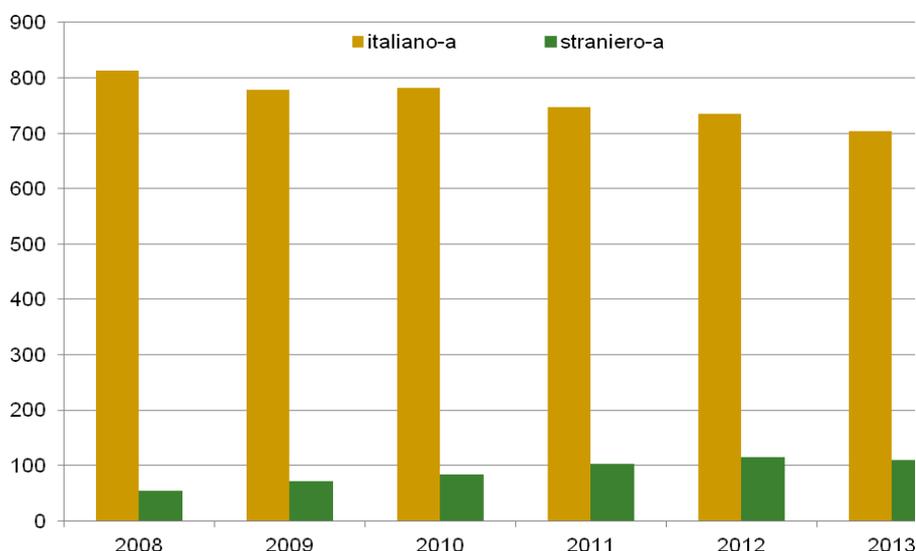


Fonte: ISTAT, 5° e 6° Censimento dell'agricoltura

Un'ultima interessante evidenza circa la composizione del lavoro agricolo e della sua evoluzione in termini qualitativi concerne la crescente presenza di lavoratori stranieri. Da un lato, questa presenza è ormai un dato strutturale: i lavoratori stranieri costituiscono nel 2013 il 13,5% dell'occupazione agricola complessiva (mentre per il totale dell'economia tale quota è del 10,5%), ma sono soprattutto presenti nella porzione del lavoro dipendente dove superano ormai il 25% del totale. D'altro canto, l'aumento del lavoro prestato da stranieri, soprattutto nella componente a tempo determinato, si registra sia in termini assoluti che, soprattutto, in termini relativi. Ciò risulta particolarmente evidente negli ultimi anni. A partire dal 2008 (primo anno in cui è disponibile il dato nella Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat) è possibile notare come l'occupazione straniera sia aumentata anche a fronte di una diminuzione complessiva degli occupati in agricoltura (Fig. 2.13); ne consegue una crescita veloce della sua incidenza.

Non va peraltro taciuto che la presenza straniera nel lavoro agricolo è, in effetti, anche superiore a quanto non emerga da questi dati che colgono solo la componente lavorativa, regolare e tutelata, impiegata in agricoltura come attività principale. Volendo considerare anche impieghi occasionali e, soprattutto, la presenza di lavoro irregolare le stime ci restituiscono numeri molto più elevati, addirittura triplicati (Annuario INEA, 2013).

Fig. 2.13 – Lavoratori agricoli italiani e stranieri, anni 2008-2013 (dati in migliaia)



Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Nel complesso, e per concludere questo quadro evolutivo, sembra emergere una situazione dell'occupazione agricola con luci ed ombre. Da un lato, il calo di occupati in agricoltura sembra in fase di arresto, soprattutto se espresso in termini relativi. Alcune componenti della manodopera agricola, in particolare, sembrano catturare questa tenuta se non addirittura esprimere una crescita. Il lavoro dipendente ha una dinamica più favorevole rispetto al lavoro autonomo-familiare che continua a registrare un progressivo invecchiamento e, quindi, una continua fuoriuscita dal comparto.

Si tratta di segnali di progressiva professionalizzazione del lavoro agricolo, con sostituzione di lavoro autonomo-familiare da parte di lavoro dipendente che, però, non sembra riguardare quei segmenti dell'offerta di lavoro che più segnalerebbero una transizione verso una professionalizzazione di qualità. La componente giovanile e femminile a tempo indeterminato, infatti, non mostra segnali di crescita mentre è in sensibile crescita il lavoro straniero dipendente soprattutto a tempo determinato.

Una possibile interpretazione di questa difficoltà di coniugare la transizione verso la graduale professionalizzazione e una maggiore "qualità" delle posizioni lavorative offerte, in media, dal comparto agricolo, risiede nel fatto che la produttività del lavoro nell'agricoltura italiana non è cresciuta in modo sufficiente a far fronte al costo del lavoro qualificato e professionalizzato. Il comparto (o alcune sue componenti), quindi, sconta un deficit di competitività che lo "costringe" a

occupare forza lavoro con altre caratteristiche. Sulla validità di questa interpretazione si tornerà nei capitoli successivi.

Rimane il fatto, tuttavia, che anche la sola analisi dei dati relativi all'occupazione agricola danno un qualche supporto a questa lettura. Infatti, sebbene il lavoro agricolo in Italia continui ad essere prevalentemente autonomo-familiare a causa dei già menzionati limiti strutturali, anche gran parte del lavoro dipendente si concentra comunque in imprese di piccola dimensione. Le aziende agricole che occupano dipendenti nel 2013, secondo i dati dell'INPS, erano 186.482. La gran parte di queste (circa i 3/4) occupano fino a 5 persone (Tab. 2.2).

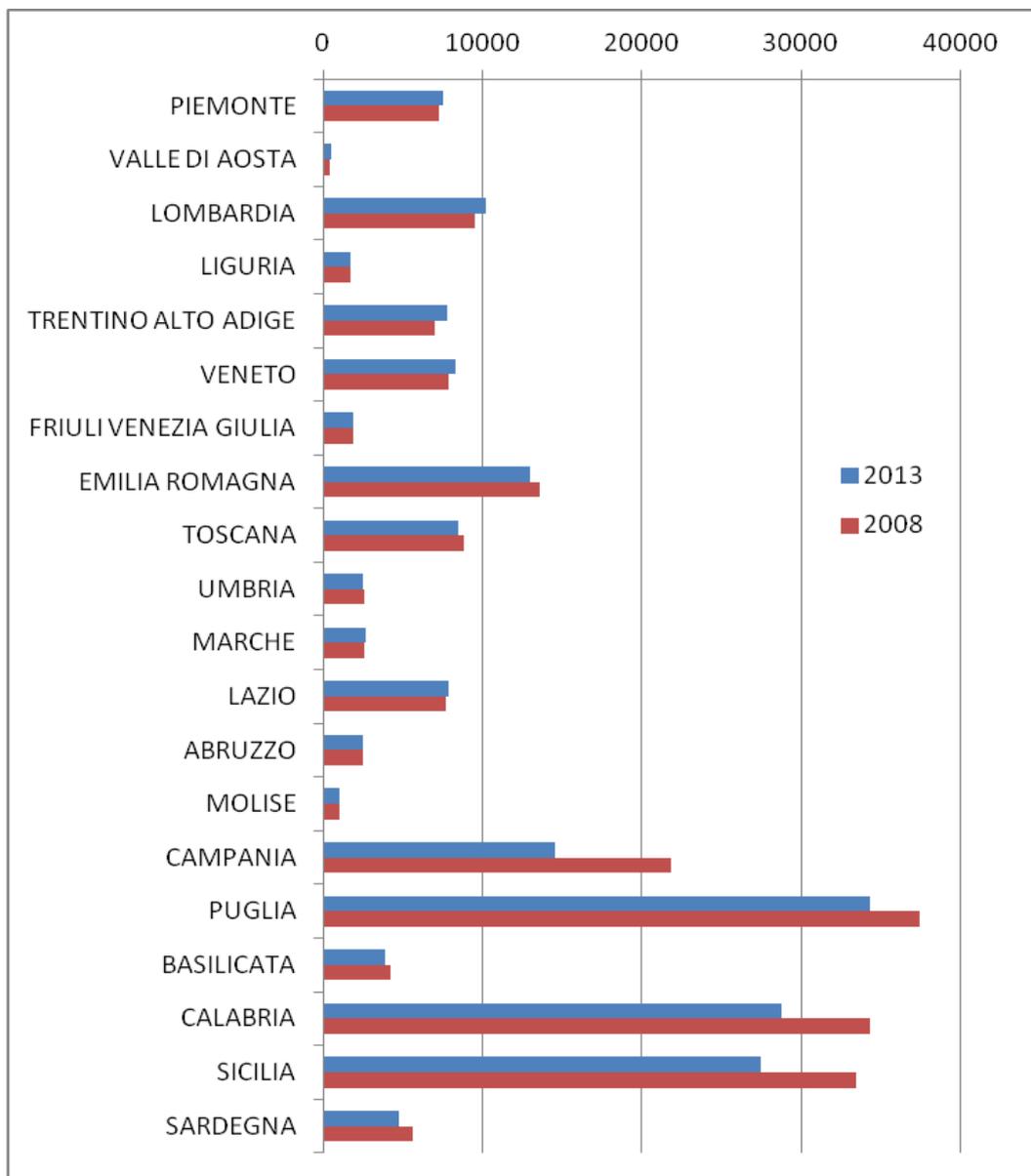
È altresì vero che dal 2008 al 2013, il numero di aziende agricole con lavoratori dipendenti si è ridotto del 13,3% e ciò soprattutto per il significativo calo proprio delle aziende che occupano fino a 5 dipendenti, mentre cresce il numero delle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti. Le regioni che presentano numero maggiore di imprese agricole con dipendenti sono per lo più nell'area meridionale del Paese, ma è soprattutto nelle regioni del Nord (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige e Veneto) che il numero di aziende con dipendenti aumenta nel periodo 2008-2013, mentre nello stesso periodo al Sud si sono ridotte (Fig. 2.14).

Tab. 2.2 – Numero di aziende agricole con lavoro dipendente per classi dimensionali di dipendenti: confronto 2008 e 2013

	1-5 dip.	6-10	11-20	21-50	51-100	>100
<i>2008</i>						
Numero di aziende con dipendenti	161953	24543	13868	7317	2032	1540
% per classi di dipendenti	76.7	11.6	6.6	3.5	1.0	0.7
<i>2013</i>						
Numero di aziende con dipendenti	138655	25304	14434	7620	1970	1499
% per classi di dipendenti	73.2	13.4	7.6	4.0	1.0	0.8
Variazione % 2013-2008	-14.4	3.1	4.1	4.1	-3.1	-2.7

Fonte: INPS

Fig. 2.14 – Numero di aziende agricole con dipendenti per regione



Fonte: INPS

3 Produttività del lavoro dell'agricoltura italiana nel contesto europeo*

Il percorso di “professionalizzazione” del lavoro sembra pertanto progressivo ma inevitabile nell'evoluzione del settore agricolo italiana. La traiettoria compiuta in questo percorso, però, dipende dai livelli di produttività e competitività a cui questo lavoro si associa. Per comprendere quali siano i livelli di produttività del lavoro nell'agricoltura italiana, in questo rapporto vengono condotti due confronti. In questo capitolo viene condotto un confronto di produttività del lavoro tra l'Italia e gli altri paesi dell'Unione Europea in qualche modo confrontabili. Qui, come termine di paragone si considerano la Francia, la Germania e la Spagna. Nel prossimo capitolo il confronto avverrà all'interno dell'agricoltura italiana tra le diverse componenti della stessa.

I dati impiegati sono nel primo caso quelli della rete contabile FADN (Farm Accountancy Data Network); nel secondo caso quelli della versione italiana di tale rete, la RICA (Rete di Informazione Contabile Agricola). Per coerenza con il capitolo precedente, e data l'impossibilità di considerare l'intero ventennio 1993-2013, il periodo considerato per questi confronti vuole comunque cogliere sia gli andamenti di medio-lungo termine che la fase negativa post-2008. Pertanto si considera il decennio 2004-2012, in quanto il 2012 è l'ultimo anno per il quale i dati FADN/RICA qui considerati sono disponibili. Il confronto condotto vuole da un lato comparare i livelli di produttività aggregati, cioè relativi all'intero comparto agricolo. Dall'altro, far vedere come tale confronto aggregato possa in realtà nascondere realtà ben diverse quando il confronto viene realizzato su unità relativamente più omogenee, in termini di dimensione, orientamento produttivo, localizzazione geografica.

* Autore: Simonetta De Leo (CREA)

3.1 Il confronto di produttività media tra paesi

La produttività del lavoro qui viene intesa come valore della produzione per unità di lavoro agricolo impiegato (ULA). Il valore della produzione può essere inteso come PLV (Produzione Lorda Vendibile) o Valore Aggiunto (VA), quest'ultimo essendo una misura più appropriata della produttività attribuibile al lavoro dal momento che esclude la spesa per gli altri fattori della produzione ed esprime il vero contributo del lavoro agricolo alla formazione del PIL nazionale. In realtà, come si vedrà, i due tipi di indicatori sono stanzialmente concordi nel posizionare il complesso dell'agricoltura italiana rispetto agli altri paesi. In ogni caso, di ritiene opportuno impiegare una misura di produttività in valore e non in quantità. In primo luogo, perché questa seconda opzione implicherebbe un'analisi a prezzi costanti che, nel contesto aggregato, sarebbe assai complessa dal punto di vista metodologico. In secondo luogo, perché il confronto in valore permette di mettere in luce divari che dipendono non solo da diverso livello tecnologico ed efficienza tecnica, ma anche dalla diversa efficienza allocativa delle agricoltura nazionali, cioè la capacità di orientarsi verso produzioni maggiormente premiate dal mercato e quindi con una più favorevole componente di prezzo.¹ La produttività in valore, pertanto, contiene anche questa componente.

La Tab. 3.1 mette in evidenza come il valore della produzione dell'agricoltura italiana (PLV) rapportato alle unità di lavoro (ULA) sia molto vicino alla media dell'UE a 28 paesi, ma molto al di sotto dei valori rilevabili negli altri paesi dell'UE a 15. In particolare, il valore tedesco e francese è più che doppio di quello italiano. Ma anche le dinamiche appaiono meno favorevoli, nel periodo 2012 – 2004 si registra in Italia una variazione media annua pari al 2,3% contro il 6% della Germania, il 5,2% della Francia, il 25% dell'intera UE. Quindi, l'agricoltura italiana mostra un valore della produzione per unità di lavoro che, nei livelli, è in linea con la media europea ma non con le agricolture più avanzate.

La Fig. 3.1 combina molto chiaramente questi due aspetti, entrambi poco lusinghieri, della produttività del lavoro nell'agricoltura italiana. Nei livelli esistono ritardi evidenti e persistenti tra gruppi di paesi. Al vertice troviamo agricolture tecnologicamente avanzate ed intensive come quella olandese. Su valori inferiori troviamo agricolture comunque avanzate e competitive come quella francese, tedesca e del Regno Unito. Infine, ancora su livelli inferiori, troviamo l'Italia, la Spagna e la media dell'UE a 28 paesi. Nei tassi di crescita è peraltro evidente che non c'è nessun chiaro segno di convergenza, almeno nel decennio considerato, da parte delle agricolture a più bassa produttività verso i valori superiori. Al contrario, volendo riscontrare una tendenza da questo punto di vista, si registra una cre-

¹ Sia VA che PLV, peraltro, includono anche i trasferimenti della Politica Agricola Comunitaria (PAC). Quindi, il considerare la produttività in valore tiene anche conto di orientamenti produttivi maggiormente premiati dal contributo del primo pilastro della PAC.

scita inferiore da parte di Italia e Spagna e quindi un leggero ampliamento dei divari.

Un'argomentazione che viene spesso contrapposta a questa evidenza ampiamente conosciuta e discussa circa i ritardi di performance dell'agricoltura italiana, si concentra sul fatto che la PLV può non essere un buon indicatore della produttività delle risorse, e quindi del lavoro. Da un lato, perché la vera creazione di valore è piuttosto rappresentata dal Valore Aggiunto (VA). Dall'altro, perché l'agricoltura italiana tende ad essere specializzata in produzioni intensive di lavoro e ad alto VA. Per quanto questa argomentazione rimanga valida, il confronto di produttività condotto in termini di VA/ULA non modifica in modo sostanziale queste due conclusioni.

La Fig. 3.2 mostra chiaramente che anche in termini di VA/ULA l'Italia è ben al di sotto di Germania e Francia, in linea con la Spagna e la media dell'UE a 28 paesi. Rispetto al dato riferito della PLV, si tratta effettivamente di un divario meno evidente e anche più variabile nel tempo, anche perché rispetto alla PLV il VA è più sensibile ad oscillazioni congiunturali legate alle dinamiche di mercato (andamento dei prezzi) e della produzione. In alcuni anni, per esempio il 2009, il ritardo sembra quasi annullarsi, così come dal 2009 sembra che l'Italia mostri di acquisire un leggero vantaggio rispetto al dato spagnolo. Ma scontando queste variazioni annuali un po' erratiche, sembra di poter confermare a presenza di un gap di produttività dell'agricoltura italiana rispetto alle agricolture europee più avanzate e l'assenza di chiari segnali di recupero e convergenza verso l'alto.

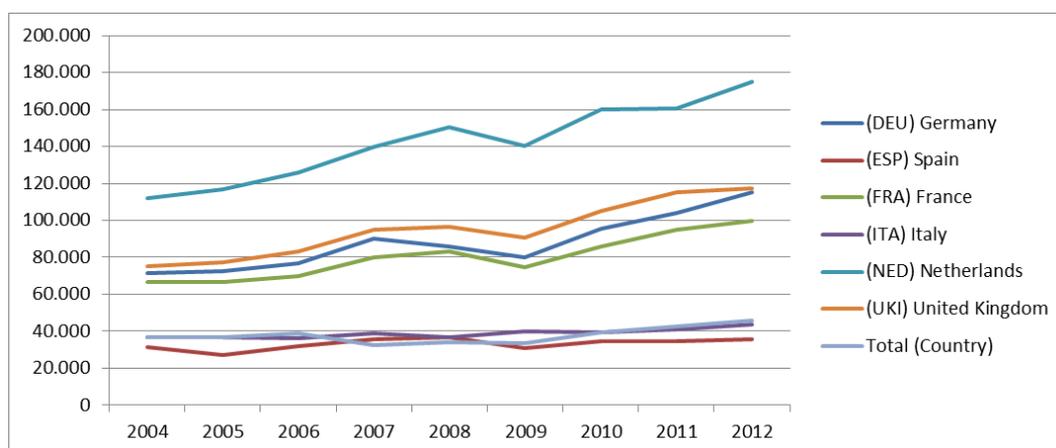
Se, dunque, si possono dare per assodate queste due conclusioni, rimane aperta la questione relativa alla loro interpretazione: quali sono la natura e le cause di questo ritardo? Circa la natura, la domanda fondamentale da porsi è se tale ritardo sia un dato generalizzato dell'agricoltura nazionale o piuttosto il risultato aggregato del forte ritardo di alcune sue componenti. Circa le cause, una prima possibile spiegazione è la carenza di dotazione di risorse con cui il lavoro agricolo si trova a produrre, ovvero terra e capitale disponibili per ULA. Una seconda spiegazione è la specializzazione sfavorevole dell'agricoltura italiana, o di parte di essa, rispetto a quella delle altre agricolture. Vediamo in primo luogo la plausibilità della prima ipotesi.

Tab. 3.1 – Confronto PLV/ULA (in €) tra paesi dell'UE. Periodo 2004-2012

	2012	Var. % 2012/2004	Var. % media an- nua	PLV/ULA EU=100	PLV/ULA Italia=100
Austria	52.780	52.6	5.4	1.2	1.2
Belgio	124.411	39.1	4.2	2.7	2.8
Danimarca	273.736	100.3	9.1	6.0	6.2
Finlandia	80.640	109.0	9.7	1.8	1.8
Francia	99.806	49.8	5.2	2.2	2.3
Germania	115.085	61.0	6.1	2.5	2.6
Grecia	20.438	36.6	4.0	0.4	0.5
Irlanda	52.946	76.2	7.3	1.2	1.2
Italia	43.798	19.8	2.3	1.0	1.0
Paesi Bassi	174.746	56.3	5.7	3.8	4.0
Portogallo	18.711	30.9	3.4	0.4	0.4
Regno Unito	117.538	56.9	5.8	2.6	2.7
Spagna	35.553	13.0	1.5	0.8	0.8
Svezia	140.742	79.7	7.6	3.1	3.2
Media UE-28	45.646	25.0	2.8	1.0	1.0

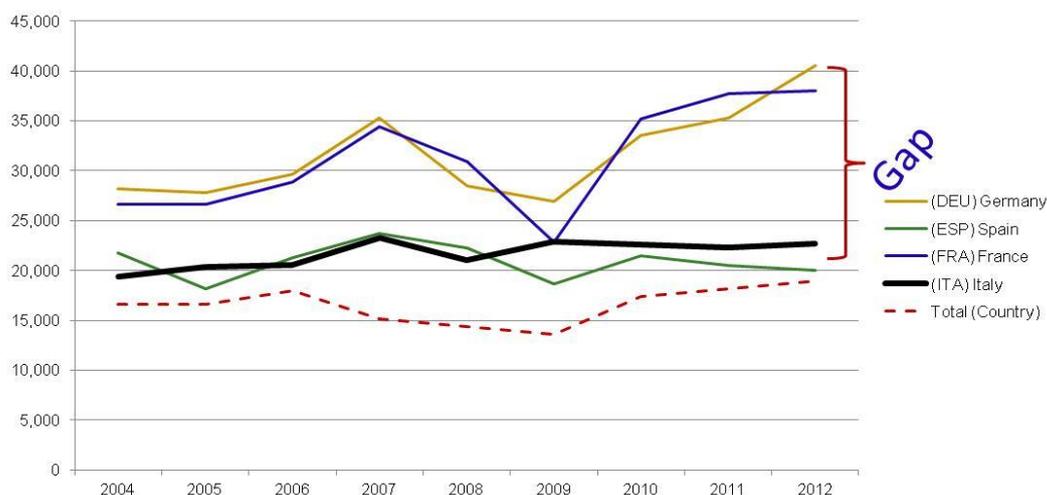
Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

Fig. 3.1 – Confronto PLV/ULA (in €) tra paesi dell'UE. Periodo 2004-2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

Fig. 3.2 – Confronto VA/ULA (in €) tra paesi dell'UE. Periodo 2004-2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

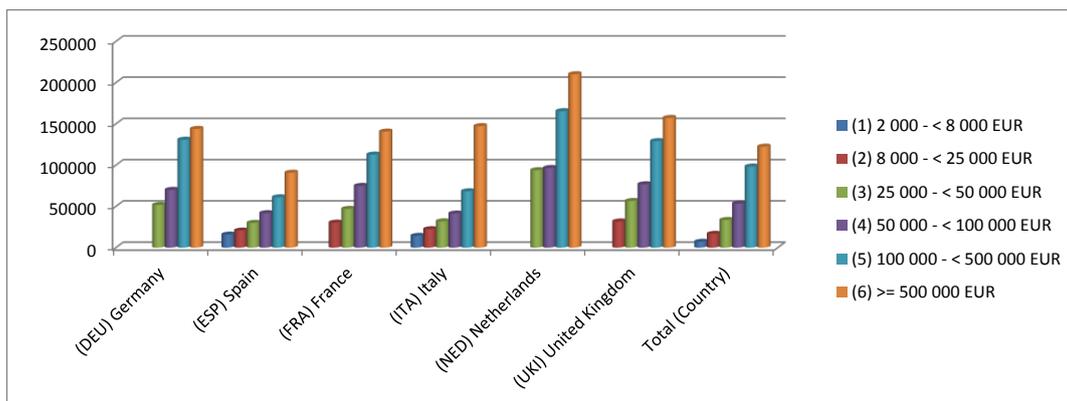
3.2 Il confronto di produttività tra paesi: il ruolo della diversa dotazione fattoriale

A favore dell'interpretazione per cui è la dotazione fattoriale a penalizzare il lavoro agricolo italiano, vi è un dato particolarmente eclatante che riguarda le performance di produttività distinte per classi di dimensione economica. La Fig. 3.3 riporta, per l'ultimo anno disponibile (2012), il valore della PLV/ULA in vari paesi dell'UE e la relativa media dell'UE a 28 paesi, distinguendo 6 classi di dimensioni economica (in termini di valore della produzione lorda standard). Emerge con chiarezza come in tutti i paesi la produttività del lavoro dipenda in primo luogo dalla dimensione economica dell'impresa in cui questo lavoro viene svolta. La scala è determinante in tutti i paesi dal momento che, ovunque, si registra una crescita monotona della PLV/ULA al crescere della dimensione economica. L'entità di tale crescita, però, varia da paese a paese. In Germania, per esempio, la classe superiore registra una PLV/ULA che è quasi il triplo di quella della classe inferiore. In Italia, questo rapporto è quasi 10/1.

La principale conseguenza di tale forte relazione tra produttività del lavoro e dimensione economica in agricoltura, risiede proprio nel fatto che i differenziali tra paesi evidenziati nel paragrafo precedente possono essere semplicemente la conseguenza di differenziali in termini dimensionali. La Fig. 3.4 fornisce un chiaro supporto a tale interpretazione. Se confrontiamo la produttività del lavoro tra paesi all'interno di classi dimensionali omogenee e se, più correttamente, misuriamo la produttività in termini di VA/ULA, emerge un quadro molto differente rispetto a quanto fin qui discusso. Le differenze tra paesi sono molto meno nette e,

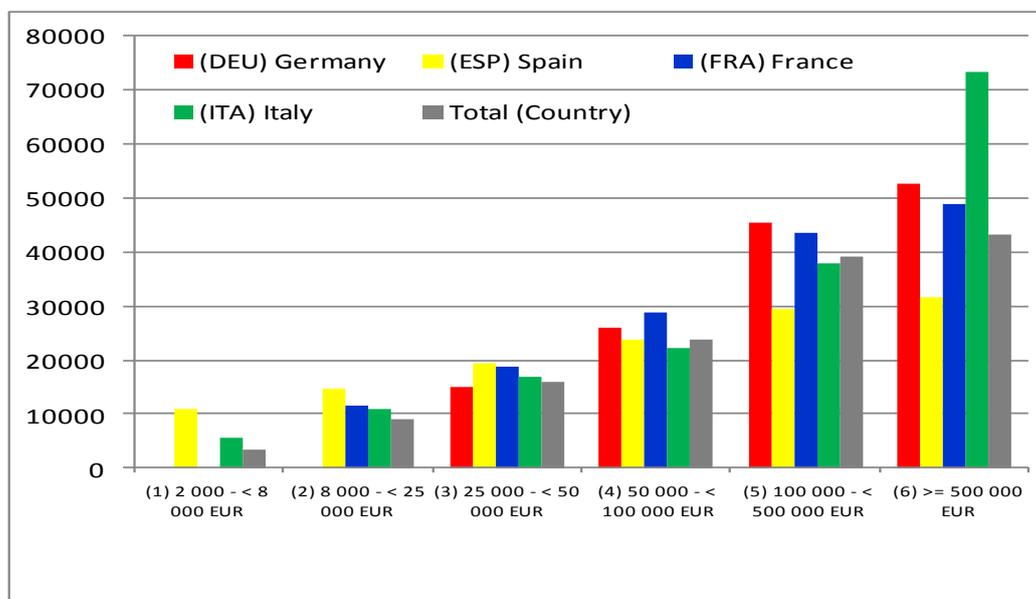
se confermate, si muovono talvolta in direzione opposta a quanto visto fin qui. Nella classe superiore, per esempio, l'Italia è nettamente il paese con la più alta produttività. Nelle 4 classi superiori, l'Italia ha produttività superiore alla Germania in 2 classi su 4.

Fig. 3.3 – PLV/ULA (in €) per classi di dimensione economica in vari paesi dell'UE. Anno 2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

Fig. 3.4 – Confronto VA/ULA (in €) tra paesi dell'UE per classi di dimensione economica. Anno 2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

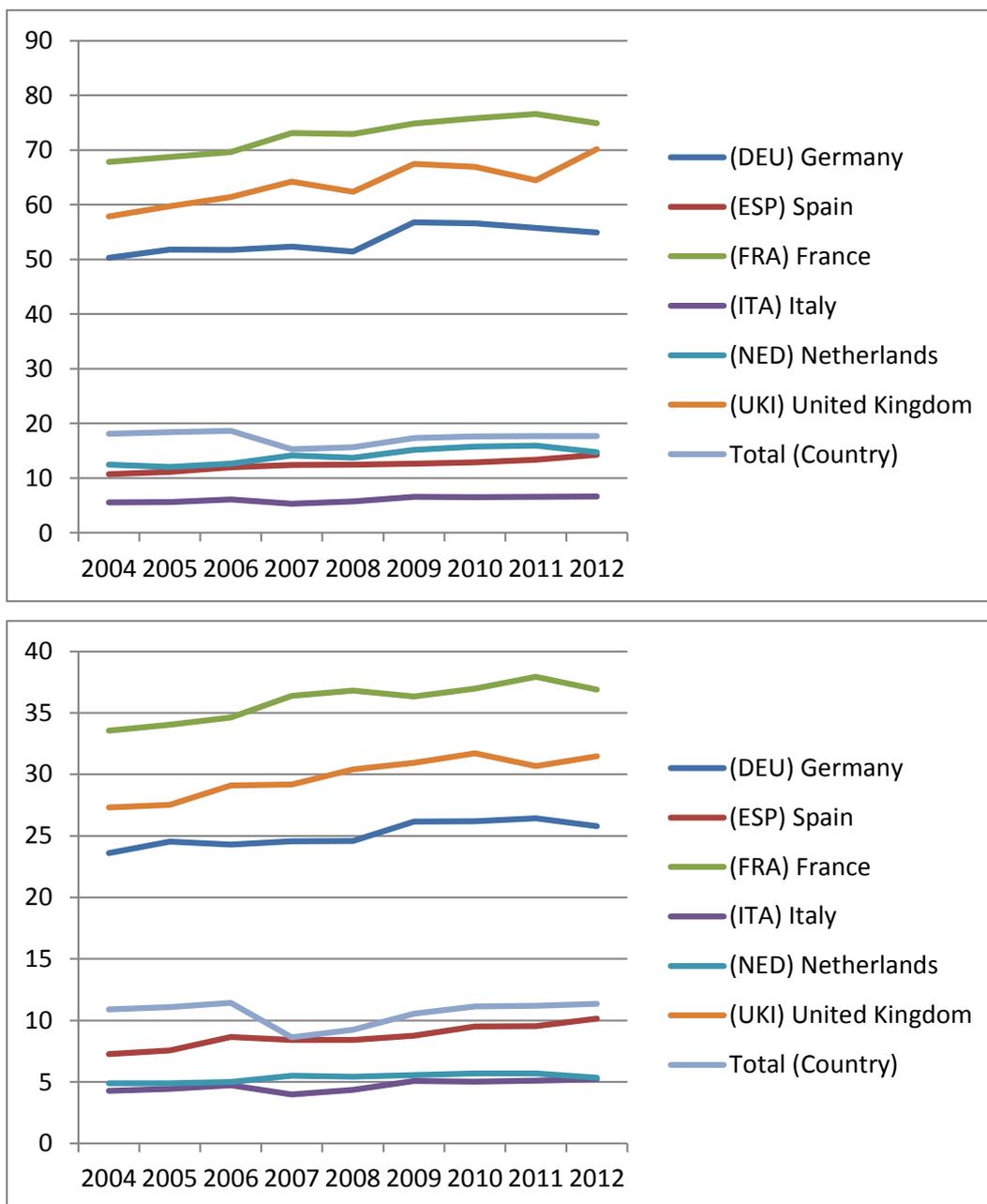
Tuttavia, la numerosità di queste classi è molto diversa e, quindi, molto diversa la relativa incidenza sulla media complessiva per paese. Si noti, in particolare, che alcuni paesi sono persino assenti nella classi più piccole; vale per la Francia nella classe inferiore (sono cioè assenti aziende con produzione standard minore di 8.000 Euro) e per la Germania nelle due classi inferiori (sono cioè assenti aziende con produzione standard minore di 25.000 Euro).² Se, dunque, a penalizzare il dato italiano (ma anche quello spagnolo e di molti altri paesi dell'UE) sono le piccole dimensioni economiche dell'impresa agricola media, si può dedurre che la bassa produttività del lavoro è conseguenza della minore dotazione di risorse di terra e capitale che tali piccole dimensioni economiche implicano.

La Fig. 3.5 mostra come i divari di produttività si rispecchiano abbastanza fedelmente nella diversa dimensione fondiaria media delle imprese agricole e, di conseguenza, della diversa disponibilità di terra per unità di lavoro. L'Italia, al pari della Spagna e della media dell'UE a 28 paesi, mostra dimensioni fondiarie medie molto penalizzanti rispetto a paesi ad agricoltura avanzata quali Germania, Francia e Paesi Bassi. La dimensione fondiaria media, tuttavia, non spiega tutti i differenziali di produttività dal momento che agricolture intensive, come quella dei Paesi Bassi, riescono ad avere produttività superiore di altri (Francia) che pur mostrano maggiore dotazione fondiaria per ULA.

Meno evidente, invece, è il dato relativo alla dotazione di capitale. Infatti, la Fig. 3.6 mostra come non vi sia chiara evidenza del fatto che la bassa produttività sia riconducibile ad una sensibile sottocapitalizzazione. In particolare, in media le aziende italiane non sembrano soffrire di un divario significativo in termini capitalizzazione dell'azienda. Infatti, il valore del capitale totale per ULA in Italia è superiore a quello delle aziende francesi e di poco inferiore a quello delle tedesche. Evidentemente, la sottocapitalizzazione non si associa necessariamente alla piccola dimensione fondiaria e, di conseguenza, non sembra essere di per sé una evidente causa di divari di produttività.

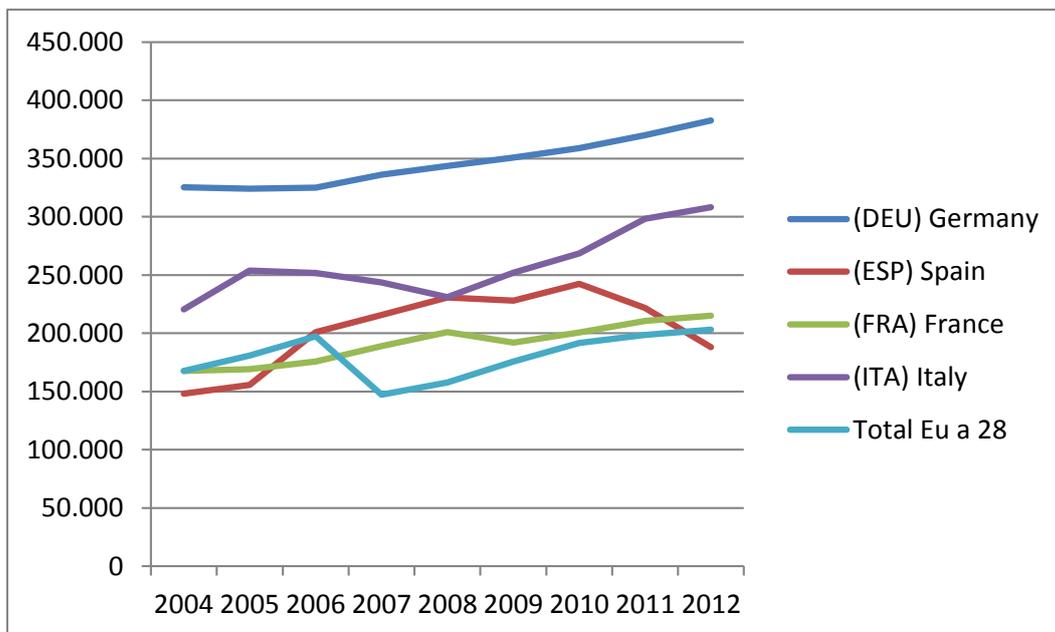
² Va notato che l'analisi qui condotta impiega i dati della FADN. Pertanto, l'assenza di tali dimensioni di impresa in questi paesi concerne la mancanza di osservazioni in questo campione non nell'intera popolazione in cui, certamente, vi saranno imprese agricole che ricadono in queste piccole classi dimensionali.

Fig. 3.5 – Dotazione media di terra (in ha) nei paesi dell'UE: SAU per azienda (grafico sopra) e SAU/ULA (grafico sotto). Periodo 2004-2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

Fig. 3.6 – Dotazione media di capitale totale (fisso e circolante) per ULA (in €) nei paesi dell’UE. Periodo 2004-2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

3.3 Il confronto di produttività tra paesi per indirizzo produttivo

Il secondo ordine di spiegazioni dei divari di produttività del lavoro dell’agricoltura italiana concernono la sua specializzazione produttiva rispetto alle agricolture a migliore performance. Allo scopo, è opportuno condurre il confronto di produttività per gruppi omogenei di aziende proprio in termini di orientamento produttivo. A maggior ragione, è bene realizzare tale confronto sulla scorta del VA/ULA in quanto nelle diverse specializzazioni a simili valori della produzione possono corrispondere livelli di valore aggiunto molto differenti.

La Fig. 3.7 riporta tale confronto per l’ultimo anno disponibile (2012) e mette in evidenza due aspetti di notevole rilevanza per interpretare i divari di produttività. In primo luogo, che i differenziali tra le varie specializzazioni sono ampi in tutti i paesi. In secondo luogo, però, che questi divari non sono costanti tra i paesi, con alcuni in cui prevalgono certe specializzazioni rispetto ad altre. Per esempio, in Italia la produttività del lavoro nelle specializzazioni relative alle produzioni animali (“latte”, “carne bovina”, “granivori”) è superiore alla specializzazione “seminativi”. In Germania e Francia è piuttosto vero l’opposto. Nel confronto tra

paesi, ad alcune specializzazioni in cui si riscontrano divari molto limitati (“orticoltura” e “carne bovina”, per esempio) se ne contrappongono altre in cui, invece, i divari sono assai ampi: la produttività del lavoro nella specializzazione “seminativi” in Italia è di tre volte inferiore rispetto a quella registrata in Germania e Francia.

Questi dati indicano che, effettivamente, la specializzazione produttiva dell’agricoltura italiana può costituire una delle spiegazioni della sua non lusinghiera performance in termini di produttività del lavoro. Infatti, il ritardo di produttività dell’agricoltura italiana riguarda alcuni ordinamenti produttivi piuttosto che altri: mentre le aziende italiane con seminativi e con colture permanenti mostrano risultati nettamente inferiori rispetto a Germania e Francia, in quelle zootecniche le differenze si attenuano. Purtroppo, la specializzazione produttiva italiana sembra premiare le prime rispetto alle seconde: relativamente all’indirizzo produttivo, i seminativi e le colture permanenti prevalgono nettamente in Spagna e in Italia, mentre in Germania e Francia prevalgono le aziende zootecniche e miste.

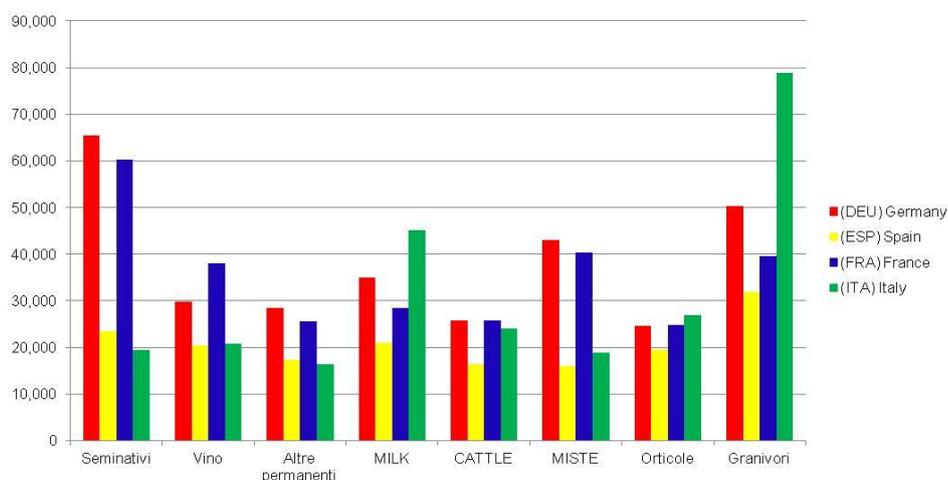
Evidentemente, quindi, dietro alla bassa produttività del lavoro dell’agricoltura italiana vi è un doppio problema di composizione. La già citata maggiore presenza di imprese di piccole dimensioni; la prevalenza qui evidenziata di specializzazioni produttive a più bassa produttività. Quest’ultimo aspetto può sembrare di difficile spiegazione in termini di razionalità economica: perché le imprese italiane si specializzano in attività rispetto alle quali non hanno un vantaggio competitivo in termini di produttività né rispetto alle aziende italiane con altre specializzazioni, né rispetto alle aziende di altri paesi con la stessa specializzazione? La risposta a questa domanda risiede proprio nel intrecciarsi dei due suddetti problemi di composizione: certe specializzazioni produttive tendono a concentrarsi soprattutto nelle imprese di minori o maggiori dimensioni. La Fig. 3.8 conferma che, all’interno di una stessa classe di dimensione economica, il differenziale di produttività tra paesi tende a ridursi significativamente in quasi tutte le specializzazioni produttive. Allo stesso tempo, in tutte le specializzazioni emergono ampi differenziali di produttività tra le diverse classi dimensionali oltre al fatto, già menzionato, per il quale in alcuni paesi e in alcune specializzazioni le dimensioni economiche estreme (molto piccole o molto grandi) possono persino risultare assenti.

In generale, tuttavia, la diversa dimensione economica che caratterizza l’agricoltura italiana incide in modo differenziato sulle specializzazioni produttive. Essa è determinante per i seminativi che, anche nelle dimensioni economiche maggiori, conservano uno svantaggio di produttività in tutte le classi dimensionali, mentre sembra meno importante per le produzioni zootecniche dove, in alcune specializzazioni (latte e granivori), le aziende italiane invece presentano un vantaggio di produttività pur conservando una dimensione mediamente inferiore. Per le aziende specializzate in viticoltura e altre permanenti, nelle classi di dimensione

economica maggiore i risultati sono analoghi a quelle delle aziende di Francia e Germania, ma superiori a quelle spagnole che hanno dimensioni fisiche maggiori.

Nel complesso, quindi, il risultato medio non brillante per l'Italia discende dalla prevalenza di aziende specializzate in seminativi e colture permanenti di piccole dimensioni, laddove in Germania e Francia prevalgono le aziende zootecniche e miste di dimensioni medio-grandi. Su questi aspetti possono certamente incidere anche le dinamiche evolutive dei rispettivi mercati e, quindi, dei prezzi. La Fig. 3.9 mostra l'evoluzione del VA/ULA per paese dell'UE secondo la specializzazione produttiva nel periodo 2004-2012. Si evidenzia come alcune specializzazioni produttive mostrano un andamento più favorevole di altre. In molti casi, in effetti, è proprio la più favorevole dinamica dei prezzi a motivare questo migliore andamento, come nel caso della specializzazione "seminativi" rispetto alle specializzazioni zootecniche. Rimane il fatto che in nessuna delle specializzazioni produttive considerate sembra emergere, per l'Italia, la capacità di collocarsi sulla frontiera europea in termini di produttività né una tendenza a convergere verso questa frontiera durante il decennio qui considerato.

Fig. 3.7 – VA/ULA (in €) secondo la specializzazione produttiva nei vari paesi dell'UE. Anno 2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

Fig. 3.8 – VA/ULA (in €) secondo la specializzazione produttiva e la classe di dimensione economica nei vari paesi dell'UE. Anno 2012

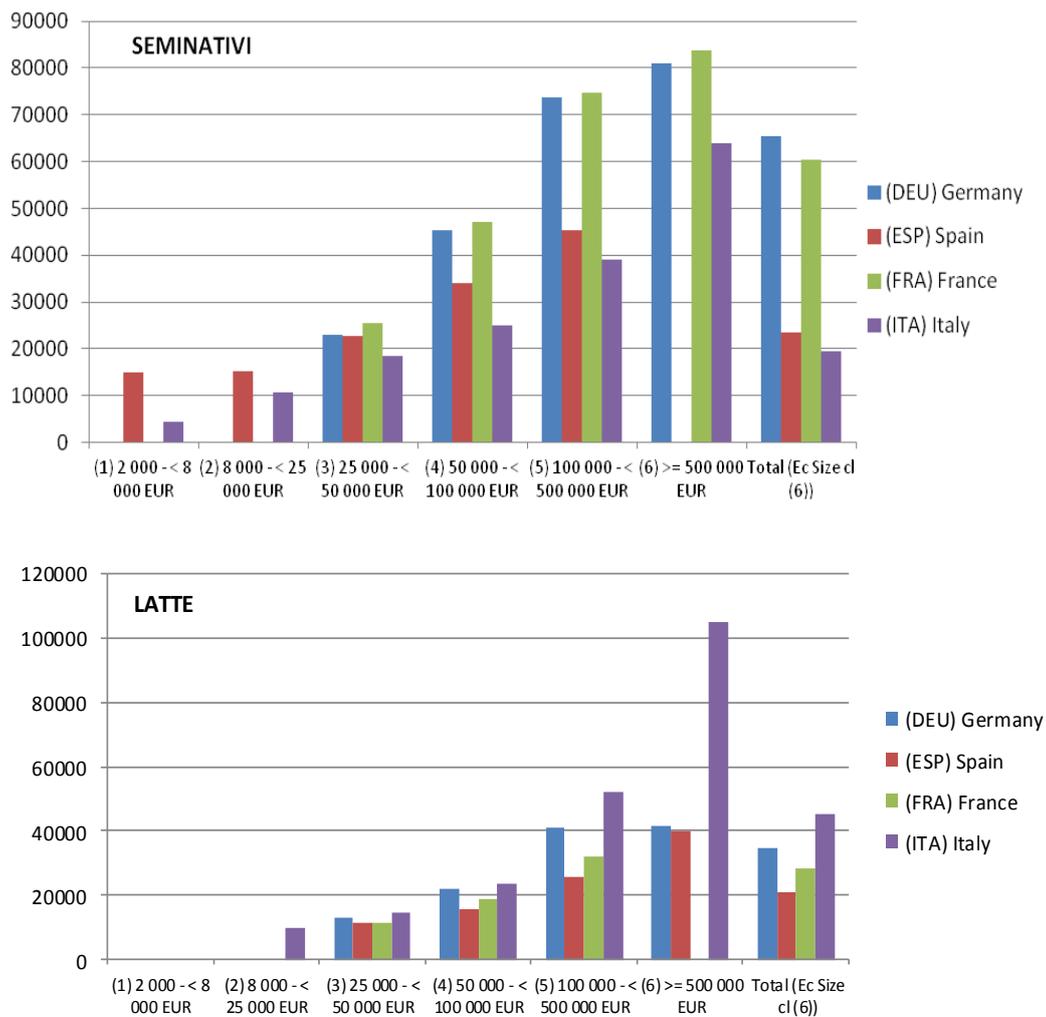


Fig. 3.8 – continua:

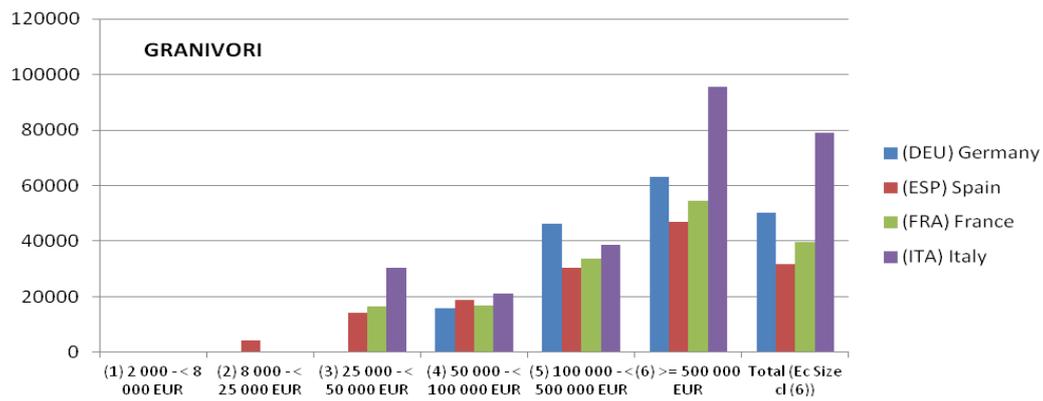
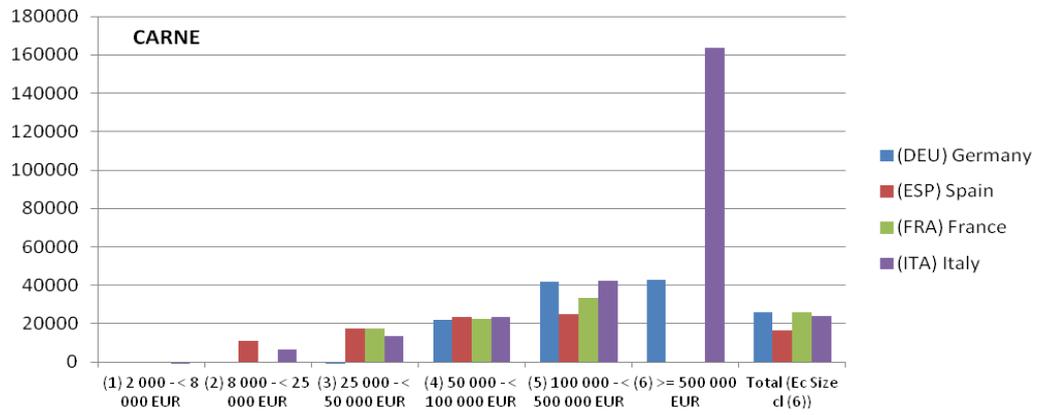
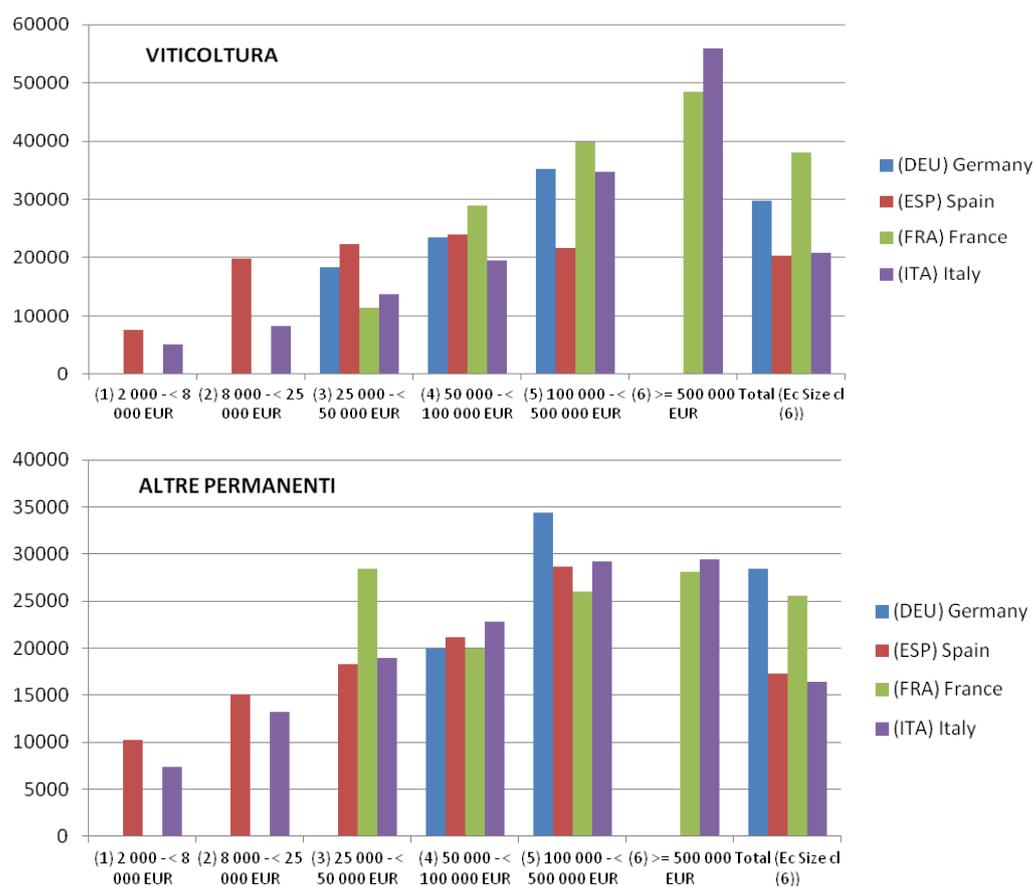
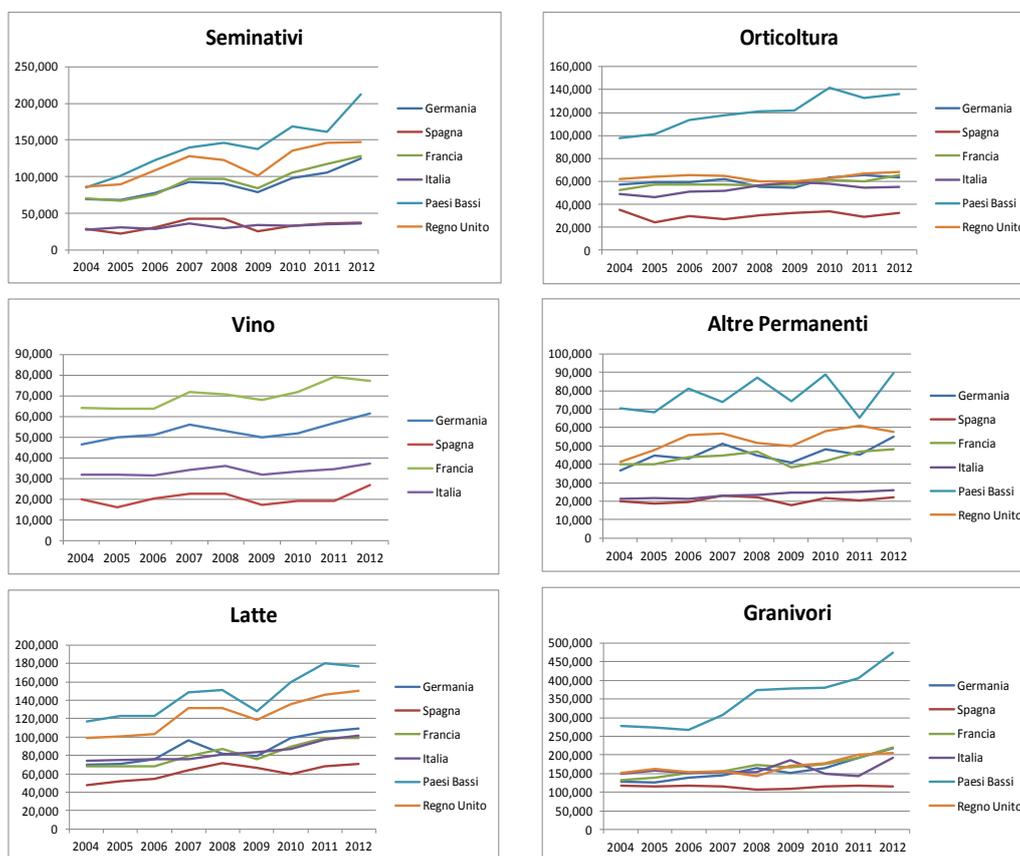


Fig. 3.8 – continua:



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

Fig. 3.9 – VA/UOLA (in €) per paese dell'UE secondo la specializzazione produttiva. Periodo 2004-2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

3.4 Il confronto di produttività tra paesi: i divari regionali

Nello sviscerare le possibili ragioni del ritardo italiano in termini di produttività del lavoro agricolo, rimane da considerare un ultimo fattore di composizione. Oltre alla diversa composizione dell'agricoltura italiana rispetto alle altre agricolture europee avanzate in termini dimensionali e di specializzazione produttiva, il risultato nazionale aggregato può pagare una più spiccata diversità territoriale rispetto agli altri paesi. I profondi divari territoriali, tra centro-nord e centro-sud, tra aree interne-montane e aree di bassa collina-pianura, possono far coesistere realtà altamente produttive, quindi competitive con le altre agricolture europee, e contesti in forte ritardo determinando, infine, il mediocre risultato complessivo. A questa lettura territoriale viene dedicata specifica attenzione nel prossimo capitolo. Nel paragrafo che segue, tuttavia, si vuole abbozzare una prima analisi rispetto a

questo punto attraverso una lettura comparata dei dati FADN in diverse specializzazioni produttive e selezionando, invece di paesi, regioni (livello NUTS 2) all'interno dei paesi europei qui considerati come riferimento.

In particolare, vengono prese in considerazione due specializzazioni produttive largamente presenti in tutti i paesi europei e, dal punto di vista della tipologia di prodotto, relativamente omogenee. Si tratta della principale specializzazione nell'ambito delle produzioni animali (Latte) e della principale specializzazione in ambito colturale (Seminativi). Il confronto di produttività (VA/ULA) viene condotto tra alcune regioni di Germania, Francia e Spagna nonché le relative medie nazionali. Le regioni sono state scelte sulla base delle specializzazione calcolata sia con riferimento al VA del comparto (cioè, latte e seminativi) che con riferimento alle relative ULA. I due indici, in effetti, producono graduatorie regionali di specializzazione largamente coincidenti.³ Oltre a questo, viene anche considerato il numero di aziende rappresentato nella banca dati FADN introducendo delle soglie di numerosità in modo tale da escludere dal confronto regioni con alto indice di specializzazione ma poche aziende.

Per quanto riguarda il latte, le regioni individuate per il confronto sono Bayern per la Germania, Franche-Comté per la Francia, Galicia per la Spagna e Lombardia per l'Italia. Il risultato di questa comparazione è riportato nella Fig. 3.10 dove, per l'Italia, si è deciso comunque di includere anche la Valle d'Aosta, regione che pur essendo altamente specializzata non soddisfa i requisiti di numerosità. Emerge dal grafico che non sempre la maggiore specializzazione si accompagna a una maggiore produttività. In sostanza, le regioni più specializzate non sempre mostrano livelli di produttività superiori alla rispettiva media nazionale. Questo si spiega con il fatto che la specializzazione, nonché la performance relativa in termini di produttività, dipendono dalle specifiche condizioni produttive della regione e dal sistema produttivo regionale complessivo. La specializzazione, infatti, può piuttosto derivare dalla difficoltà, o impossibilità, di propendere per altri indirizzi produttivi a causa di vincoli naturali o socio-economici che determinano anche la bassa produttività del lavoro. Questo è quello che evidentemente accade nel caso della Valle d'Aosta (e per tale motivo tale caso è stato comunque incluso nell'analisi), laddove, cioè, il contesto montano implica una tale specializzazione ma allo stesso tempo impedisce il conseguimento di livelli di produttività superiori.

Ciò che più preme sottolineare della Fig. 3.10 è che, di nuovo, l'Italia sembra comportarsi in modo differente. Mentre in Spagna, Francia e Germania le regioni più specializzate mostrano livelli di produttività in linea con la media nazionale, le due regioni italiane considerate (sebbene entrambe appartenenti alla circoscrizione geografica del Nord-Ovest) risultano molto distanti, e in senso opposto, rispetto

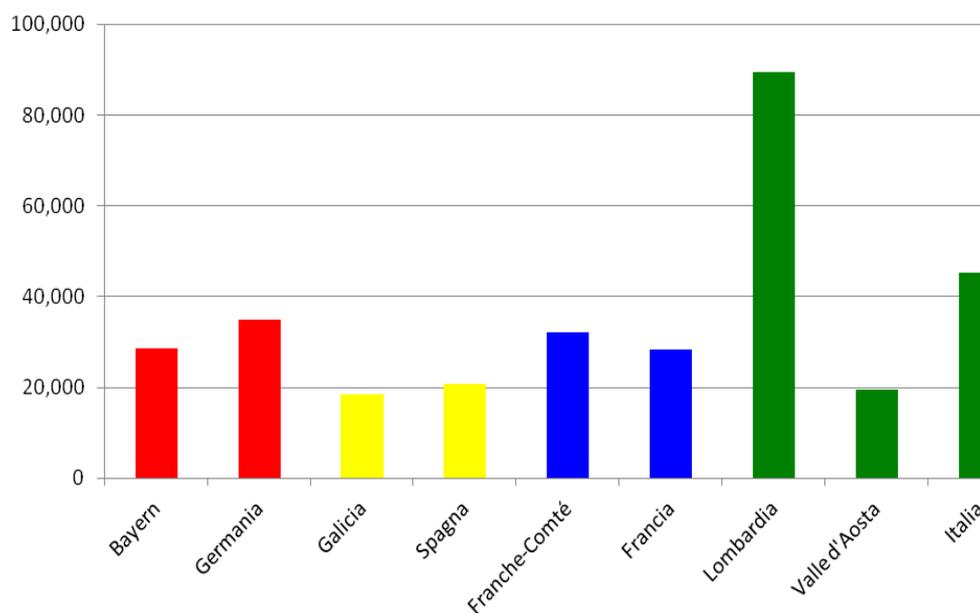
³ In sostanza, viene calcolato un indice di specializzazione dato dal rapporto tra l'incidenza del VA (ULA) del comparto sul totale VA agricolo (ULA) della regione e l'analogo rapporto nazionale.

alla media nazionale: Lombardia con produttività doppia rispetto alla media nazionale, Valle d'Aosta con livello inferiore alla metà della media nazionale. Si conferma, pertanto, che il dato medio nazionale sia, per l'Italia, il risultato di differenziali regionali molto superiori a quanto osservabile negli altri paesi europei comparabili. Pertanto, questo stesso dato medio, nel caso italiano, rischia di nascondere situazioni assai differenti in termini di effettivi gap di produttività e competitività anche all'interno di medesimi comparti produttivi.

I risultati del confronto riferiti al caso dei seminativi (Fig. 3.11) sembrano solo parzialmente in linea con queste conclusioni. Qui il confronto è condotto tra queste regioni (individuate secondo i suddetti criteri): Sachsen-Anhalt per la Germania, Île de France per la Francia, Castilla-León per la Spagna e Marche per l'Italia. In questo caso, anche in Germania e in Francia si registrano significativi divari tra la produttività registrata nelle regioni specializzate e la media nazionale. Questa eterogeneità, però, è orientata in maniera opposta nei quattro paesi. In Germania e Francia le regioni più specializzate sono anche nettamente più produttive della media nazionale. In Italia e, in misura minore, in Spagna, alla più alta specializzazione corrisponde anche una minore produttività.

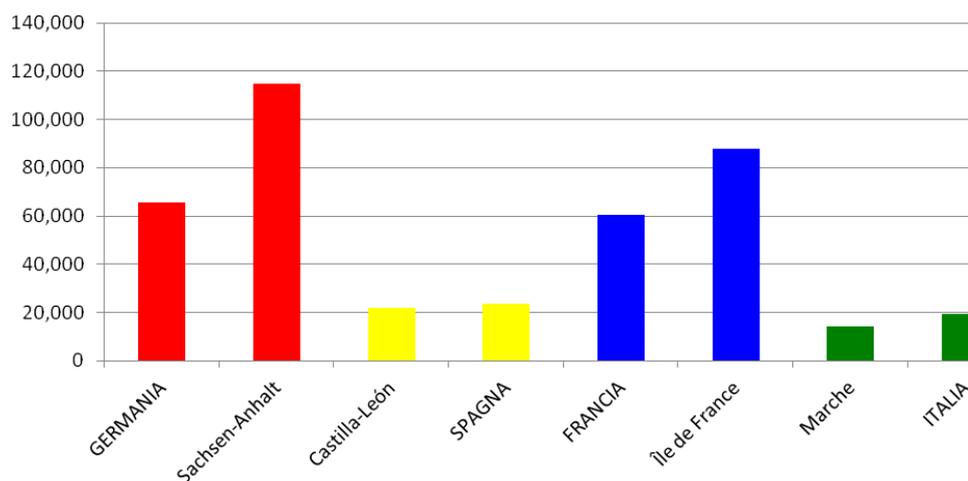
Il quadro complessivo che emerge dal confronto internazionale, pertanto, induce a questa conclusione. Il gap di produttività del lavoro in valore dell'agricoltura italiana sussiste ed è apparentemente persistente ma non è generalizzato. Esso, infatti, risulta molto attenuato (se non annullato o invertito) se il confronto si limita a realtà analoghe. Il dato complessivo, pertanto, sembra piuttosto il risultato della composizione del tessuto produttivo in relazione a due fattori a loro volta interdipendenti: la piccola dimensione economica e fondiaria, specializzazione prevalente in indirizzi produttivi a più bassa produttività. Peraltro, questi due fattori si intrecciano con un altro effetto di composizione, quella territoriale. Infatti, il confronto regionale ora considerato mette in luce come in Italia si riscontrino territori con specializzazioni in comparti a più bassa produttività e, allo stesso tempo, territori specializzati in produzioni per le quali mostrano una performance di produttività inferiore alla media nazionale. Piccole dimensioni, divari territoriali e specializzazioni "sbagliate" (o obbligate) generano quella eterogeneità di performance che nell'agricoltura italiana fa convivere realtà altamente performanti e realtà in forte ritardo. Realtà che, combinandosi, generano il poco lusinghiero risultato aggregato più volte evidenziato.

Fig. 3.10 – VA/ULA (in €) per paese dell'UE e regioni altamente specializzate: indirizzo produttivo "Latte". Anno 2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

Fig. 3.11 – VA/ULA (in €) per paese dell'UE e regioni altamente specializzate: indirizzo produttivo "Seminativi". Anno 2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati FADN

4 Produttività del lavoro nell'agricoltura italiana*

4.1 Il campione costante RICA 2008-2012

Dal confronto condotto nel capitolo precedente tra agricoltura italiana e alcuni degli altri paesi dell'UE è emersa l'ipotesi secondo la quale il divario di produttività del lavoro agricolo di cui l'agricoltura italiana soffre in modo persistente è soprattutto il risultato della diversa composizione rispetto alle altre agricolture ed è, quindi, concentrato in alcune "parti" dell'agricoltura italiana. Per comprendere meglio in quali "parti" del settore agricolo nazionale si riscontrino e più evidenti ritardi di produttività, nel presente capitolo un confronto analogo viene condotto all'interno dell'agricoltura italiana tra diversi gruppi di imprese distinguendo per dimensione economica e dotazione fattoriale, indirizzo produttivo, localizzazione geografica.

Ulteriormente, si vuole condurre questo confronto con riferimento esclusivamente alle realtà agricole professionali, cioè limitando l'attenzione alle vere e proprie imprese agricole. Ciò al fine di evitare che il confronto di produttività, e quindi l'evidenziazione degli eventuali divari, derivi dalla presenza più o meno preponderante di quella porzione di agricoltura di piccolissime dimensioni economiche e fondiari, spesso condotta da soggetti dediti all'attività agricola in modo non professionale e che rischiano, in virtù della loro numerosità, di inquinare il dato e quindi il confronto.

Dati questi confini dell'analisi, si ritiene che il contesto ideale per condurre il confronto è costituito dalla banca dati e dal campione della RICA. Il campione RICA si compone di circa 11 mila imprese agricole e viene annualmente parzialmente rinnovato. Tale cambiamento del campione, sebbene non ne infici la rappresentatività rispetto alla popolazione di riferimento, può comunque in parte fuorviare il confronto dal momento che entrano in azione anche i fattori di mutamento della popolazione sottostante (e quindi del campione).

* Autore: Mafalda Monda (CREA)

Quello che qui si vuole mettere in evidenza, invece, è il confronto tra le medesime aziende, sebbene loro stesse in mutamento nel tempo, in modo che il confronto possa riferirsi allo stesso gruppo di unità produttive. Pertanto, l'analisi viene condotta sul campione costante della RICA, cioè quel gruppo di aziende sempre presenti nel periodo di tempo considerato. Quest'ultimo è il quinquennio 2008-2012, periodo scelto sia per coerenza con l'analisi precedente sia per i limiti stessi della banca dati RICA. Da un lato, i significativi cambiamenti intervenuti in questa a partire dal 2008 rendono impraticabile un confronto soddisfacente (come numerosità del campione) con il periodo pre-2007. D'altro canto, il 2012 rappresenta tuttora l'ultimo anno per cui è possibile estrarre i dati del campione costante della RICA.

Tale campione costante RICA 2008-2012 è costituito da 5.516 aziende. I confronti di produttività vengono condotti sia sull'intero campione costante sia per sotto-gruppi campionari per dimensione economica, indirizzo produttivo e localizzazione geografica. Tali sotto-campioni non necessariamente conservano il requisito della rappresentatività statistica valida per l'intero campione. La numerosità di questi sotto-campioni, comunque, è tale da far concludere che i risultati del confronto possono essere considerati robusti.

4.2 Produttività, dimensioni economiche e dotazione fattoriale

Il campione RICA, di conseguenza il campione costante qui considerato, include solo unità produttive di dimensioni economiche significative e, quindi, riguarda in modo pressoché esclusivo vere imprese agricole e lavoro agricolo professionale. I confronti di produttività che seguono, quindi, non possono essere ricondotti alla presenza di vaste porzioni della nostra agricoltura che operano, in realtà, in regime non professionale e, sostanzialmente, fuori mercato.

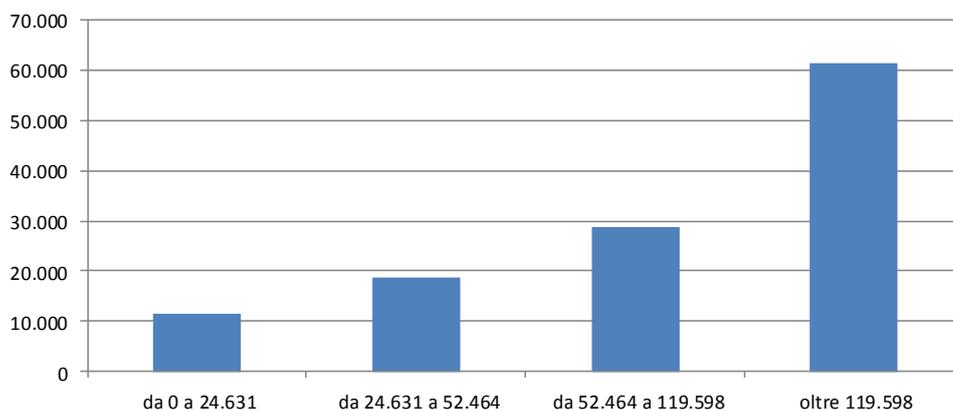
La Fig. 4.1 riporta la produttività del lavoro, espressa come VA/ULA , per valori crescenti di dimensione economica (PLV). Emerge che, distinguendo 4 classi di dimensioni economiche, le imprese più grandi mostrano livelli di produttività molto superiori sia alla classe più piccola che alle due classi intermedie. In particolare, il differenziale di produttività tra le imprese più piccole e più grandi è dell'ordine di $1/6$ (in media) e quello tra imprese "medie" e grandi è comunque superiore a $1/2$. Si conferma, dunque, l'interpretazione secondo cui a trascinare verso il basso la produttività del lavoro complessiva dell'agricoltura italiana è la forte presenza di realtà produttive di piccole dimensioni.

Secondo l'interpretazione già avanzata, la ragione per cui la dimensione economica è così decisiva per determinare i livelli medi di produttività del lavoro è da ricondurre alla minore dotazione fattoriale per ULA. La Fig. 4.2 riporta in sequenza la produttività del lavoro (in termini di PLV/ULA), la dotazione di terra (ha di SAU) e di capitale (Euro di capitale totale) per ULA registrate in media nel

campione costante RICA nelle varie classi di PLV. Ciò che emerge è che, sebbene sia vero che la produttività del lavoro cresce regolarmente al crescere della PLV e altrettanto accada per le dotazioni fattoriali (terra e capitale), queste ultime hanno andamento meno regolare e differenziali meno evidenti tra imprese piccole, medie e grandi. Le imprese medio-piccole hanno dotazione di terra per ULA in linea con le imprese medio-grandi e grandi (ad esclusione di quelle molto grandi). Anche il livello di capitalizzazione cresce al crescere della PLV ma in modo non molto intenso, almeno tra le imprese medio-piccole. E, comunque, si conferma che anche nell'ambito delle piccole e piccolissime dimensioni si può piuttosto registrare sovracapitalizzazione, talvolta indotta dalle politiche e dalla possibilità di queste imprese di accedere al sostegno agli investimenti che le politiche favoriscono o hanno favorito nel recente passato.

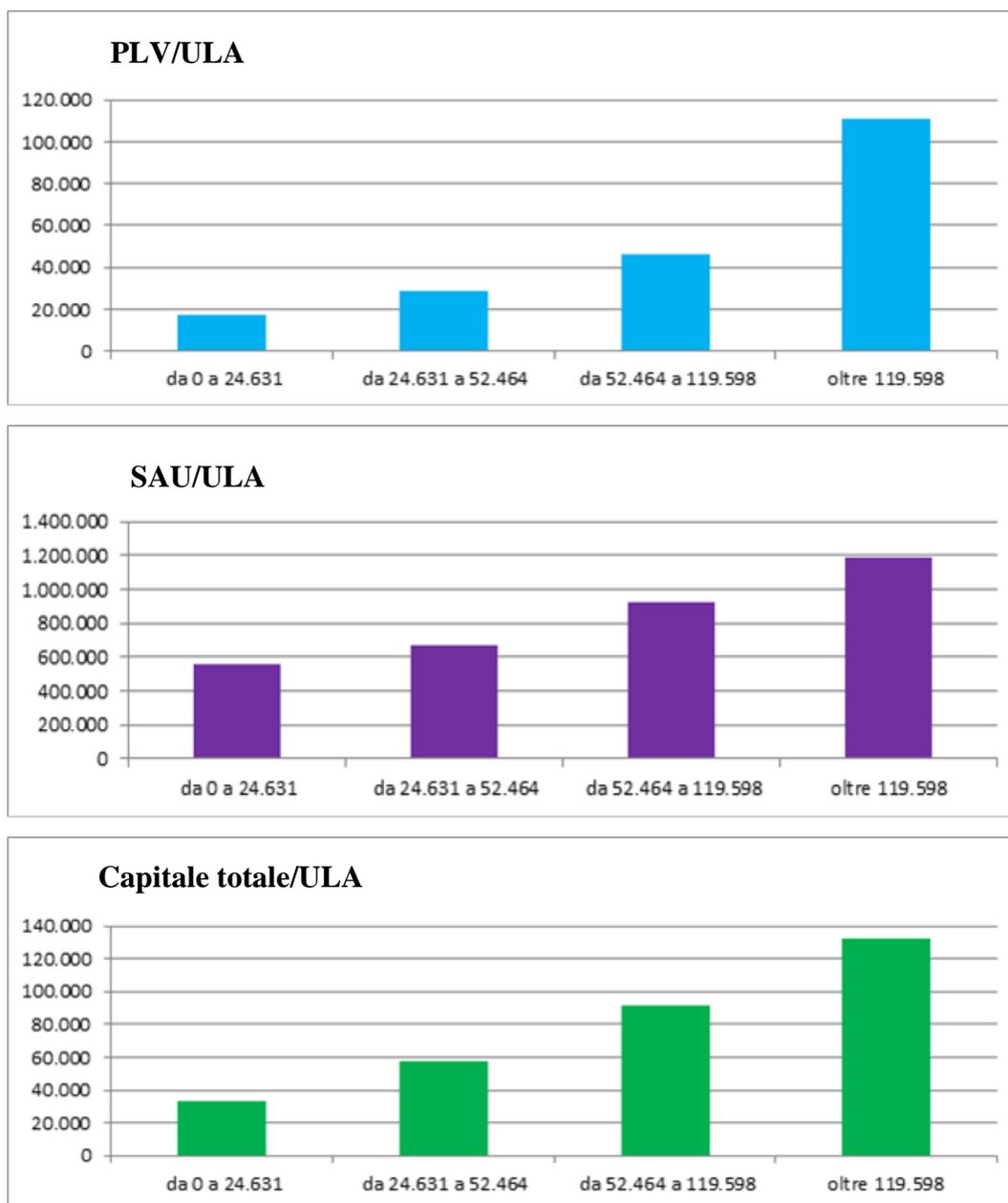
Si può concludere che, sebbene sia un fattore rilevante nel determinare i differenziali di produttività, la maggiore dotazione di capitale e terra nelle imprese più grandi evidentemente non spiega tutto questo differenziale. Parte della spiegazione è da ricondurre anche alla maggiore efficienza nella combinazione di questi fattori (anche in termini di indirizzi produttivi) e, forse, anche alla maggiore loro qualità (lavoro compreso) nelle aziende che ricadono nelle classi di maggiori dimensioni.

Fig. 4.1 – VA/ULA (in €) per classi di PLV (in €) nel campione costante RICA (media 2008-2012)



Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

Fig. 4.2 – PLV/ULA (in €), SAU/ULA (in ha) e capitale totale/ULA (in €) per classi di PLV nel campione costante RICA (media 2008-2012)



Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

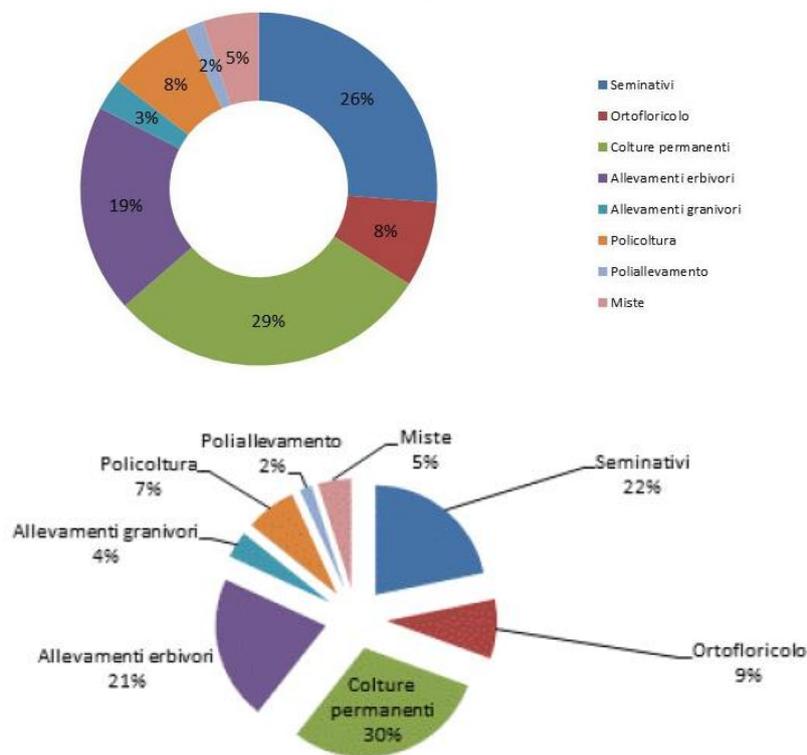
4.3 Produttività e specializzazione produttiva

La Fig. 4.3 mostra come, nel campione costante, la specializzazione prevalente è quella delle colture permanenti (29% delle aziende), seguita da seminativi (26%) e allevamenti di erbivori (19%). Parte minore delle aziende del campione appartengono al comparto ortofloricolo (8%) o svolgono attività di policoltura (8%). Infine, le meno numerose risultano le aziende dedite alle attività miste (5%), agli allevamenti di granivori (3%) e al poli-allevamento (2%). Tale distribuzione per specializzazione produttiva valida per le aziende la si riscontra anche per quanto riguarda le ULA con l'unica eccezione della specializzazione "seminativi" che risulta meno rappresentata in termini di ULA. Espressione del fatto che si tratta di un indirizzo produttivo estensivo in termini di lavoro, a favore delle altre attività più intensive quali orticoltura e allevamenti (sia di erbivori che di granivori).

Il dato relativo alla produttività del lavoro (VA/ULA) conferma la presenza di ampi divari tra specializzazioni produttive (Fig. 4.4). In particolare, emerge come i valori più elevati si riscontrino nelle aziende specializzate nelle produzioni zootecniche (allevamenti di granivori seguiti dagli allevamenti di erbivori) poi dalle aziende con orientamento misto, cioè con contemporanea presenza di coltivazioni e allevamenti. Tra le specializzazioni riferite alle produzioni vegetali, i valori di più alta produttività si riscontrano nei seminativi, seguiti da colture permanenti e produzioni orticole. Chiudono la graduatoria le aziende il cui connotato è, di fatto, la mancanza di un forte specializzazione, ovvero le aziende con policoltura o poli-allevamento.

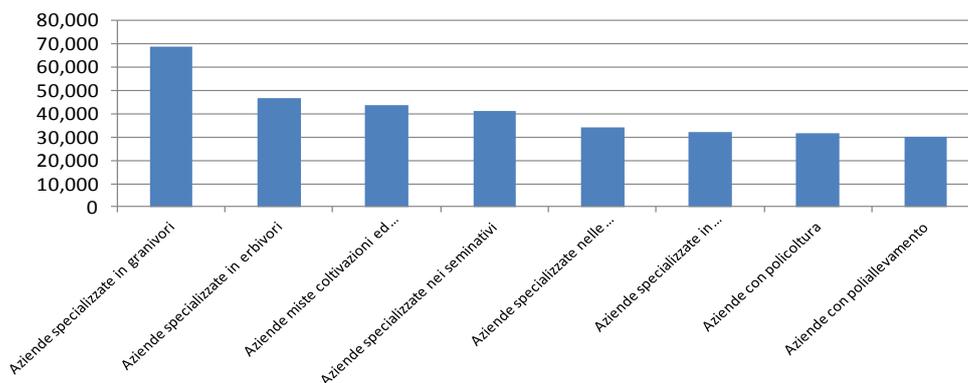
Si noti come, sebbene in misura minore di quanto emerso nell'analisi per dimensione economica, il differenziale medio di produttività tra i diversi indirizzi produttivi è elevato. In linea generale, le imprese specializzate hanno produttività superiore alle imprese maggiormente diversificate e, più nello specifico, le imprese con specializzazione zootecnica mostrano performance migliore di quelle specializzate in coltivazioni (il rapporto è in alcuni casi 1/2). Analogamente a quanto già discusso a proposito del confronto di produttività tra paesi, questi differenziali tra indirizzi produttivi possono essere piuttosto dovuti al fatto che alcuni indirizzi si concentrano in certe classi dimensionali e in certi territori. Il conseguente differenziale, perciò, è piuttosto espressione dei divari di produttività tra classi dimensionali e tra territori.

Fig. 4.3 – Distribuzione delle aziende (grafico sopra) e delle ULA (grafico sotto) per specializzazione produttiva nel campione costante RICA 2008-2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

Fig. 4.4 – VA/ULA (in €) per specializzazione produttiva nel campione costante RICA (media 2008-2012)

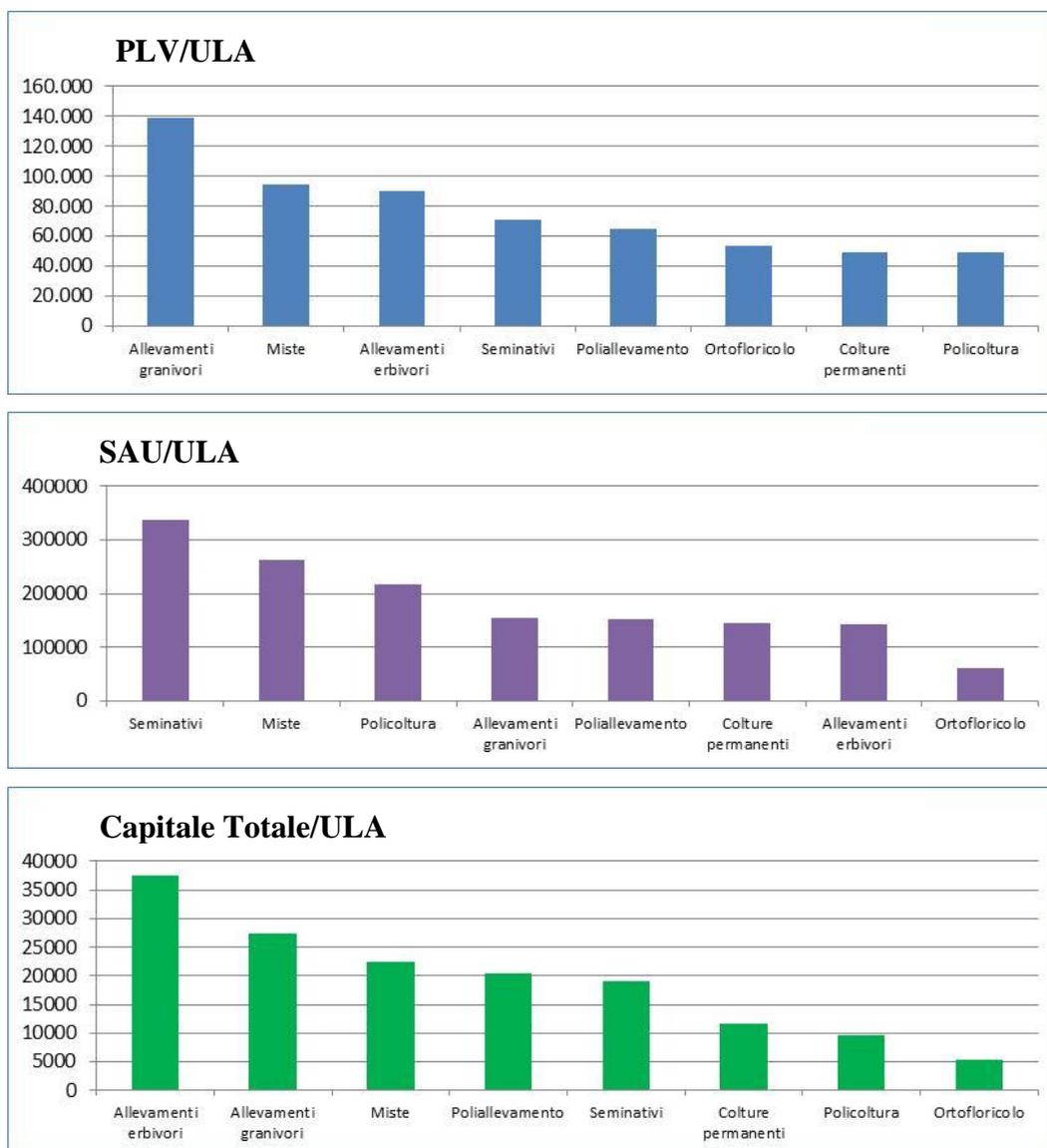


Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

Al pari di quanto fatto per le classi di dimensione economica, la Fig. 4.5 riporta in sequenza la PLV, la SAU e il capitale totale per ULA nelle varie specializzazioni produttive. Il quadro che emerge è meno univoco di quanto non fosse per le classi dimensionali. La PLV/ULA conferma, in larga parte, la graduatoria e i divari di produttività già visti per VA/ULA. La dotazione fattoriale, tuttavia, non è del tutto allineata. In termini di dotazione fondiaria, prevalgono i seminativi seguiti da policoltura e miste. Si tratta chiaramente delle attività più estensive di lavoro a cui, come visto, non corrispondono affatto livelli di produttività di lavoro più elevati. Al contrario, minore dotazione fondiaria si riscontra nelle specializzazioni che sono, per loro natura (si pensi agli allevamenti e alle produzioni orticole), molto intensive di lavoro. Almeno per alcune di queste, a tale uso intensivo corrisponde anche la più alta performance in termini di produttività. Questo si spiega perché, almeno nel caso degli allevamenti, a maggiore intensità di lavoro (cioè meno SAU per ULA) corrisponde anche maggiore dotazione di capitale che invece non si riscontra nelle specializzazioni più estensive nell'uso del lavoro (il caso dei seminativi).

In linea generale, pertanto, la diversa dotazione fattoriale si associa alle diverse specializzazioni in relazione alle loro diverse caratteristiche tecnologiche ma anche in relazione al differente impegno/disimpegno imprenditoriale che queste comportano. Il caso dei seminativi è particolarmente significativo. Da un lato, la produttività del lavoro in termini di VA/ULA non sembra particolarmente elevata sebbene la dotazione di terra per unità di lavoro sia elevata. Infatti, le dimensioni medie rimangono ridotte e la dotazione di capitale non particolarmente elevata. In pratica, almeno nell'agricoltura italiana, ai seminativi si associa non solo o non tanto una forte estensivizzazione nell'uso del lavoro, ma piuttosto un vero e proprio disimpegno imprenditoriale a cui far ricondurre i bassi livelli di produttività. D'altro canto, si è già visto che, se questo emerge anche nel campione RICA, ciò è ancora più vero nel dato nazionale complessivo in cui la bassa performance è soprattutto riferibile alle unità produttive fuori dal campione RICA cioè molto piccole, di fatto non-imprese e sostanzialmente fuori mercato.

Fig. 4.5 – PLV/ULA (in €), SAU/ULA (in ha) e capitale totale/ULA (in €) per specializzazione produttiva nel campione costante RICA (media 2008-2012)



Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

4.4 Divari territoriali di produttività

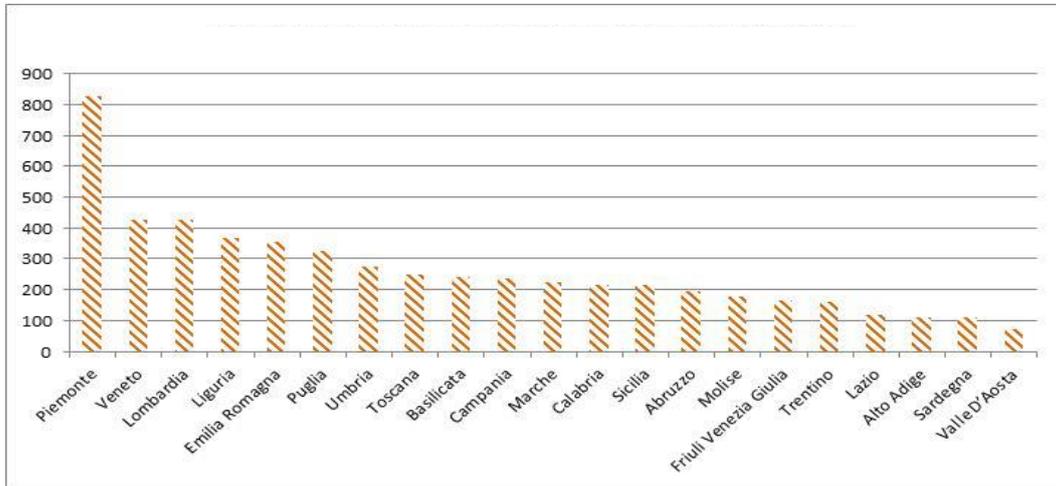
La Fig. 4.6 mostra la distribuzione a livello regionale delle aziende agricole del campione costante RICA. Si evidenzia una sostanziale concentrazione nelle regioni del Centro-Nord anche a causa della minore incidenza, in quest'area, delle aziende/imprese che sono fuori dal campione RICA in virtù delle piccole dimen-

sioni. La regione più rappresentata è il Piemonte (15%), seguita da Veneto (8%), Lombardia (8%), Liguria (7%) e Emilia Romagna (6%). Tale composizione territoriale del campione RICA incide evidentemente anche sugli indicatori aggregati di performance. Infatti, le regioni più rappresentate nel campione (fatta eccezione per la Liguria) sono anche quelle dove le aziende conseguono, in media, i migliori risultati economici, in termini di produzione lorda vendibile media per azienda (Fig. 4.7).

Non sorprende, pertanto, che il confronto di produttività del lavoro (VA/ULA) segnali divari territoriali assai ampi (Fig. 4.8). Le realtà che registrano più elevati valori della produttività del lavoro sono costituite dalle regioni settentrionali, nell'ordine Lombardia, Veneto e Piemonte (con l'interessante eccezione della Sicilia), mentre quelle con valori più bassi del rapporto tra valore aggiunto e ULA sono rappresentate, con eccezione della Valle D'Aosta, dalle regioni centro-meridionali (Abruzzo, Basilicata e Calabria). In particolare, il rapporto tra le regioni al vertice della graduatoria e quelle in coda sfiora il 3/1. In pratica, il differenziale di produttività interno (cioè tra regioni) è superiore a quello esterno (tra paesi) analizzato nei capitoli precedenti e ciò dimostra ulteriormente come ragionare in termini di ritardo di produttività dell'intera agricoltura italiana senza differenziare per territori può risultare molto fuorviante. Si torna a ripetere, peraltro, che tali differenziali territoriali sono a loro volta intrecciati con i già analizzati differenziali dimensionali e per indirizzi produttivi. È questo "combinato disposto" di dimensione-specializzazione-territorio ad esaltare i differenziali di produttività del lavoro nell'agricoltura italiana.

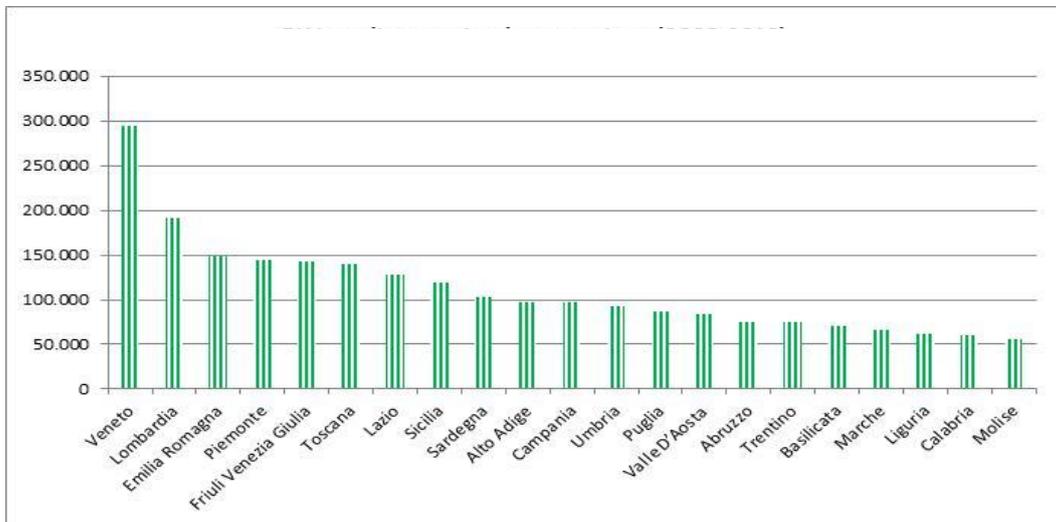
D'altro canto, l'intreccio di questi tre fattori è confermato anche dalla Fig. 4.9 da cui emerge che le regioni con più alta produttività presentano anche valori più alti del rapporto SAU/ULA e capitale totale/ULA, fatta eccezione per la Valle D'Aosta ed il Trentino. Questi ultimi casi, peraltro, si spiegano con la particolare caratteristica delle relative agricolture in cui la presenza di attività estensive tipiche dell'agricoltura montana abbatte l'impiego di lavoro associato all'unità di SAU o capitale. Peraltro, le regioni al vertice della classifica (Lombardia, Veneto e Piemonte) sono anche quelle con la più alta presenza di indirizzi produttivi altamente specializzati soprattutto con riferimento nelle produzioni animali. Quindi, quegli indirizzi che, come visto, conseguono i migliori risultati in termini di produttività del lavoro. Le stesse eccezioni rispetto a questo gradiente Nord-Sud, si pensi al caso della Sicilia, sono da ricondurre alla maggiore presenza di indirizzi produttivi altamente specializzati in attività intensive di lavoro (orticoltura e colture permanenti).

Fig. 4.6 – Distribuzione delle aziende per regione nel campione costante RICA 2008-2012



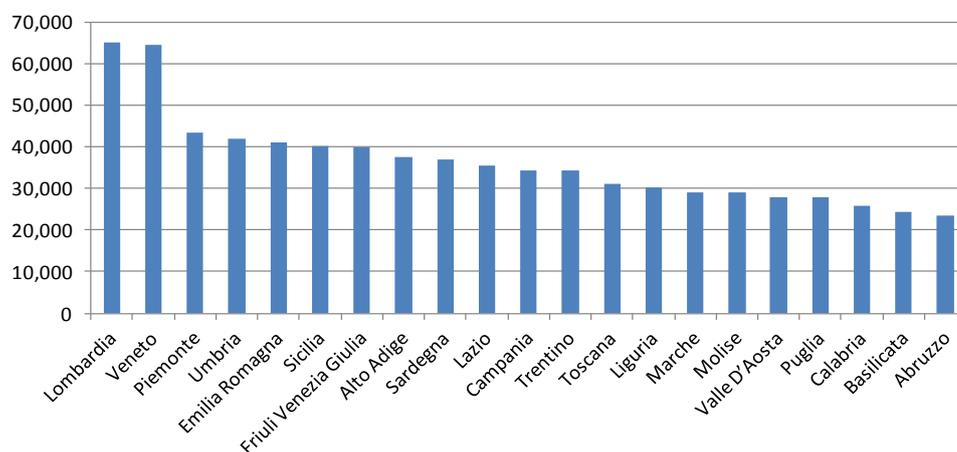
Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

Fig. 4.7 – PLV media aziendale per regione nel campione costante RICA 2008-2012



Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

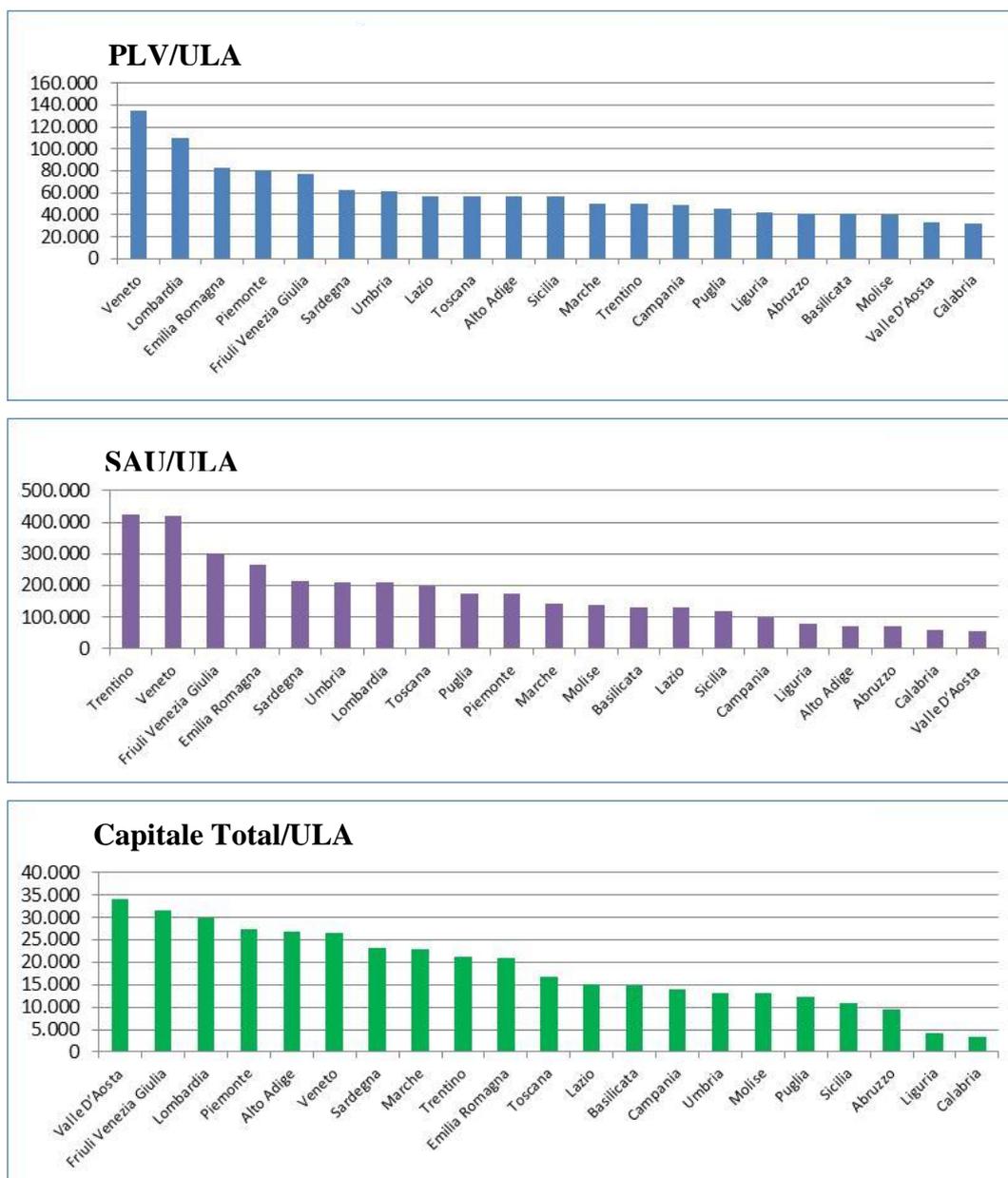
Fig. 4.8 – VA/ULA (in €) per regione nel campione costante RICA (media 2008-2012)



Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

Per concludere questa analisi relativa ai confronti di produttività nell'ambito del campione costante RICA 2008-2012 sembra opportuno trarre alcune considerazioni di carattere generale. In primo luogo, si ribadisce che questo campione non è necessariamente rappresentativo delle diverse agricolture (per esempio, il dato regionale, per gruppo dimensionale, per indirizzo produttivo) i cui divari si è cercato qui di cogliere. D'altro canto, come tipico nelle analisi relative al settore agricolo, i dati qui considerati (in particolare PLV e VA) sono fortemente variabili su base annuale in virtù di andamenti puramente congiunturali e talvolta erratici (dai prezzi di mercato ai fattori meteorologici). Per tale ragione, qui si è deciso di condurre confronti solo sulla scorta della media quinquennale 2008-2012 ritenendola più robusta dei singoli dati annuali. Questi sono, per completezza riportati in appendice (Appendice 1) e mettono in evidenza non solo tali oscillazioni annuali, ma anche la presenza di tendenze che, sebbene non sembrano contrastare con le conclusioni qui tratte, potranno in futuro determinare significativi cambiamenti rispetto al quadro interpretativo delineato. Ci si riferisce, in particolare, ad alcuni andamenti post-2009 che indicherebbero una ripresa degli investimenti e dell'occupazione agricola (anche a causa della fuoriuscita di manodopera da altri settori in crisi) e una tendenza rialzista dei prezzi agricoli nel medio-lungo termine.

Fig. 4.9 – PLV/ULA (in €), SAU/ULA (in ha) e capitale totale/ULA (in €) per specializzazione produttiva nel campione costante RICA (media 2008-2012)



Fonte: Elaborazioni CREA su dati RICA

Rimane il fatto che l'analisi dei dati del campione costante RICA confermano largamente come il divario di produttività evidenziato, in aggregato, dall'agricoltura italiana rispetto agli altri paesi europei di riferimento, sia sostan-

zionalmente il risultato della composizione della nostra agricoltura in termini di dimensioni, indirizzi produttivi, distribuzione territoriale. Il fatto che i differenziali di produttività del lavoro “interni” all’agricoltura italiana emergenti dal campione RICA rimangano assai più ampi rappresenta, indirettamente, anche un interessante risultato proprio circa la questione dimensionale. Infatti, le piccole dimensioni della RICA escludono comunque quelle realtà agricole non professionali, non imprenditoriali, fuori mercato che, in quanto persistenti e ancora assai numerose, vengono spesso additate come le principali responsabili delle mediocri performance aggregate dell’agricoltura italiana. Tale lettura spesso finisce per essere consolatoria e assolutoria; cioè a indurre l’idea che un confronto condotto solo sulle realtà imprenditoriali e professionali, eliminando tutto l’”inquinamento” statistico prodotto dalle realtà non professionali, ridimensioni sostanzialmente non solo il ritardo dell’agricoltura italiana ma anche la rilevanza della sua strutturale inadeguatezza dimensionale. Ebbene, l’analisi qui condotta smentisce tale lettura: proprio nella realtà imprenditoriali e professionali, il dato dimensionale si conferma il pesante fardello dell’agricoltura nazionale nei confronti dei competitor europei.

5 Da produttività a competitività: remunerazione e costo del lavoro in agricoltura*

I differenziali di produttività del lavoro agricolo fin qui evidenziati non si traducono necessariamente in deficit di competitività. Ciò accade, in realtà, solo allorché il costo del lavoro non asseconda totalmente tali differenziali. In tal caso, questo costo diventa insostenibile almeno per quelle realtà agricole in cui la produttività del lavoro non è in grado di coprirlo. Queste realtà diventano quindi incapaci di assorbire nuova occupazione, almeno non alle condizioni previste dall'attuale normativa sui contratti di lavoro agricolo.

È bene ribadire che tale condizione di deficit competitività non è generalizzata ma riguarda solo alcune porzioni dell'agricoltura italiana che combinano dimensioni economiche, scelte produttive e contesti territoriali sfavorevoli in termini di produttività del lavoro. Si tratta di realtà marginali e sub-marginali in cui l'assorbimento di lavoro si limita necessariamente al lavoro autonomo (sotto remunerato, con basso costo opportunità e/o part-time) e, talvolta, sul lavoro irregolare.

Questo capitolo, quindi, riassume in primo luogo l'attuale situazione delle remunerazioni agricole in Italia e i relativi differenziali. In secondo luogo, ci si interroga su quanto le remunerazioni del lavoro agricolo, in Italia, assecondino questi divari di produttività, cioè se la legislazione del lavoro ammetta analoghi differenziali in termini di trattamenti retributivi e quanto sia giusto che lo facciano. Infine, si vuole brevemente analizzare le poche stime disponibili circa il lavoro irregolare in agricoltura anche al fine di introdurre la più ampia trattazione della normativa del lavoro agricolo in Italia che sarà il tema del prossimo capitolo.

5.1 Retribuzioni in Italia e nella UE

Nel settore agricolo la struttura della contrattazione è articolata su due livelli, quello nazionale e quello provinciale. La definizione dei salari contrattuali effetti-

* Autore: Mafalda Monda (CREA)

vi è demandata alla contrattazione provinciale anche al fine di avere un costo del lavoro più aderente alle esigenze delle imprese e dei lavoratori che operano nei diversi territori. Pertanto, rispetto ad altri settori in qualche modo confrontabili in termini di tipologia di occupazione (per es. artigianato), i differenziali territoriali sono decisamente più ampi e assecondano, in qualche modo, i differenziali di produttività più volte sottolineati. Anche per quanto riguarda gli inquadramenti, il sistema contrattuale agricolo italiano consente una molteplicità di figure e ampi differenziali retributivi. Come valori medi del 2013, i dati relativi ai vari inquadramenti sono riportati in Appendice (Appendice 2).

Qui, però, interessa analizzare il dato relativo agli operai agricoli. Non solo perché si tratta del livello maggiormente presente in ambito agricolo, ma anche perché si tratta del livello retributivo più basso quindi di riferimento per verificare la sostenibilità del costo del lavoro alla luce della rispettiva produttività. Infatti, il dato medio è di per se poco indicativo di questa sostenibilità. Come risulta dall'Appendice 2, nel 2013 le retribuzioni medie annue in agricoltura (con riferimento solo agli operai in aziende agricole) sono state di 20.500 Euro per gli OTI e di 5.000 Euro per gli OTD, sebbene in quest'ultimo caso il dato fa riferimento a contratti la cui durata, come visto, è spesso inferiore ai due mesi.

Tuttavia, per ricavare un quadro più preciso dei suddetti differenziali salariali, si sono analizzate le retribuzioni applicate agli operai agricoli per l'anno 2014 secondo quanto risulta dai contratti provinciali in essere ed estrapolando le retribuzioni effettivamente corrisposte come:

- paga oraria per gli operai a tempo determinato (OTD);
- paga mensile per gli operai a tempo indeterminato (OTI).

Sono stati analizzati 94 contratti provinciali (quasi il campione completo), estraendo i dati dalla apposita procedura della CIA che viene aggiornata continuamente in base ai rinnovi dei contratti provinciali e prendendo a riferimento le due categorie sopracitate. Si è poi proceduto calcolando la media delle retribuzioni rispetto ai diversi livelli di inquadramento. Mediamente, a livello provinciale gli OTD sono suddivisi in 6/7 livelli (qualche provincia ha anche 8 livelli diversi), mentre per gli OTI mediamente si hanno 5 livelli retributivi. Per uniformare ancora di più il dato è stata calcolata la media regionale di tali retribuzioni, distinte sempre tra OTD e OTI, per capire anche geograficamente come tale valore subisce delle variazioni.

Ciò che risulta è che la retribuzione media per gli OTD oscilla ampiamente da nord a sud tra il valore più alto che è 10,97 €/ora (Emilia Romagna) e quello più basso 7,63 €/ora del Molise. Quest'ultimo, tuttavia, è un caso del tutto particolare ed unico poiché il Molise non ha rinnovato i contratti provinciali e applica i minimi salariali stabiliti dal CCNL. Quindi, se si esclude questa regione, i valori regionali più bassi di riscontrano in Basilicata (8,72 €/ora). Per quanto riguarda gli OTI, il valore più alto è di nuovo registrato in Emilia Romagna (1418,06 €/mese)

mentre quello più basso, a parte il Molise (990,00 €/mese), riguarda la Campania (1166,07 €/mese). Come detto, tuttavia, le retribuzioni vengono definite su scala provinciale e ciò rende i differenziali territoriali più ampi di quanto non appaia dal confronto tra le medie regionali.

La Fig. 5.1 riporta in valori estremi delle remunerazioni di OTD e OTI con questo intendendo le regioni con i valori medi più elevati e più bassi, rispettivamente, e le 3 province con i valori più alti con le 3 province con i valori più bassi. Ciò che emerge, escludendo per la ragioni suddette il Molise e le sue province, è che i differenziali salariali sono significativi anche se forse non sufficienti a compensare i divari territoriali di produttività evidenziati nei precedenti capitoli. Nel caso degli OTI, il rapporto tra valore massimo e minimo è di 1,2 per le medie regionali, e di 1,4 per i livelli provinciali. Più ampi i differenziali nel caso degli OTD: il rapporto tra valore massimo e minimo, infatti, è di 1.3 per le medie regionali, di 1.8 per i livelli provinciali. Letto a livello provinciale, perciò, si evidenzia quanto ampio sia il differenziale retributivo ammesso dall'attuale legislazione. Non solo perché il valore massimo arriva ad essere quasi doppio del valore minimo, ma anche perché tali valori estremi non sempre seguono la classica direttrice nord-sud. L'ampia eterogeneità della nostra agricoltura è tale per cui, per esempio, i livelli retributivi più bassi si riscontrano nella provincia di Massa.

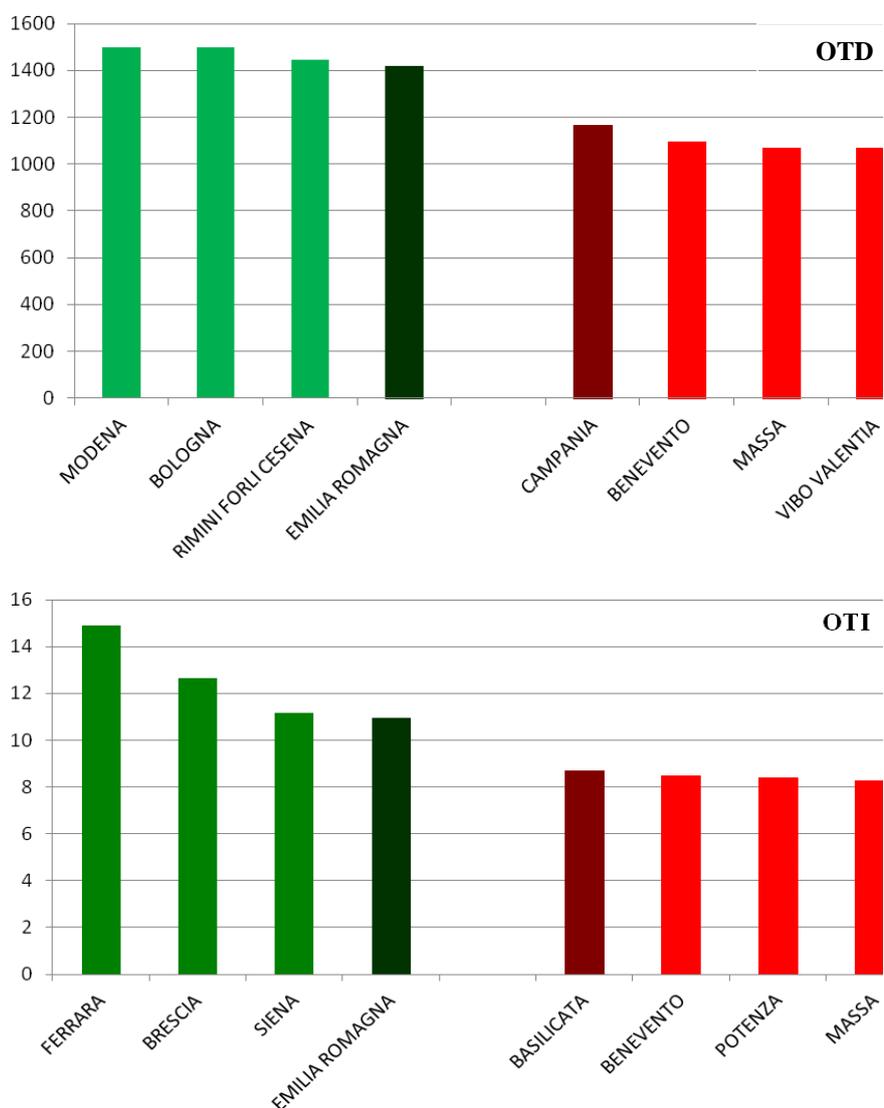
Analogamente a quanto fatto nel caso della produttività, viene naturale chiedersi se questi livelli retributivi e il conseguente costo del lavoro siano più bassi di quanto si registra nei paesi UE comparabili come farebbe pensare il divario di produttività registrato. In realtà, le ampie differenze tra le legislazioni sul lavoro, nonché sui relativi prelievi fiscali e retributivi, rendono tale comparazione assai ardua. Tuttavia, è possibile più semplicemente confrontare il peso del costo del lavoro sui bilancio aziendali. Peso che, ovviamente, non tiene solo conto dei livelli retributivi lordi sopra evidenziati, ma anche di quella ulteriore parte del cuneo fiscale dovuta agli oneri contributivi e previdenziali.

La Fig. 5.2 riporta il confronto tra le diverse componenti sul valore aggiunto delle imprese agricole in Italia, Germania, Francia e UE-15. Ciò che emerge è che l'incidenza del costo del lavoro in Italia è sistematicamente superiore non solo alla media dell'UE-15, ma anche a Francia e Germania. Considerando l'evoluzione degli ultimi in 15 anni, nella media 2000-2001 il costo del lavoro assorbiva, in Italia, il 28% del valore aggiunto agricolo, le imposte circa il 2% e il consumo di capitale (ammortamenti), circa il 34%. Nel biennio 2010-2011, l'incidenza dei salari è salita al 35% e quella degli ammortamenti al 50%. Di conseguenza, il reddito operativo (al netto dei contributi), cioè la remunerazione rimanente all'agricoltore una volta pagati i salari e imputati gli ammortamenti, che nel 2000-2001 assorbiva circa il 36% del valore aggiunto, nel 2010-2011 ne fa proprio solo il 12%.

L'aumento del peso dei salari e degli ammortamenti, con la conseguente compressione del reddito operativo, ha caratterizzato anche l'UE-15, seppure non ai

livelli dell'Italia. Nell'ultimo decennio, il reddito operativo agricolo italiano a valori correnti si è ridotto del 68%. Includendo i contributi comunitari la riduzione appare meno marcata (-47%), ma comunque molto più elevata della media dell'UE.

Fig. 5.1 – Differenziali retributivi di OTD (€/ora) e OTI (€/mese): regioni e 3 province con i valori più alti (a sinistra) e più bassi (a destra) – Anno 2014



Fonte: CIA

Fig. 5.2 – Incidenza del costo del lavoro sul valore aggiunto agricolo in Italia, Francia, Germania e UE a 15 – Periodo 2000-2011

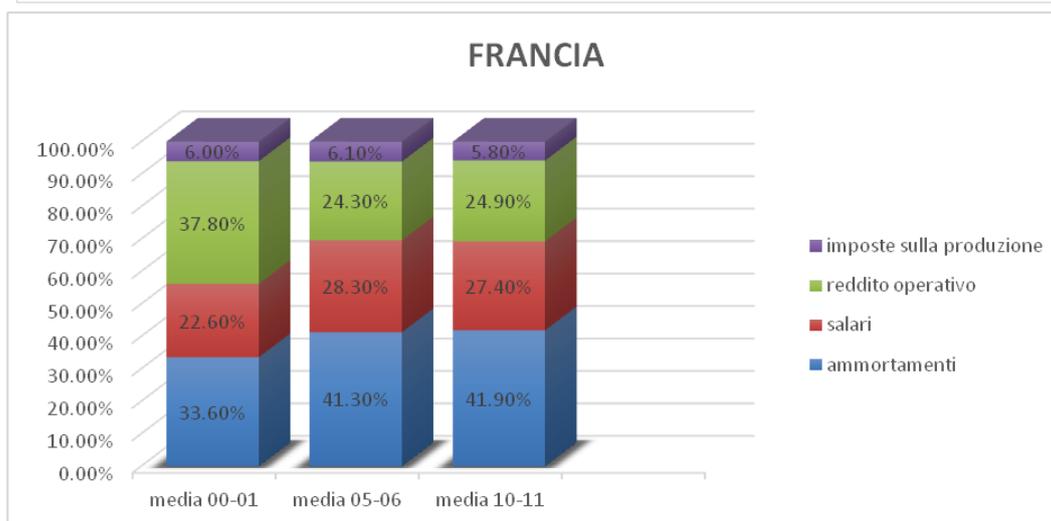
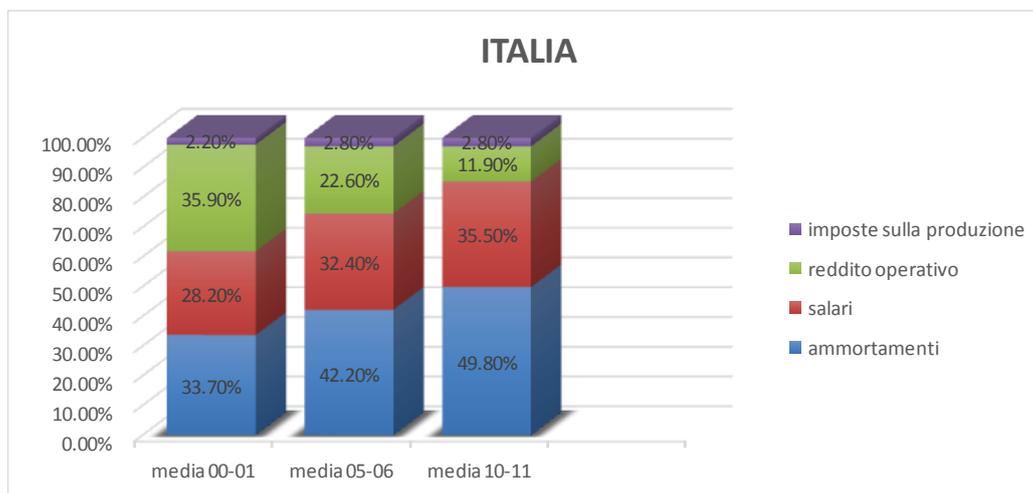
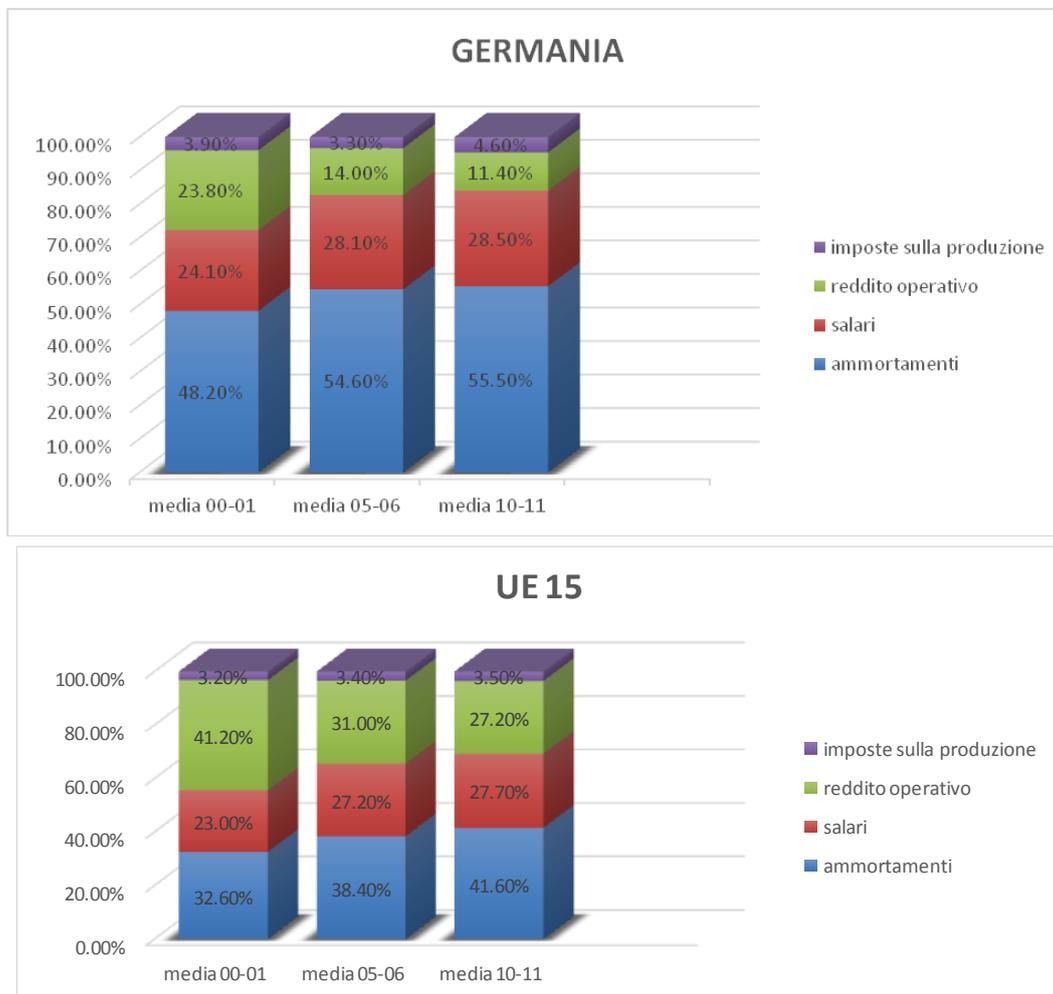


Fig. 5.2 – continua:



Fonte: elaborazione ISMEA su dati Eurostat

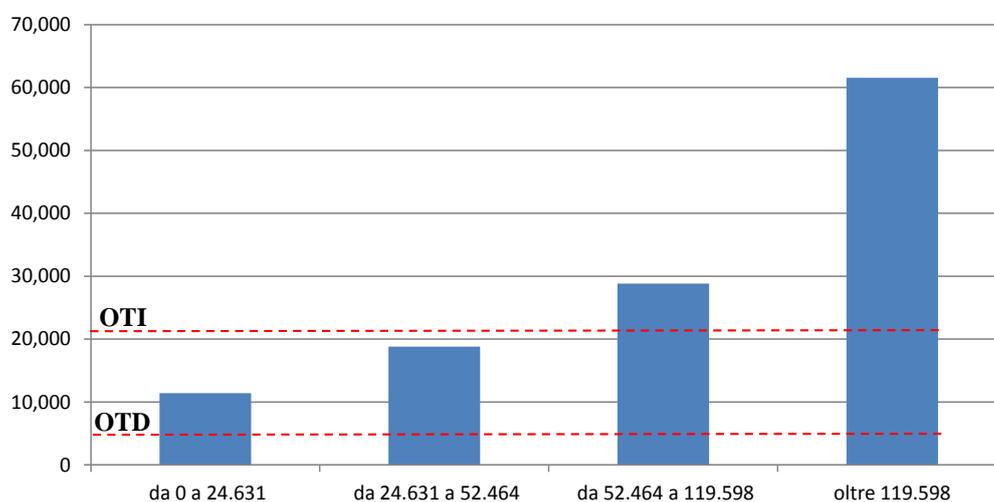
5.2 Costo del lavoro e produttività

Questa analisi sui livelli retributivi, per quanto sommaria, mette dunque in evidenza due aspetti centrali circa il costo del lavoro in agricoltura e la sua incidenza sui livelli di competitività. Da un lato, il costo del lavoro agricolo mostra un livello di flessibilità territoriale che è certamente superiore a quanto riscontrabile in altri settori e coerente con gli ampi differenziali di produttività riscontrati. D'altro canto, però, nel quadro delle agricolture europee comparabili l'agricoltura italiana mostra una incidenza di questo costo sul valore aggiunto mediamente superiore.

La vera questione, pertanto, è se questa flessibilità del costo sia sufficiente a consentire a tutte le varie “agricolture” del paese di creare occupazione, cioè di assumere lavoro la cui produttività sia in grado di coprirne i costi. Le Figg. 5.3, 5.4 e 5.5 riportano i già visti differenziali di produttività del lavoro in termini di classe di PLV, specializzazione produttiva e regione secondo il campione costante RICA 2008-2012. Si ribadisce, quindi, che la realtà agricola che viene visualizzata è già in qualche modo selezionata, nel senso che riguarda quasi esclusivamente vere imprese condotte professionalmente. Nei grafici vengono visualizzati i livelli retributivi medi.

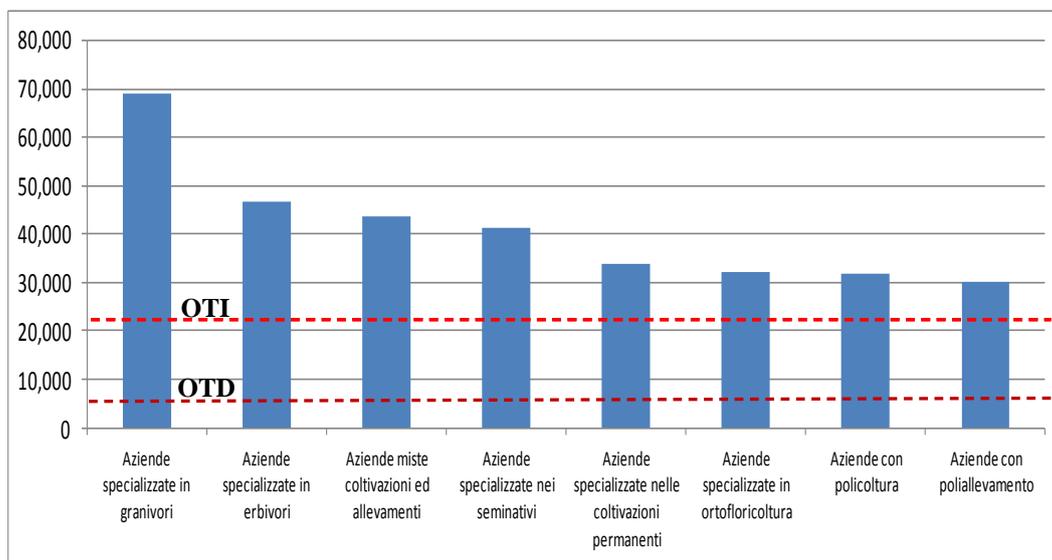
I primi due grafici riportano i livelli retributivi di OTD e OTI per indicare come diverse realtà produttive, in media, non abbiano una produttività del lavoro tale da permettersi un lavoratore dipendente a tempo determinato e poche unità a tempo determinato (come detto, per periodi mediamente brevi). La Fig. 5.5 riporta invece la retribuzione media massima e minima (di un OTD) in modo da rendere palese come i differenziali territoriali di produttività siano più ampi di quelli di remunerazione del lavoro, e come alcune agricolture regionali trovino difficoltà a coprire i costi di un OTD.

Fig. 5.3 – VA/ULA (in €) per classi di PLV (in €) nel campione costante RICA (media 2008-2012) e livelli retributivi medi (€/anno) di OTD e OTI nell’anno 2013 (linee tratteggiate)



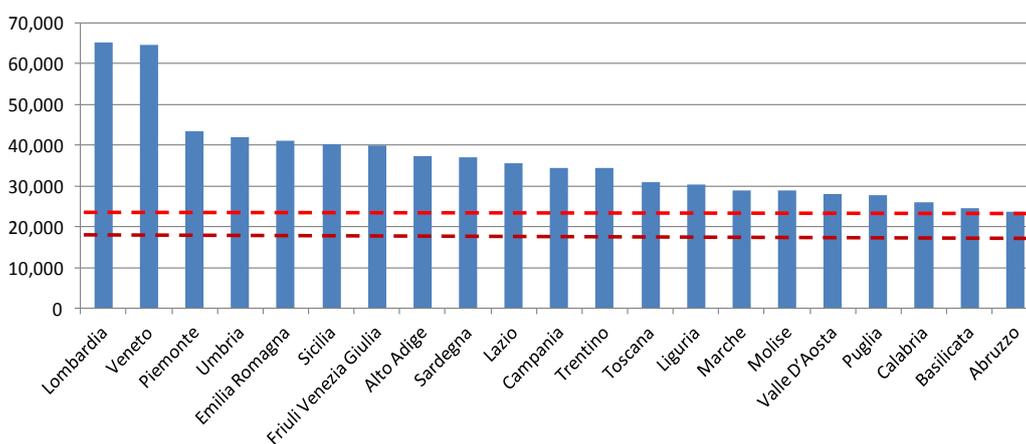
Fonte: RICA e CIA

Fig. 5.4 – VA/ULA (in €) per specializzazione produttiva nel campione costante RICA (media 2008-2012) e livelli retributivi medi (€/anno) di OTD e OTI nell'anno 2013 (linee tratteggiate)



Fonte: RICA e CIA

Fig. 5.5 – VA/ULA (in €) per regione nel campione costante RICA (media 2008-2012) e livelli retributivi medi regionali (€/anno) massimo e minimo nell'anno 2014 (linee tratteggiate)



Fonte: RICA e INPS

Nel complesso, è possibile concludere che un tale costo medio del lavoro risulta non sostenibile per quelle realtà agricole in cui la produttività del lavoro è inferiore ai 25000 Euro annui. Tendenzialmente, quindi, le imprese con PLV inferiore ai 50000 Euro e indirizzi produttivi poco specializzati, in particolare nel Centro-Sud. Tale circostanza lascia spazio, soprattutto in queste realtà regionali, al lavoro irregolare, la cui remunerazione lorda è presumibilmente inferiore ai livelli qui identificati.

5.3 Lavoro irregolare

L'analisi riportata nel presente paragrafo rappresenta un tentativo di determinare la produttività del lavoro irregolarmente impiegato nell'agricoltura italiana. Quest'ultima è stata realizzata stimando, in primo luogo, il valore aggiunto agricolo sommerso⁴ per il periodo 2008-2012 in coerenza con l'analisi precedente. Questo viene poi rapportato agli occupati irregolari del settore stimati al fine di calcolarne la relativa produttività. Il principale limite dell'operazione consiste nel fatto che il lavoro agricolo viene considerato o completamente regolare o totalmente irregolare, in altri termini viene esclusa l'esistenza del cosiddetto lavoro "grigio" cioè della fetta di occupati impiegati, solo in parte, in modo irregolare (per esempio, straordinari pagati fuori busta). La presenza di questo lavoro "grigio" rende complicata la stima della produttività del lavoro per la difficoltà di separare, e quindi attribuire, la produzione ottenuta con occupati regolari da quella realizzata con lavoratori irregolari. Tenendo conto di questi limiti di seguito vengono presentati i principali risultati dell'analisi.

La Fig. 5.6 riporta la stima del VA agricolo sommerso e lo confronta con il VA emerso nel periodo 2008-2012. Risulta che mediamente nel periodo la parte sommersa costituisce il 30% del totale del VA agricolo. In particolare, tra il 2008 ed il 2009 il valore aggiunto sommerso si riduce, ritornando a crescere nel 2010 e 2011. Nel 2012, invece, si assiste ad un nuovo calo del valore della produzione, al netto dei consumi intermedi, ottenuta in modo non regolare. Il valore aggiunto regolare o emerso, al contrario, si riduce tra il 2008 al 2010, tornando a crescere successivamente.

La principale causa di queste sensibili oscillazioni potrebbe essere proprio il variabile ricorso al lavoro irregolare nel settore a seconda degli andamenti della

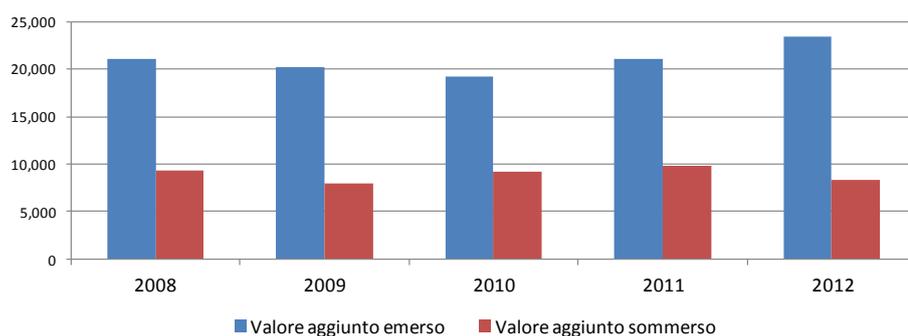
⁴ Il valore aggiunto sommerso è stato ottenuto combinando le informazioni di fonte ISTAT con quelle pubblicate dal Ministero delle finanze relative alle dichiarazioni presentate dai contribuenti ai fini fiscali. In particolare i dati utilizzati di fonte ISTAT fanno riferimento al valore aggiunto realizzato nel settore agricolo nel suo complesso mentre le informazioni fiscali impiegate nella stima riguardano le dichiarazioni relative al versamento dell'imposta sul valore aggiunto (IVA). Queste ultime permettono di risalire al volume d'affari dichiarato dalle aziende del settore al netto degli acquisti (di beni ammortizzabili e non ammortizzabili) destinati alla produzione. Tale valore confrontato con il valore aggiunto al netto degli investimenti per branca proprietaria consente di stimare l'evasione dell'IVA che, rapportata al valore aggiunto complessivo, permette di ottenere la parte di esso prodotta in modo irregolare.

produzione e del mercato. In realtà, la Fig. 5.7 mostra che, secondo le informazioni fornite dall'ISTAT, il lavoro irregolare agricolo costituisce una componente piuttosto stabile degli occupati in agricoltura nel periodo esaminato; si tratta del 21% in media. Una presenza, quindi, tutt'altro che trascurabile e strutturale in quanto sostanzialmente persistente. Tra le principali cause della presenza del lavoro sommerso può essere ricordata, in primo luogo, la insufficiente produttività del lavoro regolare che, confrontata con il costo del lavoro, induce alcune aziende, comparti e territori ad un ampio ricorso al lavoro irregolare.

A loro volta, le motivazioni di questa scarsa competitività di una porzione dell'agricoltura italiana possono essere numerose e molto differenti. Non è questa certo la sede per entrare nel merito. Qui si ribadisce il ruolo della questione dimensionale soprattutto se associate a specializzazioni verso produzioni indifferenziate e a basso valore aggiunto. Ne consegue una ridotta forza contrattuale nella fissazione dei prezzi finali di vendita dei prodotti che le induce a ridurre illegalmente i costi di produzione. Ma altre ragioni di questo ampio ricorso al lavoro irregolare andrebbero sottolineate. La stagionalità di molte produzioni agricole rende necessaria una maggiore flessibilità, da parte dei datori di lavoro, nell'assunzione del personale, favorendo così il ricorso alla manodopera irregolare. Infine, la difficoltà da parte dei soggetti pubblici di effettuare i controlli sulle imprese del settore, per la necessità di una presenza massiccia delle autorità sul territorio e per la frequente commistione con le attività criminali che rende rischioso il lavoro degli ispettori, rappresenta un altro elemento che contribuisce a diffondere il lavoro irregolare.

Fig. 5.6 – VA agricolo sommerso (stimato) e emerso nell'agricoltura italiana.

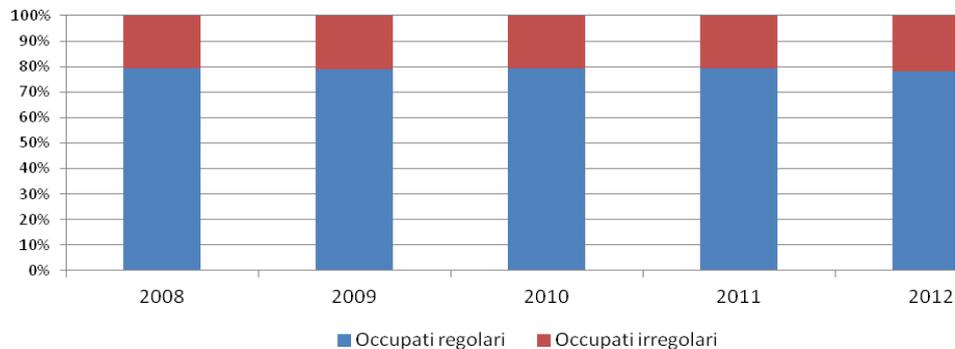
Periodo 2008-2012



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT e Ministero delle Finanze

Fig. 5.7 – Occupati regolari e irregolari nell'agricoltura italiana.

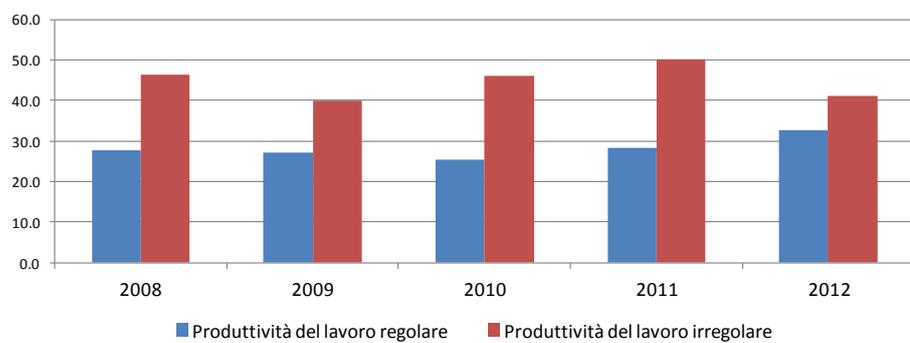
Periodo 2008-2012



Fonte: Conti economici nazionali, ISTAT

Ciò che qui sembra opportuno sottolineare, in conclusione, è il paradossale esito rispetto al tema della produttività del lavoro di questi sommari dati sul lavoro irregolare. Dividendo, infatti i valori stimati del VA agricolo sommerso e il lavoro irregolare che contribuisce a realizzarlo, ne deriva un dato di produttività sorprendente. La Fig. 5.8 riporta la stima del VA per unità di lavoro irregolare e lo confronta con quello del lavoro regolare. Si tratta di un risultato difficile da spiegare anche tenendo conto dei problemi di natura statistica legati alla raccolta e elaborazione di questo dato. Una tale evidenza dimostrerebbe che il lavoro irregolare non è solo la via di uscita dell'agricoltura italiana a più bassa produttività da un costo del lavoro regolare troppo alto. C'è evidentemente dell'altro dietro questo fenomeno compreso, forse il fatto che un ampio ricorso a lavoro irregolare lo si può riscontrare anche nella parte più produttiva e competitiva dell'agricoltura italiana in cui, evidentemente, questa manodopera trova migliori condizioni tecnologiche e organizzative. Se così fosse, il lavoro irregolare costituirebbe una forma di concorrenza sleale proprio delle realtà più forti nei confronti delle parti più deboli. Quindi, non il tentativo di recuperare, sebbene in modo illecito, dalla bassa competitività, bensì un ulteriore fattore che aumenta i divari e il ritardo delle parti più deboli dell'agricoltura nazionale.

Fig. 5.8 – Produttività del lavoro regolare e irregolare agricolo (VA/ULA).
Periodo 2008-2012



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT e Ministero delle Finanze

6 Da produttività a competitività: la legislazione del lavoro in agricoltura*

6.1 Analisi delle specificità del mercato del lavoro in agricoltura con particolare riferimento alle forme contrattuali e al trattamento fiscale e previdenziale

6.1.1 Le categorie di lavoratori in agricoltura

Tradizionalmente, i lavoratori, a seconda delle modalità con cui effettuano la loro prestazione lavorativa, possono essere suddivisi in autonomi, associati e subordinati. La medesima tripartizione è riscontrabile anche in agricoltura. Tuttavia in tale settore le suddette categorie di lavoratori sono connotate da una serie di peculiarità che comportano l'applicazione di disposizioni normative speciali. Infatti, laddove un lavoratore autonomo o associato rientri in una delle figure professionali agricole tipizzate dal Legislatore, oppure un lavoratore subordinato svolga un'attività lavorativa agricola a favore di un datore di lavoro (agricolo o non agricolo), le disposizioni normative in materia di rapporto di lavoro o di previdenza sociale generalmente applicabili vengono derogate da regole speciali.

6.1.2 I lavoratori agricoli autonomi

Con riferimento alla categoria dei lavoratori agricoli autonomi, si definiscono come tutti quei soggetti che esercitano un'attività agricola,⁵ con lavoro prevalentemente proprio e senza alcun vincolo di subordinazione.

* Autore: Michele Tiraboschi (ADAPT, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Centro studi DEAL - Diritto, economia, ambiente, lavoro), con la collaborazione di Paolo Tomassetti (coordinatore del gruppo di ricerca ADAPT), Davide Lucini Paioni, Davide Mosca, Serena Santagata, Davide Venturi.

⁵ Per il concetto di attività agricola, si rinvia a quanto verrà detto in materia di lavoratore agricolo subordinato.

Il coltivatore diretto

Figura di lavoratore agricolo autonomo, tipizzata dal Legislatore, è il coltivatore diretto che – stando alle disposizioni contenute nell’art. 2083 c.c., art. 1 della l. n. 1047/1957, art. 2 della l. n. 9/1963 e art. 6 della l. n. 203/1982 – può essere definito come colui che si dedichi in maniera esclusiva o prevalente⁶ alla coltivazione di fondi agricoli o all’allevamento ed al governo del bestiame, utilizzando il proprio lavoro e dei componenti della famiglia almeno in una misura pari ad un terzo del lavoro necessario per la gestione dell’intera azienda. Se da un punto vista giuslavoristico, è pacifico che il coltivatore diretto sia sempre un lavoratore agricolo autonomo, a livello previdenziale ciò non è scontato. Infatti – premesso che il Legislatore per questa figura professionale detta una disciplina previdenziale speciale contenuta nelle disposizioni della l. n. 1047/1957 e nelle successive disposizioni modificative ed integrative – tra i vari requisiti necessari per poter beneficiare del suddetto trattamento previdenziale vi è quello di prestare almeno 104 giornate di lavoro all’anno (art. 3 co. 1 della l. n. 9/1963).⁷ In assenza di questo requisito, il coltivatore diretto dovrà essere considerato un piccolo coltivatore diretto, con la conseguenza che non gli si potrà applicare la normativa previdenziale prevista per i coltivatori diretti ma – al più – ai sensi dei commi 2 e 3 dell’art. 8 della l. n. 334/1968, quella prevista per i giornalieri di campagna,⁸ sempre che sia stato iscritto negli elenchi speciali previsti per questa categoria di lavoratori subordinati e abbia effettuato meno delle 51 giornate lavorative annue richieste dalla Legge.⁹

Naturalmente, il piccolo coltivatore diretto potrà essere considerato un lavoratore agricolo subordinato limitatamente ai fini dell’applicazione della disciplina previdenziale. Per il resto, questa figura non si discosta da quella del coltivatore diretto, essendo entrambe accomunate dal fatto di svolgere un’attività agricola con lavoro prevalentemente proprio e del nucleo familiare, senza dover sottostare alle direttive e alle dipendenze di un altro.

L’imprenditore agricolo professionale

Altra figura tipica di lavoratore agricolo autonomo è l’imprenditore agricolo professionale, disciplinato dall’art. 1 del d.lgs. n. 99/2004. Con tale termine viene

⁶ Ai sensi dell’art. 2 co. 3 della l. n. 9/1963, il coltivatore esercita un’attività agricola in maniera prevalente quando questa lo impegni per il maggior periodo di tempo nell’anno e costituisca per esso la maggior fonte di reddito.

⁷ Gli altri presupposti richiesti per l’applicazione del suddetto regime previdenziale coincidono invece con i requisiti necessari per qualificare il coltivatore diretto come “lavoratore agricolo” e come “lavoratore autonomo” da un punto di vista giuslavoristico. Infatti, si chiede che questi svolga un’attività agricola in modo abituale, ritenendosi tale un’attività svolta in maniera esclusiva o prevalente (art. 1 della l. n. 1047/1957 e art. 2 co. 2 della l. n. 9/1963) e il ricorso al lavoro proprio e della propria famiglia in una misura pari (o superiore) ad un terzo di quello occorrente per la gestione dell’azienda (art. 2 co. 1 della l. n. 9/1963).

⁸ A seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. n. 375/1993, le locuzioni di salariato fisso e similari sono equivalenti a quella di operaio agricolo a tempo indeterminato e le restanti (braccianti agricoli o giornalieri di campagna) a quella di operaio agricolo a tempo determinato.

⁹ In questo caso, il piccolo coltivatore diretto dovrà integrare la contribuzione di lavoro dipendente fino al raggiungimento della soglia minima di 51 giornate di lavoro, mediante dei versamenti volontari.

indicato quell'individuo che, direttamente o in qualità di socio o di amministratore in una società di capitali:

- sia in possesso di conoscenze e competenze professionali ai sensi dell'articolo 5 del regolamento CE n. 1257/1999 del 17 maggio 1999;
- dedichi almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo alle attività agricole di cui all'art. 2135 c.c.;
- ricavi dalle suddette attività almeno il 50% del reddito globale da lavoro (25% per l'imprenditore che operi nelle zone svantaggiate di cui all'articolo 17 del citato regolamento CE n. 1257/1999), al quale non devono essere computate le pensioni di ogni genere, gli assegni equiparati ad esse, le indennità e le somme percepite per l'espletamento di cariche pubbliche, ovvero in associazioni ed altri enti operanti nel settore agricolo.

Anche l'imprenditore agricolo professionale può essere considerato lavoratore agricolo autonomo a livello previdenziale in quanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1 co. 5 *quater* del d.lgs. n. 99/2004 e 13 della l. n. 233/1990, gli vengono estese le disposizioni della l. n. 1047/1957 e le successive modificazioni ed integrazioni inerenti il trattamento previdenziale dei coltivatori diretti. Invece, a livello giuslavoristico, questo soggetto non sempre può essere considerato un lavoratore agricolo autonomo. Dal momento che, ai sensi dell'art. 2082 c.c., imprenditore è colui che esercita un'attività economica professionale con organizzazione dei fattori produttivi (lavoro e capitale), solo laddove questa organizzazione sia costituita prevalentemente dal lavoro proprio e della propria famiglia, ai sensi dell'art. 2083 c.c., l'imprenditore agricolo – compreso quello professionale – può essere considerato un lavoratore agricolo autonomo.

Per completezza si segnala infine che, con l'art. 1 co. 3 del d.lgs. n. 99/2004, la qualifica di imprenditore agricolo professionale può essere acquisita anche da una società laddove:

- l'oggetto sociale consti nell'esercizio esclusivo di un'attività agricola di cui all'art. 2135 c.c.;
- la qualifica di imprenditore agricolo professionale sia in capo:
 - ad almeno un socio (o un socio accomandatario nelle S.A.S.), quando si tratti di società di persone;
 - ad almeno un amministratore (che sia anche socio nel caso di società cooperative), per le società di capitali e nelle società cooperative.

Naturalmente questa estensione dello *status* di imprenditore agricolo professionale anche alle società non è intesa a qualificare le stesse come lavoratori agricoli autonomi bensì, come asserito dall'INPS, è diretta solamente a rispondere “*alla necessità di favorire lo sviluppo delle forme societarie in agricoltura con positivi*

riflessi per le aziende sul versante della contribuzione obbligatoria dovuta agli Istituti Assicuratori”.¹⁰

Al di fuori di queste due figure professionali, è difficile poter sostenere che possano ravvisarsi delle altre figure (atipiche) di lavoratori agricoli autonomi. Infatti, dal momento che la legislazione speciale in materia di contratti agrari è intervenuta riducendo i contratti tipici alla soccida (vedi *infra* § 1.1.2.) e all'affitto a coltivatore diretto, nonché escludendo la possibilità di ricorrere a contratti agrari atipici,¹¹ se ne deve dedurre che non possano esistere figure di lavoratori agricoli autonomi ad eccezione di quelle tipizzate dal Legislatore.

6.1.3 I lavoratori agricoli associati

Altra categoria è quella dei lavoratori agricoli associati. Con tale termine ci si riferisce a quei lavoratori che svolgono un'attività lavorativa agricola¹² in virtù di un vincolo associativo. Anche in questo caso, come per la categoria dei lavoratori agricoli autonomi, esistono delle specifiche figure professionali nei cui confronti si applicano delle disposizioni normative *ad hoc*. Si tratta del mezzadro (colui che si associa ad un concedente, obbligandosi a prestare il proprio lavoro, per la coltivazione di un podere e per l'esercizio di attività connesse, al fine poi di dividerne i prodotti), del colono (colui che, similmente al mezzadro, si associa ad un concedente, obbligandosi a prestare il proprio lavoro, per la coltivazione di un podere e per l'esercizio di attività connesse, al fine poi di dividerne i prodotti, con l'unica differenza che il lavoro apportato nella coltivazione è parziale e che il colono non necessariamente deve risiedere nel podere) e del soccidario (colui che si associa al soccidante, obbligandosi a prestare il proprio lavoro, per l'allevamento e lo sfruttamento di bestiame e per l'esercizio delle attività connesse, per poi dividere l'accrescimento nonché i prodotti derivanti dall'attività stessa¹³).

Come visto in precedenza per i lavoratori agricoli autonomi, anche nell'analisi di queste tre figure professionali occorre distinguere il piano giuslavoristico da quello previdenziale. Infatti, sotto il primo profilo i mezzadri, i coloni e i soccidari sono qualificati come dei lavoratori agricoli associati, al contrario dal punto di vista previdenziale sono considerati lavoratori agricoli autonomi.

Per quanto concerne il primo profilo, la natura associata delle suddette figure non emerge solamente dal vincolo associativo che contraddistingue le definizioni di mezzadria, colonia parziaria e soccida (art. 2141 c.c., art. 2164 c.c. e art. 2170 c.c.) ma anche da tutta una serie di obblighi giuridici che discende dai tre contratti

¹⁰ INPS, circolare n. 85/2004.

¹¹ Per una panoramica generale sul principio dell'autonomia contrattuale declinato in agricoltura si veda Russo (2010, pp. 617 ss.).

¹² Per il concetto di attività agricola si rinvia a quanto verrà detto in materia di lavoratore agricolo subordinato.

¹³ Nel caso in cui entrambi i contraenti conferiscono il bestiame si parla di soccida parziaria; invece laddove il soccidario conferisca il bestiame e il soccidante il terreno per il pascolo si deve parlare di soccida con conferimento del pascolo.

e che sono fortemente “compartecipati” tanto dal mezzadro, dal colono o dal soccidario quanto dal concedente o dal soccidante, tali da rendere il rapporto di lavoro instaurato non assimilabile al lavoro autonomo o al lavoro subordinato.¹⁴ In particolare, il mezzadro collabora con il concedente alla direzione dell’impresa (combinato disposto degli artt. 2145 co. 2 c.c. e 6 della l. n. 756/1964), compartecipa insieme al concedente al conferimento delle scorte vive o morte (art. 2146 c.c.), al pagamento delle spese per la coltivazione (art. 2151 c.c.) nonché alla divisione dei prodotti (art. 2155 c.c.). Invece, il colono collabora con il concedente alla direzione dell’impresa (combinato disposto degli artt. 2169 c.c., 2145 co. 2 c.c. e 6 della l. n. 756/1964), compartecipa insieme al concedente al pagamento delle spese per la coltivazione (art. 2151 c.c.) e alla divisione dei prodotti (art. 2155 c.c.). Infine, il soccidario – anche nel caso di soccida con conferimento del pascolo – compartecipa insieme al soccidante alla divisione degli accrescimenti, dei prodotti, degli utili e delle spese (art. 2178 c.c. e art. 2186 c.c.) e in caso di soccida parziaria compartecipa, oltre alla divisione degli accrescimenti, dei prodotti, degli utili e delle spese, anche a quella del bestiame (art. 2184 c.c.). Viceversa, da un punto di vista previdenziale, il vincolo associativo non assume alcun rilievo tanto che ai mezzadri, ai coloni e ai soccidari si applica la disciplina previdenziale prevista per i coltivatori diretti,¹⁵ venendo così qualificati come lavoratori agricoli autonomi.

A livello previdenziale, poi, non sempre i mezzadri, i coloni e i soccidari possono essere qualificati lavoratori agricoli autonomi. Infatti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 3 co. 1 della l. n. 9/1963 e 20 della l. n. 1047/1957, laddove questi soggetti siano concessionari di fondi con un fabbisogno annuo complessivo di mano d’opera inferiore alle 120 giornate uomo, devono essere considerati “piccoli” e come tali assoggettati alle norme previdenziali operanti nei confronti dei giornalieri di campagna (operai agricoli a tempo determinato), e quindi venire qualificati come lavoratori agricoli subordinati.

Tuttavia con l’entrata in vigore della legge n. 203/1982 le figure professionali dei mezzadri e dei coloni sono destinate – se non lo sono già – ad estinguersi mentre la rilevanza pratica del soccidario è destinata ad affievolirsi sempre di più. Infatti, l’art. 25 della l. n. 203/1982 ha disposto la conversione dei contratti di mezzadria, di colonia parziaria e di soccida (limitatamente a quella parziaria e a quella

¹⁴ Infatti, il mezzadro, il colono e il soccidario non sono lavoratori subordinati perché svolgono un’attività agricola con lavoro – addirittura – esclusivamente proprio e senza essere subordinati al concedente o al soccidante, con cui invece hanno un rapporto di collaborazione; allo stesso tempo però questo rapporto di collaborazione (o vincolo associativo) è un elemento aggiuntivo che contraddistingue le suddette figure professionali dai lavoratori agricoli autonomi.

¹⁵ Sebbene la lettera della legge si riferisca ai soli mezzadri e coloni, è pacifico che la medesima disciplina trovi applicazione anche nei confronti dei soccidari. Infatti, l’art. 1 della l. n. 1047/1957, nel definire i coltivatori diretti, coloni e mezzadri, parla di “*dedicarsi abitualmente alla manuale coltivazione del fondo o dell’allevamento e al governo del bestiame*”. Tuttavia, alla luce di un’interpretazione sistematica con le norme del Codice Civile, l’allevamento e il governo del bestiame sono attività che possono essere espletate da un soccidario e non da un mezzadro o un colono (quest’ultimi infatti sono soggetti che si associano ad un concedente solamente per coltivare un podere).

con conferimento del pascolo) in affitto a coltivatore diretto entro quattro anni dall'entrata in vigore della suddetta legge ad esclusione di alcuni determinati casi, indicati dagli artt. 28, 29, 36 e 42 della l. n. 203/1982 e dall'art. 2 della l. n. 29/1990, in presenza dei quali è ancora possibile continuare ad utilizzare i suddetti contratti associati fino alla loro naturale scadenza.¹⁶ Contemporaneamente, con l'art. 45 della l. n. 203/1982 si è disposto anche il divieto di stipulare nuovi contratti associativi di mezzadria e colonia parziaria.

Ciò nonostante, a livello previdenziale, continuerà a trovare applicazione la medesima disciplina prevista dalla l. n. 1047/1957 e successive modifiche. Infatti, poiché la mezzadria, la colonia parziaria, la soccida parziaria e la soccida con conferimento del pascolo sono destinate a trasformarsi in contratti d'affitto a coltivatore diretto, le figure dei mezzadri, dei coloni e dei soccidari dovranno essere riqualificate come "affittuari" che, ai sensi dell'art. 2 della l. n. 1047/1957, sono considerati, ai fini previdenziali, coltivatori diretti purché si dedichino direttamente e abitualmente alla manuale coltivazione dei fondi o all'allevamento ed al governo del bestiame.

6.1.4 *I lavoratori agricoli subordinati*

A differenza delle precedenti tipologie di lavoratori analizzate, le specifiche disposizioni normative previste per il settore agricolo si applicano nei confronti del lavoratore subordinato ogni qual volta presti il proprio lavoro a favore di un datore di lavoro dedito ad un'attività agricola. Quindi, al fine di individuare il lavoratore agricolo subordinato, diviene di capitale importanza capire quando si possa parlare di attività agricola. Norma cardine, dalla quale non si può prescindere per delinearne il concetto, è l'art. 2135 c.c. che definisce l'imprenditore agricolo. Dalla suddetta disposizione normativa si può dedurre che attività agricole sono la coltivazione del fondo, la selvicoltura e l'allevamento di animali (attività agricole principali), da intendersi come quelle attività dirette alla cura e allo sviluppo di un ciclo biologico, di carattere vegetale o animale, o di una fase di esso, a prescindere dal fatto che si utilizzino necessariamente il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine;¹⁷ inoltre possono definirsi agricole anche le attività connesse

¹⁶ Ai sensi dell'art. 34 della l. n. 203/1982 e dell'art. 8 della l. n. 29/1990, la scadenza dei contratti di mezzadria, colonia parziaria o soccida ancora in essere è fissata in sei anni (nel caso in cui il contratto non sia stato trasformato per mancata richiesta delle parti o perché all'atto di richiesta non vi sia stata almeno un'unità produttiva attiva dedita alla coltivazione dei campi o all'allevamento di bestiame), dieci anni (nel caso in cui la conversione non sia avvenuta per l'assenza di unità produttive idonee alla formazione di un'impresa agricola; nel caso in cui il mezzadro, il colono o il soccidario abbiano dedicato all'attività agricola meno dei due terzi del loro tempo oppure nel caso in cui la conversione non abbia avuto luogo avendo il concedente dato un adeguato apporto alla codirezione dell'impresa) oppure secondo la durata fissata dal singolo contratto associativo.

¹⁷ L'INPS, in alcune circolari, aveva indicato a titolo esemplificativo alcune specifiche attività che potevano essere considerate agricole. In particolare, nella circolare n. 34/2002, aveva indicato l'attività di florovivaismo che si fosse "avvalsa di sofisticate tecniche e di particolari accorgimenti finalizzati allo sviluppo quali-quantitativo della pianta" e l'attività di ingrassamento di animali da carne. Invece, nella circolare n. 186/2003, aveva indicato come agricole le attività di "svilup-

a quelle agricole principali che siano dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione oppure dirette alla fornitura di beni o servizi.

Requisiti per la qualificazione delle attività agricole

Tuttavia, affinché le attività connesse siano considerate agricole, il Legislatore richiede la sussistenza di determinati requisiti:

- un requisito soggettivo, nel senso che le suddette attività devono essere esercitate dal medesimo imprenditore agricolo che si dedica ad un'attività agricola principale;
- un requisito oggettivo, nel senso che le attività di manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione devono avere per oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dall'attività agricola principale mentre le attività dirette alla fornitura di beni o servizi devono comportare l'utilizzo prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata.

Criterio di prevalenza

Circa il concetto di prevalenza, vero spartiacque tra un'attività agricola e una non agricola, in assenza di disposizioni normative di carattere esplicativo, è intervenuta l'INPS a chiarirne il significato. Con le circolari n. 53/2003 e n. 186/2003, l'Ente ha precisato che le attività di manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione per essere considerate agricole debbano avere per oggetto prodotti ottenuti dall'attività agricola principale, in una misura superiore al 50% dei prodotti totali. Invece, nel caso di attività dirette alla fornitura di beni o servizi, è necessario che il tempo di impiego delle attrezzature e delle risorse normalmente utilizzate nell'attività agricola sia superiore al 50% del tempo di impiego delle attrezzature e delle risorse utilizzate nell'attività non agricola.¹⁸

Evoluzione multifunzionale dell'attività agricola

Infine, occorre precisare che il Legislatore, tra le attività connesse ricomprende pure “*le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità come definite dalla legge*”. Quest'ultima parte dell'art. 2135 co. 3 c.c. potrebbe prestarsi ad una triplice lettura. Innanzitutto, si potrebbe sostenere che le suddette attività siano sempre attività connesse a quelle

po vegetativo di piante acquistate dopo la germinazione del seme e fatte crescere fino al momento della commercializzazione; crescita di animali acquistati dopo la nascita e portati alla maturazione economica; incubazione delle uova fino alla nascita del pulcino” e nel contempo aveva escluso “le attività di ricerca e sperimentazione sugli embrioni svolte in laboratorio, le attività di cura degli animali da parte dei veterinari, le attività degli agronomi e simili”.

¹⁸ L'INPS, nella circolare n. 186/2003, ha precisato che con attrezzature (beni strumentali) e risorse (finanziarie, ambientali e di manodopera) normalmente impiegate nell'attività agricola debbano intendersi quelle conformi e compatibili all'attività agricola svolta dall'imprenditore, utilizzate abitualmente e stabilmente “*nell'ambito di annate agrarie caratterizzate da condizioni ambientali e sanitarie di normalità*”.

agricole principali, a prescindere dai requisiti soggettivo e oggettivo richiesti per le attività di manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione, valorizzazione e di fornitura di beni e servizi. Un'altra lettura, invece, potrebbe essere quella di ritenere che le suddette attività si riferiscano solamente a quelle dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda agricola, dal momento che l'art. 2135 co. 3 c.c. dice che *“Si intendono comunque connesse le attività, esercitate dal medesimo imprenditore agricolo, dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali, nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità come definite dalla legge”*.¹⁹

Ciò nonostante entrambe le letture potrebbero risultare poco convincenti. La prima, infatti, rischierebbe di estendere eccessivamente la nozione di attività agricola fino a ricomprendervi attività che hanno poco a che fare con tale settore (si pensi, ad esempio, ad un'attività di ricezione ed ospitalità in cui l'aspetto agricolo sia minimale). La seconda, invece, rischierebbe di essere troppo restrittiva, in quanto porterebbe teoricamente a disconoscere il carattere agricolo a quelle attività di valorizzazione del territorio o del patrimonio rurale e forestale e di ricezione ed ospitalità che abbiano per oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dall'attività agricola principale.

Data la problematicità di queste due soluzioni ermeneutiche, l'unica lettura plausibile risulta quella fatta propria dall'INPS, nella circolare n. 186/2003, in base alla quale ha chiarito che *“le attività dirette alla valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero alla ricezione ed ospitalità come definite dalla legge, devono essere comunque effettuate mediante l'utilizzazione di prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione o dall'allevamento, e/o mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata”*. Concepita in chiave evolutiva e multifunzionale, la nozione di attività agricola diviene in ultima analisi integrativa e inclusiva di una vasta gamma di attività connesse all'agricoltura, senza per questo perdere i connotati tradizionali del lavoro agricolo.

Attività agromeccaniche e agroturistiche

In questa prospettiva, possono essere considerate attività agricole anche le attività agromeccaniche e le attività agroturistiche. Con le prime, come stabilito

¹⁹ Questa seconda lettura sembrava trasparire dalla circolare dell'INPS n. 34/2002.

dall'art. 5 del d.lgs. n. 99/2004, si intendono quelle attività fornite “*a favore di terzi con mezzi meccanici per effettuare le operazioni colturali dirette alla cura ed allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, la sistemazione e la manutenzione dei fondi agro-forestali, la manutenzione del verde, nonché tutte le operazioni successive alla raccolta dei prodotti per garantirne la messa in sicurezza*”, comprensive anche delle “*operazioni relative al conferimento dei prodotti agricoli ai centri di stoccaggio e all'industria di trasformazione quando eseguite dallo stesso soggetto che ne ha effettuato la raccolta*”. Come precisato dall'INPS nella circolare n. 85/2004, trattandosi di attività connesse, potranno essere qualificate come agricole solo laddove vi sia un'identità soggettiva tra chi svolge l'attività agricola principale e quella agromeccanica e laddove vi sia una prevalenza, come intesa all'art. 2135 co. 3 c.c., dell'attività agricola rispetto a quella agromeccanica. Per quanto riguarda le attività agrituristiche, l'art. 2 co. 1 e 3 della l. n. 96/2006 prevede che siano tali le attività di ricezione e ospitalità, il dare ospitalità in alloggi o spazi aperti destinati alla sosta di campeggiatori, la somministrazione di pasti e bevande di propria produzione o comunque provenienti da aziende della zona, l'organizzazione di degustazioni enogastronomiche dei propri prodotti e l'organizzazione di attività ricreative, culturali, didattiche, di pratica sportiva, nonché escursionistiche e di ippoturismo, finalizzate alla valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale. Tali attività agrituristiche per essere considerate agricole – coerentemente a quanto stabilito dall'art. 2135 co. 3 c.c. – devono essere esercitate da un imprenditore agricolo (individuale o collettivo) e devono essere connesse ad un'attività agricola principale di cui all'art. 2135 co. 1 c.c. che, ai sensi dell'art. 4 co. 2 della l. n. 96/2006, deve risultare prevalente rispetto a quella agriturbistica.²⁰ Inoltre, in base all'art 12 della l. n. 96/2006, sono assimilate alle attività di agriturismo le attività svolte dai pescatori relativamente all'ospitalità e alla somministrazione dei pasti costituiti prevalentemente da prodotti derivanti dall'attività di pesca. La norma prevede poi che siano assimilate anche le attività connesse ai sensi del d.lgs. n. 226/2001, compresa la pesca-turismo. Tuttavia, stante l'abrogazione dell'art. 3 del d.lgs. n. 226/2001 – che indicava quali attività connesse la pesca-turismo, l'ittiturismo e la prima lavorazione dei prodotti del mare e dell'acquacoltura, la conservazione, la trasformazione, la distribuzione e la commercializzazione, nonché le azioni di promozione e valorizzazione – e il mancato coordinamento tra l'art. 12 della l. n. 96/2006 e il d.lgs. n. 4/2012, avente ad oggetto *Misure per il riassetto della normativa in materia di pesca e acquacol-*

²⁰ La norma stabilisce che il compito di definire i criteri per la valutazione del rapporto di connessione delle attività agrituristiche rispetto a quelle agricole spetti alle singole regioni e alle province autonome, indicando però quale elemento determinante ai fini della comparazione tra le due tipologie di attività il tempo di lavoro necessario al loro rispettivo svolgimento. In passato, il Legislatore aveva pure previsto, con l'art. 4 co. 3 della legge n. 96/2006, una presunzione assoluta di prevalenza dell'attività agricola nel caso in cui le attività di ricezione e di somministrazione di pasti e bevande avessero interessato un numero non superiore a dieci ospiti. Tuttavia la Corte Costituzionale, con sentenza n. 12 ottobre 2007, n. 339 ha dichiarato la suddetta disposizione normativa incostituzionale per violazione dell'art. 117 co. 4 della Costituzione.

tura, che ha ricollegato le suddette attività connesse a nuovi istituti come la pesca professionale e l'acquacoltura, la lettura più plausibile dovrebbe essere quella secondo cui l'unica attività "connessa" assimilabile all'attività agrituristica sia la pesca-turismo, essendo esplicitamente richiamata dall'art. 12 della l. n. 96/2006.

Acquacoltura

Ulteriore disposizione legislativa che implementa il concetto di "attività agricole" è il d.lgs. n. 4/2012, avente ad oggetto le *Misure per il riassetto della normativa in materia di pesca e acquacoltura*. Infatti, sebbene sussistano dubbi circa la possibilità che le attività svolte da un imprenditore ittico possano essere considerate agricole,²¹ è invece pacifico che l'acquacoltura, regolata all'art. 3 del d.lgs. n. 4/2012, sia un'attività agricola dal momento che il Legislatore, coerentemente a quanto previsto dall'art. 2135 co. 2 c.c., definisce l'acquacoltura come "*l'attività economica organizzata, esercitata professionalmente, diretta all'allevamento o alla coltura di organismi acquatici attraverso la cura e lo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, in acque dolci, salmastre o marine*" e, in linea all'art. 2135 co. 3 c.c., richiede che le attività connesse all'acquacoltura siano tali sono se esercitate dal medesimo acquacoltore (requisito soggettivo) e con l'utilizzo prevalente di prodotti dell'acquacoltura o di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività di acquacoltura (requisito oggettivo).

In definitiva, riassumendo, ogni qualvolta un lavoratore subordinato effettui una prestazione lavorativa per un datore di lavoro dedito ad un'attività agricola, come appena definita, questi dovrà essere qualificato come "agricolo" e, conseguentemente, gli si dovranno applicare tutte quelle disposizioni normative specifiche previste, ad esempio, in materia di orario di lavoro, di previdenza sociale o in materia di ammortizzatori sociali (indennità di disoccupazione agricola e C.I.S.O.A.).

Attività agricole effettuate in aziende non agricole

Tuttavia, vi sono alcune eccezioni alla suddetta regola generale. In particolare vi sono dei casi in cui un lavoratore agricolo è considerato "subordinato" o un lavoratore subordinato è considerato "agricolo", solo ai fini dell'applicazione di determinate disposizioni normative in materia previdenziale, assistenziale o fiscale. Ciò in ragione del fatto che l'inquadramento del lavoratore non segue l'inquadramento dell'azienda.

²¹ A riguardo si segnala che mentre il d.lgs. n. 226/2001 era chiaro nell'equiparare l'imprenditore ittico a quello agricolo, l'art. 4 co. 4 del d.lgs. n. 4/2012, utilizza una formulazione diversa secondo la quale l'imprenditore ittico non è equiparato a quello agricolo ma gli si applicano solamente le medesime disposizioni normative, salvo che non vi siano disposizioni di legge del settore più favorevoli.

Con riferimento ai casi in cui un lavoratore agricolo è considerato “subordinato”, ci si riferisce a tutte quelle ipotesi di lavoratori agricoli autonomi e associati qualificati come lavoratori agricoli subordinati a livello previdenziale. Si tratta dei piccoli coltivatori diretti che siano iscritti negli elenchi speciali dei giornalieri di campagna, dei piccoli mezzadri, dei piccoli coloni, dei piccoli soccidari, nonché dei compartecipanti agrari individuali e familiari.

Invece, per quanto concerne le ipotesi in cui un lavoratore subordinato è considerato “agricolo”, nella legislazione vigente sono ravvisabili tre casi. Il primo è contenuto nell’art. 6 del d. l. n. 20/1979 convertito nella l. n. 92/1979, e prevede che, agli effetti delle norme di previdenza e assistenza sociale, da intendersi comprensive dell’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, debbano essere considerati lavoratori subordinati agricoli quegli operai (a tempo indeterminato e determinato) che svolgano un’attività agricola per conto di un datore di lavoro il cui principale *core business* non sia un’attività agricola. In particolare, sono da considerarsi agricoli gli operai assunti da:

- a) amministrazioni pubbliche per i lavori di forestazione nonché imprese singole o associate appaltatrici o concessionarie dei lavori medesimi;
- b) consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento, per le attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e di somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- c) imprese che, in forma singola o associata, si dedicano alla cura e protezione della fauna selvatica ed all’esercizio controllato della caccia;
- d) imprese non agricole singole ed associate, se addetti ad attività di raccolta di prodotti agricoli, nonché ad attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli, purché connessa a quella di raccolta;
- e) imprese che effettuano lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria e forestale, di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, se addetti a tali attività.

6.1.5 Le categorie dei lavoratori subordinati nel settore agricolo

Al pari di ogni altro settore produttivo, anche in quello agricolo i lavoratori si dividono in dirigenti, quadri, impiegati e operai, secondo quanto disposto dall’art. 2095 c.c. Sebbene con l’inquadramento unico introdotto dalla contrattazione collettiva negli altri settori dell’economia la distinzione in categorie abbia perso gran parte della sua rilevanza, in agricoltura è ancora molto importante questa differenziazione che incide sulla disciplina normativa applicabile. Infatti, il Legislatore ha previsto a volte delle disposizioni normative specifiche applicabili ai soli operai

agricoli²² e altre volte ha previsto più disposizioni speciali disciplinanti il medesimo istituto ma in maniera diversa a seconda che si tratti di un dirigente, quadro o impiegato oppure di un operaio agricolo.²³ Le ragioni di questa differenziazione normativa connessa all'appartenenza ad una determinata categoria professionale, derivano dal fatto che l'operaio agricolo è chiamato ad espletare un'attività lavorativa tipicamente stagionale, legata necessariamente alle singole fasi di sviluppo di un ciclo biologico vegetale o animale, e allo stesso tempo spesso condizionata da eventi esterni che rendono incerto lo svolgimento effettivo del lavoro stesso (Pelliccia, 2014, p. 31; Tscholl, 2011, p. 6). Al contrario, i dirigenti, i quadri e gli impiegati, sebbene operanti nel campo agricolo, non sono chiamati a svolgere delle attività lavorative agricole *tout court* bensì delle mansioni strumentali a quest'ultime (es. tenere la contabilità, curare la parte amministrativa o commerciale dell'attività etc.), che risultano condizionate solo indirettamente da fattori quali la stagionalità o gli eventi atmosferici.

Questa differenziazione è evidente, ad esempio, con riferimento all'istituto dell'indennità di disoccupazione agricola. Infatti, il Legislatore, prevedendo la possibilità di beneficiare della suddetta indennità in presenza di requisiti contributivi esigui (accredito complessivo di 102 contributi giornalieri nell'anno in cui si richiede l'indennità e nell'anno precedente alla richiesta), ha tenuto conto dell'alto grado di probabilità che un'attività lavorativa agricola non potesse venire svolta in maniera continuata per tutto l'anno. Al contempo – escludendo i dirigenti, i quadri e gli impiegati agricoli dal novero dei soggetti beneficiari dell'indennità di disoccupazione agricola – si è voluto mettere in evidenza come queste categorie di lavoratori dipendenti svolgano un tipo di attività lavorativa non differente da quella effettuata da qualsiasi dirigente, quadro o impiegato operante in un altro settore produttivo, al punto da non ritenere giustificabile una disciplina in materia di disoccupazione *ad hoc*.

6.2 Le tipologie contrattuali specifiche del lavoro agricolo

Al fine di differenziare il lavoro agricolo da quello prestato in altri settori produttivi, il Legislatore è intervenuto da una parte prevedendo dei contratti di lavoro tipici ma di natura commerciale operanti nel solo ambito agricolo e dall'altra introducendo disposizioni normative speciali volte a derogare alla disciplina generale di alcuni contratti di lavoro comunemente utilizzati in qualsiasi settore. Con riferimento alla prima modalità di intervento citata, il Legislatore ha tipizzato tre fi-

²² Ad esempio l'esclusione della disciplina del contratto di lavoro a termine contenuta nel d.lgs. n. 368/2001 riguarda i soli operai agricoli oppure l'indennità di disoccupazione agricola è un istituto di cui possono beneficiare i soli operai mentre alle restanti categorie si applicano le disposizioni di diritto comune in materia di disoccupazione.

²³ Ad esempio, con riferimento la disciplina contributiva, l'INPS è competente all'accertamento e alla riscossione dei contributi previdenziali per gli operai agricoli; mentre per le restanti categorie è competente l'ENPAIA e in parte l'INPS.

gure di contratti di lavoro agrari, contraddistinti da una natura associativa: la mezzadria, la colonia parziaria e la soccida.

Decisamente più importante è invece il secondo ordine di specificità introdotto dal Legislatore. Queste si riferiscono in particolar modo al contratto di lavoro a tempo determinato e alle prestazioni di lavoro accessorio e occasionale.

6.2.1 *Il contratto a tempo determinato*

Il contratto a tempo determinato è quella tipologia di contratto di lavoro subordinato al quale viene apposto un termine di durata ed è regolamentato in via generale dal d.lgs. n. 81/2015²⁴ che prevede delle disposizioni normative valide per qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal settore produttivo in cui operi. Tuttavia in ambito agricolo si assiste ad una deroga della suddetta disciplina generale. Ai sensi dell'art. 29 co. 1 lett. a) del d.lgs. n. 81/2015, sono esclusi dal suo ambito di applicazione tutti i rapporti di lavoro instaurati tra datori di lavoro agricolo e operai a tempo determinato.²⁵ Stando alla lettera della legge è pacifico invece che le disposizioni del d.lgs. n. 81/2015 continuino a trovare applicazione nei confronti dei dirigenti, dei quadri e degli impiegati operanti nel settore agricolo. Le ragioni di questa differenziazione di disciplina normativa in base alla categoria professionale di appartenenza del lavoratore – come già accennato in precedenza – dipendono dal fatto che l'attività lavorativa dell'operaio agricolo è caratterizzata da una forte stagionalità e da eventi esterni imprevedibili, aspetti che mal si conciliano con una disciplina standardizzata come quella prevista dal suddetto decreto. Allo stesso tempo però, dal momento che l'attività agricola è anche fortemente diversificata sulla base di vari fattori (es. il territorio dove viene svolta l'attività agricola, il tipo di piante coltivate o il tipo di animali allevati), la strada, consistente in un'unica regolamentazione legislativa del contratto a termine per gli operai agricoli, è risultata difficilmente percorribile. Per questo motivo, il Legislatore ha preferito limitarsi ad escludere l'applicazione della disciplina legale di diritto comune nei confronti degli operai agricoli, devolvendo la materia alla contrattazione collettiva, nazionale e provinciale.

La disciplina di diritto comune, invece, si applica – anche se con alcune eccezioni – nel caso di lavoratori impiegati in attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali²⁶ oppure dalla contrattazione

²⁴ Il d.lgs. n. 81/2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, ha ripreso con importanti modifiche tutta la disciplina del rapporto di lavoro a termine, contenuta nel d.lgs. n. 368/2001, abrogando la normativa previgente.

²⁵ L'art. 29 co. 1 lett. a) del d.lgs. n. 81/2015, rinvia inoltre all'art. 12 co. 2 del d.lgs. n. 375/1993 dove viene specificato che locuzioni come quella di salariato fisso a contratto annuo e simili debbano essere considerate espressioni equivalenti a quella di operaio a tempo indeterminato mentre le restanti (cioè braccianti agricolo o giornaliero di campagna) siano equivalenti a quella di operaio a tempo determinato.

²⁶ Ai sensi dell'art. 21 co. 2, del d.lgs. n. 81/2015, fino all'adozione del predetto decreto ministeriale, continua a trovare applicazione il d.p.r. n. 1525/1963 che, tra le varie, contempla quali ipotesi di attività stagionali alcune rientranti

collettiva. In particolare, ai sensi dell'art. 19, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015, il limite massimo di 36 mesi del rapporto a tempo determinato, con riferimento a mansioni di pari livello e categoria legale, non si applica nel caso di attività stagionali, così pure la disciplina dei rinnovi prevista all'art. 21, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015. Nel caso di svolgimento di attività stagionali, ai sensi dell'art. 23, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015, l'impresa è poi esente da limitazioni quantitative previste da contratti collettivi in materia di rapporti a termine. Infine, l'art. 24, co. 3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Categorie di operai agricoli e florovivaisti

Con riferimento al CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, riprendendo *in toto* quanto stabilito nei precedenti accordi del 2006 e del 2010, esso stabilisce che si possa ricorrere al contratto a termine nei seguenti tre casi:²⁷

- a) per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali, saltuari, o per fase lavorativa (da intendersi come quel periodo di tempo relativo all'esecuzione di ogni singola operazione di cui si compone il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie) oppure per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b) per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia minima di occupazione superiore alle 100 giornate lavorative annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- c) per una durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo di lavoro.

Il CCNL prevede poi che, laddove si ricorra ad uno dei contratti a tempo determinato previsti dalle lettere b) e c), questo debba necessariamente essere redatto per iscritto, nonché firmato e scambiato all'atto di assunzione. Al contrario si deduce che laddove si ricorra al lavoro a termine per una delle ipotesi contemplate dalla lettera a), non sia necessaria alcuna forma particolare, salvo nel caso in cui vi sia una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

nell'ambito agricolo (es. sguasciatura delle mandorle; scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine; raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco; Raccolta e spremitura delle olive; Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli etc.).

²⁷ Il fatto che la contrattazione collettiva nel settore agrario preveda delle specifiche causali in presenza delle quali si possa stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato, non urta in alcun modo con l'acausalità prevista dal d.lgs. n. 81/2015, dal momento che, come precedentemente detto, l'intera disciplina del d.lgs. n. 81/2015 non trova applicazione in agricoltura. Al contrario il problema è sorto in relazione a quei contratti collettivi non agricoli che prevedano ancora delle causali per ricorrere al lavoro a termine. Stando ad un orientamento dottrinale più pragmatico le causali di natura pattizia dovrebbero continuare a trovare applicazione, in quanto la soluzione opposta rischierebbe di alterare l'equilibrio raggiunto in sede negoziale e l'autonomia funzionale riconosciuta dall'ordinamento giuridico alla contrattazione collettiva: solo laddove siano incompatibili con la legge, alla luce di un qualsiasi principio dell'ordinamento, allora potrebbero essere dichiarate nulle (sul punto si veda Tiraboschi e Tomassetti, 2014).

Diritto alla trasformazione del rapporto

Istituto di natura tipicamente pattizia, non riscontrabile al livello normativo, è poi il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, applicabile esclusivamente ai lavoratori ricompresi nella attività di cui sub a). Infatti, mentre la disciplina generale legale prevede solo un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, il suddetto CCNL stabilisce invece che, laddove l'operaio abbia effettuato nell'arco di 12 mesi dall'assunzione 180 giornate lavorative, frutto di molteplici lavori di breve durata, stagionali, saltuari o effettuati per fasi lavorative, costui abbia il diritto a che il suo rapporto di lavoro diventi a tempo indeterminato, purché ne faccia richiesta – a pena di decadenza – entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate lavorative, mediante comunicazione scritta al datore. Sono esclusi dalla titolarità del suddetto diritto gli operai assunti con uno dei contratti a termine di “lunga durata” previsti dalle lettere b) e c) oppure assunti a termine per sostituire operai assenti con diritto alla conservazione del posto.

Deleghe al secondo livello in materia di contratto a termine

Altro aspetto di notevole importanza, che mette in luce un tentativo di porre in essere una regolamentazione del contratto a termine sempre più adeguata alle singole e diverse esigenze del settore agricolo, è quello della delega di materia a favore dei contratti collettivi provinciali. Alla contrattazione collettiva provinciale viene infatti demandato il compito di individuare le “fasi lavorative” più rilevanti delle colture agrarie tipiche di ciascun territorio nonché le possibili eccezioni alla regola fissata dalla contrattazione collettiva nazionale secondo cui è necessario garantire l'occupazione dell'operaio agricolo per tutta la durata della fase lavorativa, individuata dalla contrattazione provinciale.

Le causali per le altre categorie di lavoratori agricoli

Il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli dispone che il contratto a termine debba essere giustificato dalla specificità del rapporto e potrà aver luogo nei soli casi di: stagionalità o saltuarietà del lavoro; sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto; assunzione per un'opera definita; negli altri casi previsti dalla legislazione vigente.

Analoga previsione disciplina l'assunzione a termine nel CCNL per i dirigenti dell'agricoltura, il quale consente altresì l'assunzione del dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato purché di durata non superiore a 5 anni. Il dirigente può comunque recedere dal contratto trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 c.c..

6.2.2 *L'apprendistato in agricoltura*

Disciplina legislativa e disciplina contrattuale

La legislazione in materia di apprendistato delega la regolamentazione della materia alla contrattazione collettiva.

Di particolare interesse per il settore agricolo l'art. 44 co. 5 del d.lgs. n. 81/2015 che riconosce, alla contrattazione collettiva nazionale la possibilità di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato, per quei datori di lavoro che svolgano la propria attività in cicli stagionali.

Ai fini del presente lavoro, per comprendere la regolamentazione dell'apprendistato in agricoltura ci si focalizzerà sui due contratti principali del settore – il CCNL degli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e il CCNL degli impiegati agricoli del 19 novembre 2012 – che rinviano all' *Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del d.lgs. n. 167/2011*,²⁸ sottoscritto in data 30 luglio 2012.

L'Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante del 30 luglio 2012: forma e contenuto del contratto

In base al suddetto accordo, il contratto deve essere stipulato con atto scritto nel quale occorre specificare la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova (che è pari a quello previsto dal CCNL per la categoria finale di destinazione dell'apprendista), il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, nonché la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Trattandosi di un accordo intervenuto prima dell'intervento riformatore del d.lgs. n. 81/2015,²⁹ il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto, sulla base dello schema allegato al suddetto accordo.

Questa discrasia rispetto all'attuale disciplina normativa porta a domandarsi, legittimamente, quale sia la disposizione che debba prevalere, se quella contrattuale oppure quella legislativa. Secondo un autorevole orientamento dottrinale – sorto in risposta ad una problematica simile ma riferita alle recenti novità introdotte dal legislatore in materia di contratto a termine – la soluzione più ragionevole sarebbe quella di rispettare quanto stabilito dal contratto collettivo, dal momento che la soluzione opposta rischierebbe di alterare l'equilibrio raggiunto in sede ne-

²⁸ Per le restanti tipologie di apprendistato, invece, l'accordo rinvia alla contrattazione collettiva nazionale relativa agli operai e agli impiegati agricoli.

²⁹ L'art. 42 co. 1 del d.lgs. n. 81/2015 statuisce che il piano formativo individuale sia definito in forma sintetica sulla base di moduli o formulari, stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, co. 1, lett. h), del d.lgs. n. 276/2003, e che sia contenuto nello stesso contratto di apprendistato. Ciò implica che il piano formativo non possa più essere differito nel tempo fino a 30 giorni dopo la stipulazione del contratto.

goziale, nonché l'autonomia funzionale riconosciuta dall'ordinamento giuridico alla contrattazione collettiva (Tiraboschi e Tomassetti, 2014).

La durata

L'accordo prevede, poi, una durata massima del periodo di apprendistato che varia in base all'area/categoria di appartenenza dell'apprendista, secondo le tabelle qui sotto riportate:

OPERAI

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
<i>Prima</i>	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
<i>Seconda</i>	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
<i>Terza</i>	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

IMPIEGATI

Categoria	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
<i>Prima</i>	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
<i>Seconda</i>	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
<i>Terza</i>	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
<i>Quarta</i>	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
<i>Quinta</i>	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

Inoltre, sempre in merito alla durata, è importante evidenziare che la malattia, l'infortunio o qualsiasi altra sospensione involontaria del rapporto di lavoro, superiore a 30 giorni, implica la proroga del contratto con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.³⁰

Inquadramento e trattamento economico

Circa l'inquadramento, l'accordo individua tre periodi di 12 mesi. Nel primo periodo l'apprendista deve essere inquadrato due livelli sotto rispetto a quello di destinazione finale, nel secondo periodo un livello sotto e nel terzo periodo deve essere inquadrato al livello di destinazione finale.

Per quanto concerne il trattamento economico, agli apprendisti appartenenti alla categoria degli operai agricoli spettano gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie, nonché della bilateralità nazionale

³⁰ In caso di malattia o infortunio – se si applica il CCNL degli operai agricoli – l'apprendista avrà diritto alle integrazioni salariali ivi previste (sebbene ci si riferisca esplicitamente al CCNL degli operai agricoli del 2010, non sussistono problemi di compatibilità con il recente rinnovo, che non ha apportato modifiche in materia di integrazioni). Laddove, invece, si applichi il CCNL degli impiegati agricoli, il trattamento economico dovrà essere quello previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle somme erogate dagli istituti previdenziali ed assistenziali.

e territoriale. Mentre agli apprendisti impiegati spetta il trattamento economico previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

La formazione

Ferma restando l'offerta formativa pubblica di 120 ore massime per la durata di un triennio, l'apprendista deve effettuare 40 ore annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali, che possono essere ridotte a 30 laddove sia in possesso di un titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. La formazione può essere erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'azienda, oppure con modalità *e-learning*, comunque privilegiando la modalità *on the job* ed in affiancamento al *tutor* aziendale.

L'apprendistato a tempo determinato

Infine, l'accordo disciplina l'apprendistato a tempo determinato, prevedendo che lo stesso sia possibile solo per lo svolgimento delle mansioni di cui alle aree 1^a e 2^a del CCNL operai agricoli e alle categorie 1^a, 2^a, 3^a e 4^a del CCNL impiegati agricoli.³¹

L'apprendistato a tempo determinato può essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti di lavoro a termine, per una durata massima di 36 mesi. L'ultimo rapporto, però, dovrà avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

In tema di inquadramento, si applicano le disposizioni generalmente previste, tuttavia lo stesso non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4^a categoria.

L'apprendista a tempo determinato può esercitare, presso la stessa azienda, il diritto di precedenza secondo quanto previsto dalla contrattazione territoriale. In attesa dell'intervento della stessa, il suddetto diritto deve essere esercitato entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto mediante comunicazione scritta da inviare al datore.

Per quanto concerne la formazione, essa dovrà essere riproporzionata alla durata del singolo rapporto di lavoro.

³¹ Ancora una volta, l'accordo menziona specificatamente i CCNL – ormai scaduti – degli operai agricoli del 2010 e quello degli impiegati agricoli del 2008. Tuttavia i recenti rinnovi contrattuali non hanno apportato modifiche alle classificazioni degli operai e degli impiegati agricoli, *ergo* non sussistono problemi di compatibilità.

6.2.3 *Il contratto di lavoro part-time nel settore agricolo*

Le specificità legate al lavoro a tempo parziale svolto nel settore agricolo sono tutte di natura pattizia.³² Anche in questo caso, ci si focalizzerà solo sulle disposizioni contrattuali contenute nel CCNL degli impiegati agricoli del 19 novembre 2012 e in quello degli operai agricoli del 22 ottobre 2014.

Il part-time nel CCNL degli impiegati agricoli del 19 novembre 2012: forma e contenuti del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve contenere i seguenti elementi:

- l'indicazione delle mansioni e la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- lo stipendio convenuto, nonché la spettanza degli istituti economici e normativi contrattuali, in misura proporzionale alla prestazione lavorativa ridotta, rispetto a quella del tempo pieno.

Per poter applicarsi la disciplina del lavoro *part-time*, l'accordo richiede che ci sia un rapporto continuativo tra i contraenti, che la collaborazione si riferisca al complesso della gestione aziendale, ovvero ad uno o più settori, che ci sia un vincolo di dipendenza dal datore ed infine una remunerazione periodica del prestatore. In assenza di questi quattro elementi, il rapporto di lavoro è da considerarsi di libero professionista e quindi è da escludersi l'applicazione della disciplina del *part-time*.

Lavoro supplementare e straordinario

Il lavoro supplementare può essere espletato solo in presenza di esigenze organizzative o produttive aziendali e – comunque – non deve superare nell'anno la misura del 25% dell'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15%. Le ore di lavoro prestate oltre al suddetto limite devono essere retribuite con una maggiorazione del 35%.

Limitatamente, poi, al *part-time* verticale o misto – e solo per le giornate ad orario pieno – è consentito prestare massimo due ore giornaliere di lavoro straordinario che deve, in ogni caso, essere riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Clausole elastiche e flessibili

È ammessa la possibilità di apporre al contratto clausole flessibili o clausole elastiche, per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostituti-

³² Neppure il recente d.lgs. n. 81/2015 prevede disposizioni legislative speciali in materia di lavoro a tempo parziale in agricoltura.

vo.³³ Il datore può chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione per un periodo non superiore ai 6 mesi purché sussistano oggettive esigenze tecnico-produttive oppure esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

La variazione della prestazione deve essere comunicata con un preavviso di 5 giorni, riducibile a 2 in caso di oggettiva urgenza.

Per le ore prestate in attuazione alle suddette clausole, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione del 15%. In alternativa alla suddetta maggiorazione, il CCNL, riconosce alla contrattazione territoriale la possibilità di prevedere la corresponsione di un'indennità forfettaria.³⁴

Trasformazione da full-time a part-time

Il CCNL, inoltre, permette alla contrattazione territoriale di disciplinare la trasformazione del rapporto da *full-time* a *part-time* – compatibilmente con le esigenze aziendali – per le lavoratrici madri (o in alternativa per i lavoratori padri) con figli di età inferiore ai tre anni, con facoltà di ripristinare il rapporto a tempo pieno al termine del periodo.

Indennità in caso di pluralità di contratti di lavoro part-time

Infine con riferimento a talune categorie impiegate con più rapporti di lavoro a tempo parziale presso più aziende, la contrattazione territoriale può prevedere pure la corresponsione di una specifica indennità oraria che tenga conto del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese. Tuttavia, la contrattazione territoriale deve attenersi alle seguenti linee generali:

- l'indennità oraria è determinata in cifra fissa;
- l'indennità deve essere corrisposta da ciascuna azienda per le ore previste dal contratto di lavoro a tempo parziale effettivamente prestate.

Il part-time nel CCNL degli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014: forma e contenuti del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato con atto scritto, riportante la durata del periodo di prova, la durata della prestazione lavorativa e le modalità di esecuzione della stessa, l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione, nonché ogni altra modalità di impiego.

³³ Entrambe le clausole devono risultare da atto scritto, anche contestuale al contratto. L'eventuale rifiuto del lavoratore a sottoscrivere le suddette clausole non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

³⁴ La medesima indennità forfettaria può essere prevista anche in sostituzione delle maggiorazioni stabilite in relazione al lavoro supplementare.

I limiti minimi di durata del lavoro part-time

Salvo particolari tipologie di lavori individuate dai contratti provinciali, l'utilizzo del *part-time* non è ammesso per prestazioni la cui durata sia inferiore ai seguenti minimi:³⁵

- per prestazioni settimanali: 24 ore
- per prestazioni mensili: 72 ore
- per prestazioni annuali: 500 ore

Lavoro supplementare e lavoro straordinario. Clausole elastiche e clausole flessibili

In materia di lavoro supplementare e straordinario, nonché di clausole elastiche e flessibili, il CCNL in questione riprende pedissequamente la disciplina del lavoro *part-time* prevista nel CCNL degli impiegati agricoli.

L'unica diversità consta nel non avere ripreso la possibilità da parte della contrattazione di secondo livello di prevedere la corresponsione di un'indennità forfettaria in luogo alle maggiorazioni relative al lavoro supplementare, o a quelle legate alla variazione di orario in attuazione delle clausole elastiche o flessibili.

Trasformazione da full-time a part-time

Anche in materia di trasformazione da *full time* a *part-time*, viene ripreso il CCNL degli impiegati agricoli, a parte il fatto che tale diritto riguarda le sole madri lavoratrici con prole inferiore ai tre.

6.2.4. Il lavoro accessorio e il lavoro occasionale di famigliari

Sebbene siano rispettivamente collocati nel d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e nel Titolo VII del d.lgs. n. 276/2003, rubricato "*Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*", il lavoro accessorio e il lavoro occasionale di famigliari non sono propriamente dei contratti riconducibili ad un rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo. Il lavoro accessorio e il lavoro occasionale di famigliari sono invece delle attività lavorative esplicitate con particolari modalità che prescindono addirittura dalla stipulazione di un contratto di lavoro, tanto che in dottrina si è soliti inquadrare queste figure nell'area del c.d. "lavoro senza contratto" (Biagi e Tiraboschi, 2012; Rausei, 2012, pp. 197-204).

Lavoro accessorio

Con riferimento al lavoro accessorio, si tratta di un istituto disciplinato dagli artt. 48-50 del d.lgs. n. 81/2015. Inizialmente introdotto al fine di tutelare quei

³⁵ Questi minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto di assunzione sono occupati presso un altro datore di lavoro.

soggetti a rischio di esclusione sociale o non entrati nel mondo del lavoro oppure in procinto di uscirne, a partire dal 2008 il lavoro accessorio è stato trasformato in uno strumento volto a combattere la piaga del lavoro in nero. Prima dell'entrata in vigore della l. n. 92/2012, il lavoro accessorio – come rivisitato dal d.l. n. 112/2008 convertito nella l. n. 133/2008, dal d.l. n. 5/2009 convertito nella l. n. 33/2009, dalla l. n. 191/2009, dal d.l. n. 225/2010 convertito nella l. n. 10/2011 e dal d.l. n. 216/2011 convertito nella l. n. 14/2012 – era definito come l'insieme di quelle attività lavorative occasionali rese in determinati ambiti identificati in base a delle causali oggettive (es. prestazioni rese nell'ambito di lavori domestici, di lavori di giardinaggio, di lavori di pulizia, di manifestazioni sportive, culturali, fieristici o caritatevoli) o soggettive (es. attività rese in qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati o da parte di soggetti percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito).

Tra le varie ipotesi di lavoro accessorio previste, ve ne erano alcune riferite specificatamente al settore agricolo.³⁶ Ai sensi del previgente art. 70 co. 1 lett. f) del d.lgs. n. 276/2003, potevano integrare prestazioni di lavoro accessorio:

- attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, casalinghe, giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado;
- attività agricole svolte a favore dei datori di lavoro di cui all'art. 34 co. 6 del decreto del Presidente della Repubblica n. 633/1972, cioè produttori agricoli aventi un volume d'affari annuo non superiore a 7.000 Euro.

Inoltre, il Legislatore aveva previsto, per qualsiasi caso in cui si fosse ricorso al lavoro accessorio, un limite ai compensi percepibili, che non potevano mai eccedere i 5.000 Euro per anno solare in relazione a ciascun committente.

A seguito dell'entrata in vigore della l. n. 92/2012 e del d. l. n. 76/2013 convertito nella l. n. 99/2013, ed infine del d.lgs. n. 81/2015 – che ha abrogato tutte le disposizioni normative previgenti recependole in gran parte – l'istituto del lavoro accessorio ha subito importanti modifiche. Nell'ottica di estendere l'applicazione del lavoro accessorio per contrastare maggiormente il lavoro in nero, non esistono più causali oggettive e soggettive in presenza delle quali si possa fare ricorso al lavoro accessorio, nonché l'occasionalità della prestazione lavorativa accessoria, permettendo così un utilizzo del suddetto istituto per qualsiasi attività di lavoro. Il tetto massimo dei compensi entro il quale una prestazione lavorativa potesse essere definita "lavoro accessorio".

Al contempo è stato innalzato il tetto massimo dei compensi entro il quale una prestazione lavorativa possa essere definita "lavoro accessorio". Infatti, ai sensi

³⁶ Oltre alle ipotesi specifiche per il settore agricolo, ne esistevano alcune che trovavano applicazione in ogni settore produttivo e quindi anche in agricoltura. In particolare, era stata prevista in via sperimentale – per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 – la possibilità di rendere prestazioni di lavoro accessorio, nel limite massimo di 3000 Euro nell'anno solare, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito e – per gli anni 2010, 2011 e 2012 – anche da parte dei lavoratori *part-time*, nel limite massimo di 5000 Euro nell'anno solare, per ciascun committente.

dell'art. 48 co. 1 d.lgs. n. 81/2015, le prestazioni lavorative non devono dar luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi³⁷ superiori a 7.000 Euro nel corso di un anno civile, sebbene annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. È poi previsto un sotto-limite di 2000 Euro all'anno per prestazioni di lavoro accessorio rese nei confronti di uno stesso committente che sia un imprenditore o un professionista.³⁸ Inoltre, l'art. 48 co. 2 d.lgs. n. 81/2015 ha formalmente cristallizzato la fattispecie del lavoro accessorio reso, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 Euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.³⁹

Anche le disposizioni in materia di lavoro accessorio effettuato nell'ambito agricolo ha subito delle significative modifiche. L'art. 48 co. 3 del d.lgs. n. 81/2015 – riprendendo pedissequamente l'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, come modificato dalla l. n. 92/2012 – prevede infatti la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio:

- per le sole attività lavorative occasionali di carattere stagionale, se effettuate da una delle seguenti categorie di soggetti:
 - pensionati;⁴⁰
 - giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;⁴¹
- per le attività agricole effettuate a favore di produttori agricoli che nell'anno solare precedente abbiano realizzato un volume d'affari non superiore a 7.000 Euro (art. 34 co. 6 del decreto del Presidente della Repubblica n. 633/1972), purché non siano svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

³⁷ L'INPS, nella circolare n. 49/2013, ha precisato che i compensi indicati dal Legislatore devono considerarsi al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali.

³⁸ Prima dell'introduzione del d.lgs. n. 81/2015, il sotto-limite di 2000 Euro riguardava le sole prestazioni lavorative eseguite nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, con la conseguenza di non trovare applicazione nel settore agricolo, stante la specificità dello stesso (cfr. le circolari n. 18/2012 e n. 4/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). La venuta meno dell'aggettivo "commerciale" dovrebbe, a rigor di logica, comportare l'estensione di questo limite anche agli imprenditori agricoli.

³⁹ Prima questa fattispecie era stata introdotta in via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014.

⁴⁰ Come stabilito dall'INPS, nella circolare n. 49/2013, nella categoria "pensionati" rientrano i titolari di trattamenti di anzianità o di pensione anticipata, di pensione di vecchiaia, di pensione di reversibilità, di assegno sociale, di assegno ordinario di invalidità e di pensione agli invalidi civili nonché i titolari di tutti gli altri trattamenti che risultano compatibili con lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa.

⁴¹ Come è stato precisato dall'INPS, con la circolare n. 49/2013, gli studenti iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, potranno essere impiegati per lavoro accessorio solo nei "periodi di vacanza" (dal 1° dicembre al 10 gennaio; dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo; dal 1° giugno al 30 settembre) nonché il sabato e la domenica. Invece, gli studenti universitari potranno essere impiegati in qualsiasi periodo dell'anno.

Con riferimento alla prima ipotesi menzionata, essa si discosta dalla regolamentazione precedente alla l. n. 92/2012 per due aspetti. Innanzitutto, il lavoro accessorio non è più ammesso per qualsiasi attività agricola stagionale ma solamente per quelle di carattere occasionale, cioè per quelle attività che non siano rese con abitualità. In secondo luogo, le casalinghe – che in precedenza potevano essere impiegate per prestazioni di lavoro accessorio in agricoltura – ora sono escluse dall’ambito di applicazione della norma. Delle due novità, la prima è sicuramente quella più significativa, in quanto rappresenta una modalità con cui il Legislatore ha voluto impedire che il lavoro accessorio fosse utilizzato in maniera elusiva. Escludendo la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio anche per attività lavorative prolungate nel tempo e di carattere sistematico, si è evitato il rischio che queste prestazioni di lavoro – ove rese nell’ambito di un’organizzazione d’impresa – potessero essere facilmente confondibili con quelle eseguite da un lavoratore subordinato del committente e conseguentemente che il prestatore di lavoro accessorio potesse essere concretamente trattato alla stregua di un lavoratore subordinato, ma privo di tutte quelle garanzie lavorative e previdenziali riconosciute a quest’ultimo.⁴²

Invece, con riferimento alla seconda ipotesi di lavoro accessorio in agricoltura, l’unica differenza è quella di escludere, dal novero dei soggetti che possono svolgere prestazioni lavorative accessorie, gli iscritti l’anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Anche questa innovazione normativa risponde ad una finalità “antielusiva” della disciplina normativa inerente il lavoro subordinato.

Invece, per quanto concerne la procedura con cui si può ricorrere al lavoro accessorio, essa è uguale per qualsiasi settore produttivo. In particolare, ai sensi dell’art. 49 del d.lgs. n. 81/2015, il committente imprenditore che intende ricorrere al lavoro accessorio potrà acquistare attraverso modalità telematiche⁴³ uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, il cui valore nominale, in attesa di apposito decreto ministeriale, è di 10 Euro, mentre nel settore agricolo è pari all’importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalla associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Prima dell’inizio della prestazione, il committente imprenditore dovrà comunicare alla Direzione territoriale del Lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando altresì il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni. Effettuata la prestazione di lavoro accessorio, il datore di lavoro do-

⁴² Per un approfondimento circa l’importanza dell’ “occasionalità” della prestazione di lavoro accessorio si rinvia a Venturi (2013b, pp. 229-239).

⁴³ Con circolare n. 149/2015, l’INPS ha chiarito che “modalità telematiche” significa acquistare i buoni attraverso la procedura telematica INPS, presso tabaccai che aderiscono alla convenzione INPS – FIT, tramite servizio internet Banking Intesa Sanpaolo oppure acquistarli presso Banche Popolari abilitate.

vrà poi accreditare al lavoratore uno o più buoni, a seconda del numero di ore di lavoro prestate, che verranno presentati al concessionario del servizio. Il concessionario, una volta ricevuti i buoni e registrati i dati anagrafici e fiscali del lavoratore, procederà al pagamento materiale, al versamento dei contributi INPS alla Gestione separata nella misura del 13% e al versamento dei contributi INAL nella misura del 7%, nonché a trattenere l'importo autorizzato dall'apposito decreto ministeriale, a titolo di rimborso spese. Ai sensi dell'art. 49 co. 4 del d.lgs. 81/2015, il compenso è invece esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o di inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Infine, occorre citare le sanzioni previste in caso di violazione della disciplina in materia di lavoro accessorio. Le possibili violazioni sono due e consistono nel superamento dei limiti del compenso massimo stabilito dall'art. 48 del d.lgs. n. 81/2015 e nell'utilizzo dei buoni lavoro dopo 30 giorni dal loro acquisto, come stabilito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare n. 4/2013. Come precisato dal Ministero, la prima violazione menzionata comporta l'applicazione della sanzione civilistica della trasformazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, almeno con riferimento a quelle ipotesi dove le prestazioni di lavoro accessorio siano fungibili con quelle rese da un lavoratore dipendente del committente. La medesima sanzione deve essere applicata anche laddove i buoni siano utilizzati oltre il trentesimo giorno dal loro acquisto. Inoltre, in assenza della comunicazione preventiva all'INPS/INAIL per l'attivazione delle prestazioni lavorative accessorie, il lavoro svolto verrà considerato alla stregua del lavoro in nero, comportando conseguentemente l'irrogazione della relativa maxi-sanzione.

Lavoro occasionale di famigliari in agricoltura

L'altra fattispecie di "lavoro non contrattualizzato" da analizzare è quella del lavoro occasionale di famigliari in agricoltura, disciplinato all'art. 74 del d.lgs. n. 276/2003. Come anticipato in premessa questo genere di prestazioni lavorative, al pari del lavoro accessorio, non è riconducibile né allo schema del rapporto di lavoro subordinato né a quello di lavoro autonomo, il che comporta l'esclusione dell'obbligo d'iscrizione all'INPS del prestatore di lavoro occasionale nonché l'esclusione di qualsiasi obbligo di versamento contributivo.

Affinché una prestazione lavorativa possa essere considerata tale, essa necessita di determinati presupposti di natura soggettiva e oggettiva.

Con riferimento ai presupposti di natura soggettiva, il Legislatore richiede che le prestazioni siano svolte da parenti e affini sino al quarto grado. Requisito apparentemente lineare, in realtà in passato si è prestato a letture ermeneutiche contrastanti. In particolar modo, la lettera della legge sembrava riferirsi ai parenti e agli affini di un qualsiasi soggetto dedito ad un'attività agricola. D'altro canto, alcune disposizioni normative precedenti al d.lgs. n. 276/2003 – art. 122 della l. n.

388/2000⁴⁴ e art. 45 co. 1 della l. n. 289/2002⁴⁵ – avevano già previsto un istituto simile limitandone però l'applicazione ai soli coltivatori diretti. A dirimere la controversia è intervenuta l'INPS con la circolare esplicativa n. 22/2005, chiarendo che l'interpretazione corretta della suddetta norma fosse la seconda citata, dovendosi considerare l'art. 74 del d.lgs. n. 276/2003 una cristallizzazione della disciplina previgente introdotta in via sperimentale.

Con riferimento ai requisiti di natura oggettiva, il Legislatore richiede che la prestazione lavorativa sia connotata da tre caratteristiche: l'occasionalità della stessa, l'effettuazione del lavoro a titolo di aiuto o di obbligazione morale e la sua gratuità. Circa il primo requisito, la norma parla precisamente di una prestazione lavorativa svolta in modo "*meramente occasionale o ricorrente di breve periodo*". Sebbene la lettera della legge nonché la semantica delle parole facciano trasparire l'idea che si tratti di due concetti distinti, a livello interpretativo, tanto l'INPS quanto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sembrano aver superato questa dicotomia. Dapprima l'INPS è intervenuta asserendo che un'attività occasionale o ricorrente di breve periodo fosse tale solo se resa senza carattere di abitudine, in via eccezionale e straordinaria, anche ripetutamente nel corso dell'anno, ma sempre per brevi intervalli di tempo.⁴⁶ Successivamente, con la lettera circolare n. 10478/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è giunti di fatto ad un'equivalenza dei due termini. Infatti, il Ministero delineando l'occasionalità della prestazione sulla base di un parametro temporale – seppur esclusivamente al fine di orientare l'attività di vigilanza – ha implicitamente definito anche il concetto di "*breve periodo*". In particolare, alla luce di un'interpretazione sistematica dell'art. 74 del d.lgs. n. 276/2003 con l'art. 21 co. 6 *ter* del d.lgs. n. 269/2003, avente ad oggetto le collaborazioni occasionali di parenti e affini in artigianato, il Ministero è giunto alla conclusione che una prestazione lavorativa in agricoltura sia occasionale (o di breve periodo) laddove non superi il termine di 90 giorni. A riguardo, è stato ulteriormente specificato che tale termine può essere inteso come frazionabile in ore, purché non venga superato il tetto massimo di 720 ore annue.⁴⁷ Ciò significa che le prestazioni lavorative potranno anche essere rese oltre il novantesimo giorno: l'importante è che le ore la-

⁴⁴ "In sede di sperimentazione e per un periodo non superiore a due anni, i coltivatori diretti iscritti agli elenchi provinciali possono avvalersi per la raccolta di prodotti agricoli, in deroga alla normativa vigente, di collaborazioni occasionali di parenti ed affini entro il quinto grado per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a tre mesi."

⁴⁵ "In sede di sperimentazione, per l'anno 2003, gli imprenditori artigiani iscritti nei relativi albi provinciali, qualora impossibilitati per causa di forza maggiore all'espletamento dell'attività lavorativa, nonché i coltivatori diretti iscritti negli elenchi provinciali, ai fini della raccolta di prodotti agricoli, possono avvalersi, in deroga alla normativa previdenziale vigente, di collaborazioni occasionali di parenti entro il secondo grado aventi anche il titolo di studente per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a novanta giorni. È fatto comunque obbligo dell'iscrizione all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali."

⁴⁶ INPS, circolare n. 22/2005.

⁴⁷ Questo numero di ore è ottenuto considerando i 90 giorni come giornate lavorative composte da 8 ore (media giornaliera dell'orario di lavoro, calcolata sull'orario normale settimanale stabilito dalla legge – 40 ore – e su una settimana composta da 5 giorni).

vorate non superino mai il limite complessivo di 720 ore annue. Occorre, infine, precisare che – sempre con la medesima lettera circolare – il Ministero ha pure individuato due casi in cui opera una presunzione relativa di occasionalità della prestazione lavorativa. Si tratta delle prestazioni rese da un parente o un affine fino al quarto grado che sia pensionato o che sia un lavoratore impiegato *full time* presso un altro datore di lavoro. Le ragioni che hanno portato alla suddetta conclusione discendono dal fatto che questi soggetti – per il loro particolare *status* – difficilmente potrebbero essere in grado di effettuare prestazioni lavorative in modo sistematico e stabile.

Con riferimento agli altri due requisiti, invece, non sussistono problematiche. La prestazione occasionale dovrà essere resa a titolo di aiuto, che sia prestato unilateralmente o reciprocamente, oppure a titolo di obbligazione morale escludendo – *a contrario* – che un’obbligazione giuridica possa costituire un valido titolo per effettuare prestazioni lavorative occasionali. Infine, il lavoro occasionale dovrà essere prestato gratuitamente, ovvero senza la percezione di alcun compenso, salvo il diritto al rimborso delle spese relative al mantenimento (es. vitto e alloggio) e all’esecuzione dei lavori.

6.2.5 *La somministrazione in agricoltura*

Non esiste una disciplina, legislativa, specifica per la somministrazione resa nell’ambito agricolo. Invece, a livello pattizio, si segnala l’art. 51 CCNL Somministrazione, stipulato il 27 febbraio 2014, che in via sperimentale ha stabilito che in alcuni settori (ATECO) specifici, tra cui quello agricolo, sia possibile stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato, della durata minima di 3 mesi, con la garanzia che il lavoratore percepisca una retribuzione minima pari al 25%, su base mensile, della retribuzione percepita da un lavoratore con orario di lavoro normale (a tempo pieno) presso l’azienda utilizzatrice, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo.

Il CCNL Somministrazione stabilisce poi che il contratto di lavoro indichi una fascia oraria di riferimento durante la quale si debba richiedere l’attività lavorativa, secondo le esigenze organizzative dell’utilizzatore, che comunque deve essere richiesta con un preavviso di almeno 24 ore. Laddove il lavoratore si rifiuti di prestare la propria disponibilità alla chiamata, non vi è obbligo di retribuzione minima.

Le ore eccedenti oltre il monte ore minimo garantito, fino a concorrenza dell’orario di lavoro a tempo pieno applicato dall’utilizzatore, rappresentano lavoro ordinario, e quindi non si riconosce alcuna maggiorazione. Le maggiorazioni per lavoro straordinario sono riconosciute solo in caso di superamento dell’orario a tempo pieno di lavoro. Se nell’arco di 6 mesi, presso lo stesso utilizzatore, si verificasse un superamento medio del 20% del monte ore garantito, il contratto col-

lettivo prevede un consolidamento in misura fissa pari al 10% delle stesse ore eccedenti.

6.3 Il contratto di rete e la codatorialità nel settore agricolo

In un momento delicato come quello attuale, in cui la crisi economica ancora pesa e in cui l'economia globale impone flessibilità e grande adattabilità ai veloci cambiamenti del mercato, le aziende – soprattutto quelle appartenenti a settori in forte sviluppo, come quello agricolo - devono puntare sul sostegno reciproco e su forme di aggregazione innovative in grado di aumentarne la capacità competitiva e la produttività. Proprio per questo motivo il Legislatore ha introdotto istituti quali il contratto di rete di imprese e la codatorialità.

6.3.1 Codatorialità e assunzioni congiunte in agricoltura

La legge Giovannini, aggiungendo i commi 3 bis, 3 ter, 3 quater e 3 quinquies all'art. 31 del d.lgs. n. 276/2003, ha introdotto nel settore agricolo la possibilità di procedere ad assunzioni congiunte per quelle imprese che appartengano allo stesso gruppo di imprese, ovvero siano riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado oppure siano legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse siano agricole. Quest'istituto, sebbene distinto dalla codatorialità, sembra fortemente riecheggiarlo. Da ciò discende la necessità di capire se tra l'art. 30 co. 4 *ter* del d.lgs. e l'art. 31 co. 3 *bis*, 3 *ter*, 3 quater e 3 *quinquies* 276/2003 sussista un rapporto di specialità o meno.

Secondo una prima lettura ermeneutica, tra le due norme, nell'ambito della rete di imprese, sussisterebbe un rapporto di specialità.⁴⁸ Le ragioni discenderebbero dal fatto che entrambe siano accomunate dal consentire una codatorialità nelle reti di imprese, tuttavia mentre la disposizione contenuta all'art. 30 lascerebbe spazio all'autoregolamentazione delle imprese, l'art. 31 co. 3 quater, invece, rimanderebbe ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali il compito di definire le modalità con le quali procedere alle assunzioni congiunte, tenendo conto in tal modo anche della specialità che caratterizza la disciplina di tutela del lavoratore agricolo in materia previdenziale ed assistenziale. Più recentemente però in dottrina è stata sostenuta la tesi opposta, in base alla quale le due norme regoleranno due istituti differenti (Peruzzi, 2014). Secondo questo filone dottrinale, i due istituti si differenzerebbero – oltre che da un punto di vista disciplinare e strutturale – anche con riferimento alla *ratio* sottesa ad entrambi. La codatorialità sarebbe finalizzata a consentire un utilizzo più flessibile del personale nel contrat-

⁴⁸ Sul punto si veda Venturi e Carosielli (2013, pp. 378 ss.).

to di rete, al contrario l'istituto delle assunzioni congiunte sarebbe finalizzato a favorire una semplificazione degli adempimenti amministrativi e una maggiore stabilità dei rapporti di lavoro agricolo, essendo solitamente a termine, nonché la lotta ai fenomeni di elusione ed evasione degli obblighi contributivi (infatti, ai sensi dell'art. 31 co. 3 *quinquies* del d.lgs. 276/2003, i datori di lavoro rispondono sempre in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato, e non solo se previsto dal contratto di rete come nel caso della codatorialità).

In ogni caso, sul piano pratico attuativo, il Ministero del lavoro, col Decreto direttoriale del 28 novembre 2014 ha previsto le necessarie modifiche procedurali per le comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni congiunte in agricoltura, predisponendo il relativo modello "UNILAV-Cong".

6.3.2 *La codatorialità*

L'istituto della codatorialità è stato introdotto dal d.l. n. 76/2013 convertito nella l. n. 99/2013, mediante l'aggiunta del co. 4 *ter*, all'art. 30 del d.lgs. 276/2003, rubricato *Distacco*.

Il precetto normativo in questione si limita ad affermare che qualora il distacco avvenga tra imprese sottoscrittrici di un contratto di rete di impresa, tra le suddette imprese viene ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.⁴⁹

A parte il dato normativo, le uniche delucidazioni in materia sono giunte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che con la circolare n. 35/2013 da una parte ha specificato come la codatorialità implichi solamente la possibilità di esercitare il potere direttivo da parte di ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete, e dall'altra come per la responsabilità solidale tra le imprese sottoscrittrici il contratto di rete sia configurabile solo se così esplicitamente previsto dal contratto di rete stesso.

6.3.3 *Il contratto di rete in agricoltura*

Il contratto di rete, disciplinato dall'art. 3, commi 4-*ter* 4-*quater*, 4-*quinquies* della l. n. 33/2009,⁵⁰ così come modificata dal d.l. n. 78/2010⁵¹ e dal d.l. n.

⁴⁹ Così facendo il Legislatore lascia il compito di disciplinare l'istituto della codatorialità all'autonomia contrattuale. Tale scelta di campo è stata criticata dalla dottrina che ha evidenziato come la codatorialità, essendo regolamentata dal contratto di rete e quindi solamente dalle imprese, esclude che i lavoratori interessati o le organizzazioni sindacali abbiano voce in capitolo sull'argomento, nonostante tale istituto possa incidere sulla funzionalità del singolo rapporto di lavoro. Sul punto si veda Venturi (2013a, pp. 203 ss.).

⁵⁰ Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi.

⁵¹ Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, convertito con modificazioni dalla l. n. 122/2010.

76/2013,⁵² è un accordo con il quale “più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa”.⁵³ Essenziale per poter validamente costituire un contratto di rete è dunque la sussistenza di uno scopo comune tra gli imprenditori che fanno parte della rete stessa. A tal fine, l'accordo può anche stabilire l'istituzione di un fondo patrimoniale e la nomina di un organo comune “incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso”,⁵⁴ fermo restando la libertà delle parti nella determinazione dell'oggetto contrattuale, che garantisce così ampia adattabilità dello strumento ai più variegati settori. Dal punto di vista procedurale, “il contratto di rete è soggetto a iscrizione nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante e l'efficacia del contratto inizia a decorrere da quando è stata eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originari”. Inoltre, “le modifiche al contratto di rete, sono redatte e depositate per l'iscrizione, a cura dell'impresa indicata nell'atto modificativo, presso la sezione del registro delle imprese presso cui è iscritta la stessa impresa.” Sarà poi l'ufficio del registro delle imprese a provvedere alla comunicazione della avvenuta iscrizione delle modifiche al contratto di rete, a tutti gli altri uffici del registro delle imprese presso cui sono iscritte le altre partecipanti, che provvederanno alle relative annotazioni d'ufficio della modifica. Ulteriormente “se è prevista la costituzione del fondo comune, la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede”. Attraverso l'iscrizione nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede la rete acquista soggettività giuridica. A tal fine, “il contratto deve essere stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma dell'articolo 25 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82”.⁵⁵

⁵² Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti, convertito con modificazioni dalla l. n. 99/2013.

⁵³ Art. 3 comma 4 *ter*, l. n. 33/2009.

⁵⁴ Art. 3 comma 4 *ter*, l. n. 33/2009.

⁵⁵ Art. 3 comma 4 *quater*, l. n. 33/2009.

Le caratteristiche del contratto di rete in agricoltura

Andando nel dettaglio, con specifico riferimento alla disciplina nel settore agricolo, il d.l. n. 83/2012,⁵⁶ convertito con modificazioni dalla l. n. 134/2012, ha disposto che al contratto di rete concluso tra imprenditori agricoli, non si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 203/1982⁵⁷ che regolamenta i contratti agrari. Inoltre, il d.l. n. 179/2012 (conv. in l. n. 221/2012), all'art. 36, comma 5, fornisce una prima disciplina speciale riguardante la possibilità di utilizzare il contratto di rete anche in agricoltura, definendo il ruolo di assistenza alle imprese agricole nella redazione del contratto di rete da parte delle organizzazioni professionali agricole maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Poi, sempre in virtù del d.l. n. 179/2012,⁵⁸ è stata disposta l'istituzione presso l'Ismea di un Fondo mutualistico nazionale per la stabilizzazione dei redditi delle imprese agricole, costituito dai contributi volontari degli agricoltori e che può beneficiare di contributi pubblici compatibili con la normativa europea in materia di aiuti di Stato. Il contratto di rete stesso può prevedere, ai fini della stabilizzazione delle relazioni contrattuali tra i contraenti, la costituzione di un fondo di mutualità tra gli stessi.

Ulteriormente, in forza del d.l. n. 91/2014,⁵⁹ al fine di incentivare la creazione di nuove reti di imprese ovvero lo svolgimento di nuove attività da parte di reti di imprese già esistenti, alle imprese che producono prodotti agricoli, della pesca e dell'acquacoltura nonché alle piccole e medie anche se costituite in forma cooperativa o riunite in consorzi, è riconosciuto un credito di imposta nella misura del 40% delle spese per i nuovi investimenti sostenuti per lo sviluppo di nuovi prodotti, pratiche, processi e tecnologie, nonché per la cooperazione di filiera, e comunque non superiore a 400.000 Euro, nel periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2014 e nei due successivi. Si tratta di una agevolazione importante, che conferma la volontà di favorire il contratto di rete, che non rappresenta una mera forma di collaborazione, ma una vera e propria strategia verso il perseguimento di obiettivi comuni tra aziende che vivono le stesse problematiche. Di fatto, il contratto di rete svolge da cabina di regia per favorire l'integrazione tra le imprese, anche se le stesse mantengono la propria autonomia decisionale.

⁵⁶ Misure urgenti per la crescita del Paese.

⁵⁷ Norme sui contratti agrari.

⁵⁸ Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese, convertito con modificazioni dalla l. n. 221/2012.

⁵⁹ Disposizioni urgenti per il settore agricolo, la tutela ambientale e l'efficientamento energetico dell'edilizia scolastica e universitaria, il rilancio e lo sviluppo delle imprese, il contenimento dei costi gravanti sulle tariffe elettriche, nonché per la definizione immediata di adempimenti derivanti dalla normativa europea, convertito con modificazioni dalla l. n. 116/2014.

6.4. Gli adempimenti del datore di lavoro

6.4.1 *Le comunicazioni relative all'avvio dell'attività: dalla denuncia aziendale alla comunicazione unica*

Il datore di lavoro in agricoltura è tenuto a compiere molteplici adempimenti in riferimento alle comunicazioni riguardanti l'azienda e il personale impiegato. In primo luogo, a seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 375/93,⁶⁰ è stato introdotto l'obbligo di presentare all'INPS la denuncia aziendale che corrisponde all'apertura della posizione previdenziale come datore di lavoro nel settore agricolo e che è finalizzata all'accertamento dei contributi previdenziali dovuti per gli operai agricoli occupati e alla gestione dell'anagrafe delle aziende agricole.⁶¹

Per gli accertamenti relativi al personale con qualifica di dirigenti e impiegati, è invece necessaria l'apertura di una apposita posizione separata presso l'INPS.

In dettaglio, con la l. n. 81/2006⁶² è stato previsto l'obbligo della denuncia aziendale per via telematica (da effettuarsi entro 30 giorni dall'inizio dell'attività). Tale obbligo è stato reso operativo a decorrere dall'1.7.2006 per le posizioni nuove mentre è stata necessaria la ripresentazione della denuncia per le posizioni già aperte con le nuove modalità.

Una volta effettuata la denuncia, all'azienda agricola viene attribuito il c.d. codice CIDA (*Codice Identificativo Denuncia Aziendale*).⁶³ Attualmente, tali adempimenti vengono effettuati utilizzando il canale ComUnica: introdotta dal d.l. n. 7/2007⁶⁴ per semplificare le procedure di avvio dell'attività imprenditoriale, la comunicazione unica sostituisce tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione al registro delle imprese e ai fini previdenziali, assistenziali, fiscali e per l'ottenimento del codice fiscale e della partita Iva. La comunicazione unica è presentata al registro delle imprese e la ricevuta rilasciata costituisce titolo per l'immediato avvio dell'attività imprenditoriale, ove sussistano i presupposti di legge. In buona sostanza, la comunicazione unica è utile sia per la comunicazione della nascita dell'impresa agricola che per regolarizzare l'assunzione di personale dipendente.

⁶⁰ *Attuazione dell'art. 3, comma 1, lettera aa), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, concernente razionalizzazione dei sistemi di accertamento dei lavoratori dell'agricoltura e dei relativi contributi.*

⁶¹ Ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 375/1993, la denuncia aziendale deve contenere i seguenti dati: ubicazione, denominazione ed estensione dei terreni distintamente per titolo del possesso e per singole colture praticate; generalità, codice fiscale, residenza e domicilio fiscale del datore di lavoro; ubicazione della ditta intestata e delle partite, fogli e particelle catastali dei terreni condotti; numero dei capi di bestiame allevati, distintamente per specie, e modalità di allevamento; attività complementari ed accessorie connesse con l'attività agricola e parco macchine ed ogni altra notizia utile sulle caratteristiche dell'azienda.

⁶² *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 2, recante interventi urgenti per i settori dell'agricoltura, dell'agroindustria, della pesca, nonché in materia di fiscalità d'impresa.*

⁶³ Ai sensi dell'art. 5 co. 5 d.lgs. 375/1993, la mancata presentazione ovvero la presentazione di una denuncia aziendale in cui i dati richiesti siano attestati in modo reticente o infedele, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa non inferiore a 103 Euro e non superiore a 258 Euro.

⁶⁴ *Misure urgenti per la tutela dei consumatori, la promozione della concorrenza, lo sviluppo di attività economiche, la nascita di nuove imprese, la valorizzazione dell'istruzione tecnico-professionale e la rottamazione di autoveicoli.*

Ulteriormente, con la circolare n. 41/2010 l'INPS ha chiarito che anche per le imprese agricole operanti con il sistema Dmag,⁶⁵ la comunicazione unica è obbligatoria nei casi di avvio dell'attività con contemporanea assunzione di personale dipendente perché è necessaria l'assegnazione della posizione aziendale. Si rammenta invece che l'utilizzo dei servizi on line dell'INPS è ancora consentito nelle ipotesi di assunzione di lavoratori dipendenti in un momento diverso dall'avvio dell'attività (procedura ComUnica facoltativa) oltre che per la sospensione, riattivazione o cessazione dell'attività (procedura ComUnica facoltativa).

Anche per le comunicazioni relative alla sede legale, alla ragione sociale, alla denominazione e all'attività economica dell'impresa va utilizzato esclusivamente il canale telematico di ComUnica, valorizzando la sezione dedicata per le aziende agricole.

Relativamente alle aziende agricole autonome Cd (coltivatori diretti) e Iap (imprenditori agricoli professionali), nella fase di avvio dell'attività la comunicazione unica è obbligatoria ai fini dell'assegnazione di una posizione aziendale per l'imposizione contributiva assicurativa (progressivo azienda, pratica iscrizione Cd e/o Iap).

Da ultimo, è inoltre possibile gestire con modalità esclusivamente telematiche anche le istanze di variazione del nucleo Cd (nuova iscrizione di un componente), di cancellazione di un componente del nucleo familiare Cd o ancora, di cancellazione dell'azienda Iap/Cd. Viceversa, si può ancora ricorrere all'utilizzo dei modelli cartacei per le comunicazioni non aventi rilevanza ai fini degli adempimenti presso il registro imprese, ma solo ai fini INPS, quali la variazione dati anagrafici componenti nucleo, la variazione dei dati contributivi dei componenti del nucleo familiare, la variazione della data di inizio o fine dell'imposizione contributiva, la variazione dei dati colturali ecc.

6.4.2 Le comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro

In precedenza, la l. n. 81/2006 prevedeva l'obbligo per i datori di lavoro del settore agricolo di effettuare le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro all'Inps, utilizzando la via telematica. Successivamente, dopo la finanziaria del 2007, il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007⁶⁶ ha sancito l'obbligo di trasmissione telematica delle comunicazioni dei rapporti di lavoro direttamente ai servizi per l'impiego. Pertanto, a partire dall'11 gennaio 2008, tutte le comunicazioni obbligatorie sono effettuate, sia in forma cartacea che per via telematica, utilizzando i seguenti modelli: Unificato-LAV (per l'obbligo di comunicare l'instaurazione, la trasformazione, la proroga e la

⁶⁵ Il sistema Dmag sarà esaminato nel proseguo della trattazione.

⁶⁶ *Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007 sulle comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi per l'impiego.*

cessazione di qualsiasi rapporto di lavoro, nonché tirocini ed esperienze assimilate); UnificatoSOMM (per la gestione degli obblighi di comunicazione da parte delle agenzie di somministrazione); Unificato VARDATORI (per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione della modifica della ragione sociale del datore di lavoro o del trasferimento d'azienda o di ramo di essa); UnificatoURG (per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione in casi di urgenza connessi ad esigenze produttive). Il datore di lavoro deve prestare particolare attenzione ai moduli che utilizza, in quanto, le comunicazioni effettuate utilizzando formulari sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge. Di conseguenza i datori di lavoro del settore agricolo, per effettuare tali comunicazioni, devono utilizzare gli ordinari servizi telematici messi a disposizione dal Ministero del Lavoro nonché dalle Regioni e Province autonome.⁶⁷ Successivamente, al lavoratore andrà consegnata copia della comunicazione o in alternativa, questa sarà attestata direttamente nel contratto di lavoro stipulato tra le parti.

Oltre alle suddette regole, generalmente applicabili in qualsiasi settore produttivo, il Legislatore ha previsto delle disposizioni speciali per il settore agricolo in materia di comunicazioni di nuove assunzioni. In primo luogo, con l'art. 18 del d.l. n. 5/2012⁶⁸ è stato stabilito che nel caso di assunzione contestuale di due o più operai agricoli a tempo determinato da parte dello stesso lavoratore sia possibile inviare un'unica comunicazione.

Inoltre, con l'aggiunta dei commi 3 bis e 3 ter dell'art. 31 del d.lgs. 276/2003, da parte del d.l. n. 76/2013 convertito nella l. n. 99/2013, è stata prevista la possibilità di procedere ad assunzioni congiunte da parte delle imprese agricole, anche in forma di cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di impresa ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, nonché da parte delle imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse siano imprese agricole. In attuazione della suddetta disposizione normativa, è stato poi emanato il D.M. del 27 marzo 2014 con il quale è stato specificato che le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente devono essere effettuate con il modello UniLav (precisamente mediante modello telematico "UniLav-cong", previsto dal D.M. 28.11.2014). La comunicazione di assunzione deve essere effettuata dalla capogruppo in caso di gruppi di imprese, dal proprietario in caso di imprese riconducibili al medesimo soggetto e da un soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete, nel caso in cui si tratti di imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado oppure legate tra loro da un contratto di rete.

⁶⁷ Risulta abrogato quindi l'articolo 1 del d.lgs. n. 375/1993 disciplinante le comunicazioni di avviamento al lavoro e le cessazioni del rapporto di lavoro in agricoltura.

⁶⁸ Conversione nella l. n. 35/2012.

Riguardo agli aspetti attinenti la gestione del personale vera e propria, con il d.l. n. 112/2008⁶⁹ è entrato in vigore il libro unico del lavoro. Precedentemente le aziende agricole che non superavano le 270 giornate annue lavorative considerato il totale degli addetti impiegati erano obbligate a tenere un registro semplificato, mentre le aziende che superavano le 270 giornate annue lavorative erano tenute a compilare un registro più complesso, costituito dalla sezione matricola e paghe e dalla sezione presenze. Con l'entrata in vigore del libro unico, i suddetti registri sono stati abrogati, apportando così una notevole semplificazione nella registrazione dei lavoratori assunti. Ulteriormente, con il D.M. 9/7/2008⁷⁰ è stato individuato l'INAIL, come unico Ente preposto alla vidimazione del Libro Unico del lavoro, anche nel caso di datori di lavoro agricoli che effettuavano la vidimazione dei registri obbligatori presso l'INPS.

Inoltre, con la circolare n. 20/2008 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è stata confermata la necessità di prevedere un regime maggiormente semplificato per i datori di lavoro che assumono lavoratori per un numero di giornate non superiore a 270 annue. Stando alla predetta circolare, infatti, questa "categoria" di datori di lavoro agricoli è esonerata dal documentare la registrazione delle presenze nel libro unico del lavoro.

Ultima particolarità da menzionare è quella prevista dalla nota n. 1369/2009 dell'INAIL, in base alla quale si dispone l'estensione degli adempimenti in materia di libro unico del lavoro ai professionisti che interessano direttamente le imprese agricole e la cui competenza è attestata tramite l'iscrizione in appositi albi professionali. Si tratta degli agrotecnici, agrotecnici laureati, dottori agronomi e forestali, periti agrari e periti agrari laureati.

6.5 Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

6.5.1 Il campo di applicazione soggettivo e le specificità di settore

L'agricoltura è tra i settori a più alto rischio infortunistico e di malattie professionali. In ragione dei molteplici rischi che interessano l'attività agricola, il perseguimento della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce un aspetto fondamentale nella conduzione di un'azienda in questo settore.

Negli ultimi anni la regolamentazione riguardante tali aspetti ha subito una forte evoluzione, conformandosi sempre di più alle caratteristiche degli ambienti di lavoro e delle attività svolte nei diversi comparti dell'economia. Come noto, la normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è rac-

⁶⁹ Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria.

⁷⁰ Modalità di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplina del relativo regime transitorio.

colta principalmente nel decreto legislativo n. 81 del 2008⁷¹ - conosciuto anche come Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro - che si applica a tutte le tipologie di impresa, a tutti i rischi e a tutti i settori, incluso quello agricolo. Dal punto di vista soggettivo, essendo il panorama delle figure dei lavoratori in agricoltura variegato, le disposizioni in esame si applicano non solo ai lavoratori subordinati, ma anche ad altri soggetti che operano a vario titolo nelle aziende agricole quali i coltivatori diretti, i componenti dell'impresa familiare, i soci delle società semplici e i lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 del Codice Civile.

In dettaglio, non costituendo un'ipotesi di lavoro subordinato in senso stretto, i componenti dell'impresa familiare e il coltivatore diretto non sono soggetti a tutti gli obblighi previsti dal d. lgs. n. 81/2008 ma solo a quello di utilizzare le attrezzature di lavoro e di munirsi di dispositivi di protezione individuale in conformità a quanto previsto dal Titolo III del Testo Unico (Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale). Ancora, tali soggetti hanno la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sebbene con oneri a proprio carico. In più, ai soci delle società semplici si applicano esclusivamente le disposizioni previste per l'impresa familiare. Nonostante le suddette peculiarità, restano comunque valide tutte le prescrizioni relative alle caratteristiche dei luoghi di lavoro, delle macchine e delle attrezzature, previste affinché dipendenti e collaboratori possano svolgere le loro prestazioni di lavoro in condizioni di sicurezza.

6.5.2 *Gli adempimenti del datore di lavoro*

Il datore di lavoro, ha l'obbligo di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori, eliminando o cercando di ridurre al massimo i rischi connaturati alle attività lavorative. Per tale ragione, ciascun datore di lavoro è tenuto in primo luogo ad effettuare la valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro, perché potenzialmente in grado di mettere in pericolo la salute e la sicurezza dei dipendenti. Oltre alla suddetta valutazione, il d. lgs. n. 81/2008 richiede l'impegno del datore di lavoro nell'eliminare o in alternativa nel ridurre i rischi rilevati: come emerge dal Testo Unico, ciò presuppone in primo luogo una virtuosa organizzazione dei processi lavorativi, una scelta idonea delle attrezzature impiegate e l'adozione delle misure di protezione collettive e individuali. Ancora, fondamentali risultano la formazione, l'informazione e l'addestramento dei lavoratori, nonché, la sorveglianza sanitaria degli stessi.

⁷¹ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* (noto anche come Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

6.5.3 *Le specificità per il settore agricolo*

Come norma speciale agricola, contenuta nel Testo Unico n. 81, va citato l'articolo 3 comma 13*"In considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri della salute e delle politiche agricole, alimentari e forestali, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali, provvede ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale. I contratti collettivi stipulati dalle predette organizzazioni definiscono specifiche modalità di attuazione delle previsioni del presente decreto legislativo concernenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso le imprese utilizzino esclusivamente la tipologia di lavoratori stagionali di cui al precedente periodo."*

Da tale norma è scaturito un Avviso Comune delle parti sociali agricole che ha fatto da riferimento per l'emanazione del citato decreto interministeriale, emanato il 27 marzo 2013, il quale prevede talune disposizioni atte a semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, la formazione e la sorveglianza sanitaria per quelle imprese del settore agricolo che impiegano lavoratori stagionali che non superino le cinquanta giornate lavorative. Entrando nello specifico, le misure si applicano a quei lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno, adibiti a lavorazioni generiche, semplici e non richiedenti specifici requisiti professionali e nei confronti dei lavoratori occasionali che svolgono prestazioni di lavoro accessorio di carattere stagionale nelle imprese agricole. Ulteriormente, per tali processi lavorativi, ad eccezione di quelli che comportano una esposizione a rischi specifici, gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria si considerano assolti, su scelta del datore di lavoro e senza aggravii di costi per i lavoratori, mediante visita medica preventiva, da effettuarsi dal medico competente ovvero dal dipartimento di prevenzione della ASL.

L'aspetto di semplificazione più rilevante è che la visita medica preventiva ha validità biennale e consente al lavoratore considerato idoneo di prestare la propria attività di carattere stagionale, nel limite di 50 giornate l'anno, anche presso altre imprese agricole, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici. Ancora sul punto, al fine di favorire la semplificazione, gli enti bilaterali e gli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale

possono adottare iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria per le imprese agricole ed i lavoratori aderenti al sistema di bilateralità, mediante la stipula di convenzioni con le ASL per effettuare la visita medica preassuntiva ovvero mediante convenzione con i medici competenti in caso di esposizione dei lavoratori a rischi specifici. In tali casi il medico competente incaricato è esonerato dall'effettuare la visita degli ambienti di lavoro in relazione alle lavorazioni agricole di riferimento e il giudizio di idoneità vale nei confronti di tutti i datori di lavoro convenzionati, presso cui il lavoratore sarà impiegato.

Relativamente al secondo aspetto, il decreto in questione stabilisce che gli adempimenti relativi alla informazione e formazione si considerano assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti, certificati dalla ASL ovvero dagli enti bilaterali e dagli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale, che contengano indicazioni idonee a fornire conoscenze per l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi nonché a trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei compiti in azienda, assicurando ai lavoratori provenienti da altri Paesi la comprensione della lingua utilizzata nei documenti in questione.

Vi sono, inoltre, altre disposizioni nel T.U. che interessano in modo particolare il settore agricolo anche se non lo riguardano in modo esclusivo. Si pensi innanzitutto all'art. 28 del Testo Unico,⁷² il quale dispone che ai fini della valutazione dei rischi occorre tener conto anche dei pericoli connessi all'età e alla provenienza da altri Paesi. Due aspetti che certamente richiedono una attenzione più elevata da parte del datore di lavoro agricolo, visto il consistente impiego di manodopera di origine straniera e con un'età mediamente elevata.

Guardando alle altre specificità, per ciò che concerne il servizio di prevenzione, nel caso in cui l'azienda agricola occupi non più di trenta lavoratori, il datore di lavoro può assumere direttamente i relativi compiti, previa frequentazione dei corsi dedicati all'acquisizione di tale qualifica. Essendo tra l'altro quello agricolo un ramo composto prevalentemente da piccole aziende, è prevista anche la possibilità di costituire servizi esterni presso le associazioni datoriali o gli organismi paritetici, o istituirne uno unico da parte di più realtà imprenditoriali.

6.5.4 La necessità di semplificazione nella formazione e informazione dei lavoratori e nella sorveglianza sanitaria

Tuttavia resta forte l'esigenza di un'ulteriore semplificazione degli adempimenti, viste le caratteristiche del settore agricolo, una semplificazione, quindi, che vada al di là delle norme già previste per i lavoratori che effettuano non più di

⁷² Art. 28, d. lgs. n. 81/2008, *Oggetto della valutazione dei rischi*.

cinquanta giornate . Si tratta infatti di adempimenti particolarmente onerosi per il datore di lavoro e che in ragione dell'elevato *turn over* nel settore agricolo e della stagionalità, richiedono una impostazione calibrata proprio su tali aspetti. Da questo punto di vista, notevole è stata l'azione svolta dal d.l. n. 69/2013, convertito in l. n. 98/2013.⁷³ In dettaglio, l'art. 35 del d.l. n. 69/2013, convertito in l. n. 98/2013, aggiungendo il comma 13 *ter* all'art. 3 del d. lgs. n. 81/2008, annunciava l'emanazione di un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero della Salute, di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, per definire misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, con particolare riferimento ai lavoratori a tempo determinato e stagionali e per le imprese di piccole dimensioni. Il decreto non è stato ancora emanato.

6.6 Aspetti previdenziali e contributivi

6.6.1 Gli adempimenti contributivi

Per il settore agricolo vale il principio di unificazione dell'imponibile ai fini fiscali e previdenziali,⁷⁴ al pari degli altri settori produttivi. La l. n. 81/2006, all'art. 1, chiarisce che la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi agricoli unificati, da versare per tutte le categorie di lavoratori agricoli a tempo determinato e indeterminato è quella indicata nel d.l. n. 338/1989,⁷⁵ convertito nella l. n. 389/1989. Pertanto, laddove i salari contrattuali risultassero inferiori ai minimali di legge il datore di lavoro sarà tenuto a rispettare i valori minimi previsti dalla stessa.⁷⁶ Si tratta di una regola molto importante – non sottovalutabile da parte dei datori di lavoro – visto che il rispetto del minimale è condizione per poter usufruire delle agevolazioni contributive previste in tale settore.

Ancora sul punto, ai fini della gestione degli adempimenti contributivi nei confronti dell'INPS, vi sono alcuni accorgimenti che il datore di lavoro del settore agricolo deve curare. In particolare, l'INPS con la circolare n. 172/2010, ha precisato che in caso di inizio di nuova attività, le aziende sono tenute a presentare un unico modello di denuncia aziendale anche se l'attività si svolge su più fondi ope-

⁷³ D.l. n. 69/2013, convertito in l. n. 98/2013, "Decreto del Fare".

⁷⁴ Principio introdotto dal d.lgs. n. 314/1997 e operativo dall'1 gennaio 1998.

⁷⁵ Art. 1 - Retribuzione imponibile, accreditamento della contribuzione settimanale e limite minimo di retribuzione imponibile.

"1. La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo."

⁷⁶ Ai sensi dell'art. 1, co. 785 e 786 della l. 296/2006, la disciplina del salario medio, contenuta nell'art. 28 del d.p.r. n. 488/1968, continua invece a trovare applicazione nei confronti dei piccoli coloni e dei compartecipanti familiari, nonché per tutti gli iscritti alla gestione dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

ranti in diversi comuni o province e laddove sia poi necessario denunciare altri fondi, basterà variare la denuncia aziendale presentata inizialmente. Viceversa, le aziende che operano senza fondi (“senza terra”), sono tenute a presentare un’unica denuncia aziendale per dichiarare tutti i luoghi ove si effettuano le lavorazioni. Tali principi attinenti alla unicità della posizione contributiva, non riguardano invece le aziende tenute al versamento della contribuzione secondo misure diverse perché in tal caso occorre presentare una denuncia aziendale per ogni tipo di ditta anche se facente capo allo stesso datore di lavoro (gli stessi adempimenti contributivi sono effettuati singolarmente). Ulteriormente, le aziende che operano su più fondi anche se ubicati in comuni o province differenti, devono presentare una denuncia aziendale per ogni fondo o gruppo di fondi autonomamente organizzati e gestiti. Tuttavia i datori di lavoro agricoli che hanno più “codici azienda” con caratteristiche contributive omogenee possono chiedere l’autorizzazione all’accentramento degli adempimenti contributivi ai servizi online dell’INPS. Laddove la domanda venga accolta le diverse posizioni contributive verranno di conseguenza chiuse.

6.6.2 Gli adempimenti contributivi per OTI (operai a tempo indeterminato) e OTD (operai a tempo determinato)

Nel settore agricolo ai fini dell’applicazione delle norme previdenziali e assistenziali occorre distinguere tra la posizione degli operai a tempo indeterminato e determinato, che nel complesso godono di un particolare regime contributivo rispetto alle altre categorie di lavoratori. Innanzitutto i datori di lavoro agricoli sono tenuti ad inviare i dati riguardanti i lavoratori con *status* di operaio attraverso una apposita dichiarazione trimestrale, detta dichiarazione di manodopera occupata. Il modello da utilizzare è chiamato DMAG UNICO. Si segnala inoltre, una particolarità nel sistema di calcolo e di versamento della contribuzione: mentre negli altri settori infatti, calcolo e versamento dei contributi avvengono mediante F24, su base mensile e in modo diretto, in agricoltura, il calcolo dei contributi spettanti a OTI e OTD viene effettuato dall’INPS sulla base dei dati inviati dalle aziende attraverso il modello DMAG.⁷⁷ Di conseguenza, l’INPS invia il risultato relativo agli importi dovuti e il datore di lavoro provvede successivamente al pagamento tramite F24 alle scadenze prefissate.⁷⁸ Da parte sua, il datore di lavoro agricolo è tenuto a trasmettere tramite il modello DMAG la dichiarazione degli operai agri-

⁷⁷ Tuttavia, la contribuzione relativa a CIG, CIGS, CUA e mobilità per gli operai a tempo indeterminato di cooperative che trasformano, manipolano, commercializzano prodotti agricoli e zootecnici propri segue le regole ordinarie (utilizzo del modello UNIFORMI e versamento diretto tramite F24).

⁷⁸ Le scadenze per il pagamento dei contributi sono le seguenti: 16 marzo (per i contributi relativi al terzo trimestre dell’anno precedente); 16 giugno (per i contributi relativi al quarto trimestre dell’anno precedente); 16 settembre (per i contributi relativi al primo trimestre dell’anno in corso); 16 dicembre (per i contributi relativi al secondo trimestre dell’anno in corso).

coli occupati all'INPS per via telematica entro il mese successivo al trimestre di riferimento,⁷⁹ direttamente o tramite un intermediario abilitato. Tali dichiarazioni trimestrali devono contenere tutte le informazioni e i dati retributivi necessari per il calcolo dei contributi e per chiarire le posizioni assicurative di ciascun dipendente ai fini di una corretta erogazione delle prestazioni, nonché l'indicazione del Codice identificativo denuncia aziendale (CIDA).⁸⁰ Ancora, per completezza si segnala che i datori di lavoro sono tenuti ad inviare distinti modelli DMAG, a seconda dello *status* di operaio a cui le informazioni si riferiscono: per gli OTD va inviato il modello DMAG "tipo manodopera 1", per gli OTI, "tipo manodopera 2".

6.6.3 *Gli adempimenti contributivi per impiegati, quadri e dirigenti agricoli*

La tutela previdenziale nei confronti di impiegati, quadri e dirigenti è particolare, in quanto per tali soggetti è prevista l'assicurazione obbligatoria presso l'INPS e contemporaneamente presso l'ENPAIA (Ente Nazionale di Previdenza e assistenza per gli impiegati nell'agricoltura) per alcune specifiche forme di tutela gestite da tale ente, vale a dire l'assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali, il trattamento di previdenza integrativo dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, l'erogazione del TFR.⁸¹ In primo luogo, si specifica che sono tenuti ad iscriversi all'ENPAIA, gli imprenditori, le società, i consorzi e gli enti che esercitano attività agricole o connesse, i proprietari di fondi affittati, i datori di lavoro cui si applicano le norme sugli assegni familiari in agricoltura; gli istituti, enti e associazioni che hanno il fine di attuare o promuovere in qualsiasi modo la difesa, il miglioramento e l'incremento della produzione agricola (a cui non si applichi l'art. 7 del d.lgs. n. 1304/1997); i consorzi di miglioramento fondiario e di irrigazione; i consorzi di bonifica (con esclusione dei contributi afferenti all'assicurazione contro le malattie e al fondo di accantonamento del TFR); le aziende esercenti concessioni di tabacco e frantoi di olive; gli enti di diritto pubblico limitatamente alle imprese o aziende agricole da essi esercitate.⁸² Relativamente agli adempimenti, i datori di lavoro agricoli sono tenuti ad effettuare una denuncia mensile delle retribuzioni imponibili lorde dei dipendenti interessati: in tal sede viene determinato il contributo e il pagamento dello stesso avviene entro il 25 del mese successivo a quello cui la denuncia si riferisce. L'ENPAIA verifica il rispetto dei minimi contrattuali stabiliti dai contratti collettivi di catego-

⁷⁹ Come specificato dal d.l. 2/2006 convertito nella l. n. 81/2006.

⁸⁰ Le scadenze per l'invio dei modelli DMAG sono le seguenti: entro il 30 aprile per il primo trimestre, entro il 31 luglio per il secondo semestre, entro il 31 ottobre per il terzo trimestre, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello solare di riferimento per il quarto trimestre.

⁸¹ Art. 2 del d.p.r. n. 1025/1981.

⁸² Art. 3 della l. 1655/1962.

ria e in caso di inesattezze nel versamento dei contributi, procederà con la riscossione delle differenze contributive.

In dettaglio, i contributi dovuti all'ENPAIA sono determinati in misura percentuale della retribuzione⁸³ e la specificazione delle aliquote avviene tramite decreto del Presidente della Repubblica. Sempre ai fini del corretto versamento dei contributi, ciascun datore deve comunicare all'ENPAIA l'assunzione di dirigenti e impiegati (compresi gli stagionali e anche se con periodo di prova o tirocinio) entro il quindicesimo giorno dalla data di assunzione. Vanno altresì comunicate le variazioni di qualifica e di retribuzione (entro un mese dal verificarsi) nonché le sospensioni dell'attività lavorativa dei dipendenti interessati.

6.6.4 Le agevolazioni contributive per le zone montane e svantaggiate e altri incentivi

Trattandosi di un settore particolare, l'agricoltura gode di particolari agevolazioni contributive.⁸⁴

Le imprese agricole possono disporre di agevolazioni contributive distinte a seconda della zona in cui le attività si svolgono, visto che i datori di lavoro agricoli che operano in zone montane o zone agricole svantaggiate⁸⁵ possono godere di apposite percentuali di rideterminazione dei contributi previdenziali e assistenziali. Pertanto, nei territori montani particolarmente svantaggiati la riduzione contributiva equivale al 75% dei contributi dovuti, mentre nelle zone agricole svantaggiate (oltre ai comuni di Abruzzo, Molise; Basilicata) la riduzione contributiva spetta nella misura del 68%. In dettaglio, per aree montane particolarmente svantaggiate, si intendono quelle relative ai comuni nei quali oltre il 50% della superficie totale è posto ad altitudine di almeno 500 metri sul livello del mare o con acclività superiore ai 20 gradi e in cui il rapporto tra il reddito lordo standard e unità di lavoro agricolo non superi il 120% della media comunitaria.

Le altre aree svantaggiate invece sono le aree montane con un rapporto tra reddito lordo standard e unità di lavoro agricolo superiore al 120% della media comunitaria e un rapporto tra reddito lordo standard e superficie agricola utilizzata non inferiore al 75% della media nazionale; i comuni non montani nei quali almeno il 30% della superficie totale presenta un'acclività superiore ai 5 gradi sempre che il rapporto tra reddito lordo standard e unità di lavoro agricolo non superi il 120% della media comunitaria o che il rapporto tra reddito lordo standard e superficie agricola utile sia pari o inferiore al 75% della media nazionale; altri comuni non montani in cui il tasso di occupazione in agricoltura sia pari ad almeno il

⁸³ Come stabilito dalla l. n. 1655/1962, *Norme per la disciplina dei contributi e delle prestazioni concernenti l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per gli impiegati dell'agricoltura*.

⁸⁴ In appendice (Appendice 3) le più recenti aliquote contributive.

⁸⁵ Le zone agricole svantaggiate sono state individuate con la delibera del CIPE n. 42/2000

doppio della media nazionale e nei quali si registri un tasso di disoccupazione di oltre il doppio rispetto alla media nazionale; i comuni rientranti nelle aree dell'obiettivo 1 del regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993, compresi l'Abruzzo e il Molise; i comuni rientranti in zone previste ai fini dell'obiettivo 5 del regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993, ad esclusione dei comuni i cui territori per la totalità del proprio territorio si trovino al di sotto dei 500 mt sul livello del mare e presentino acclività inferiore ai 5 gradi. Ancora sul punto, recentemente l'INAIL (con la circolare n. 32/2014) e l'INPS (con la circolare n. 83/2014) hanno chiarito le modalità applicative per la riduzione dei contributi agricoli contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: in particolare, è richiesta la verifica dell'andamento infortunistico aziendale, perciò le agevolazioni in questione spettano solo se confrontando l'andamento infortunistico di ogni azienda con quello medio nazionale, il primo risulti inferiore o uguale a quello rilevato a livello medio nazionale.

Una ulteriore agevolazione contributiva è inoltre contenuta all'art. 21 co. 6 della l. n. 223/1991, come sostituito dall'art. 1 co. 65 della l. n. 247/2006. Essa prevede che per i soli lavoratori agricoli assunti a tempo determinato che siano stati per almeno 5 giornate alle dipendenze di imprese agricole ricadenti in zone colpite da avversità atmosferiche eccezionali e che abbiano beneficiato degli interventi del fondo di solidarietà nazionale di cui all'art. 1 co. 3 del d.lgs. n. 102/2004, sia riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, un numero di giornate necessarie al raggiungimento di quelle lavorative effettivamente svolte alle dipendenze dei medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici di cui all'art. 1 co. 3 del d.lgs. n. 102/2004.⁸⁶

Accanto alle suddette agevolazioni contributive, il Legislatore ha previsto degli incentivi, sempre nella forma delle agevolazioni contributive, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato. Oltre a quelli generalmente applicabili a qualsiasi settore produttivo, compreso quello agricolo – come quelli previsti dalla l. n. 223/1991 per l'assunzione dalle liste di mobilità di lavoratori a tempo indeterminato o determinato, o con contratto di reinserimento o per sostituzione di maternità oppure quello previsto dal d. l. n. 76/2013 convertito nella l. n. 99/2013 in caso di assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori in godimento o destinatari dell'Aspi (*bonus giovani*) – il Legislatore ne ha previsti alcuni specifici operanti solo in agricoltura.

⁸⁶ Possono fruire del medesimo beneficio anche i piccoli coloni e i compartecipanti familiari.

6.6.5 *Le prestazioni assistenziali*

L'indennità di malattia, l'indennità di maternità, l'assegno per il nucleo familiare e il congedo matrimoniale: Indennità di malattia

In linea di massima, ai lavoratori agricoli si applica la comune disciplina relativa all'indennità di malattia. Le regole cambiano infatti solamente per gli operai agricoli a tempo determinato, per i quali l'indennità in questione spetta solo se iscritti per almeno 51 giornate, negli elenchi nominativi riferiti all'anno precedente quello d'insorgenza dell'evento morboso.⁸⁷ Se invece l'iscrizione non sussiste o non è raggiunto il numero richiesto di giornate lavorate, la prestazione di malattia può essere riconosciuta previa presentazione di un certificato d'iscrizione d'urgenza che certifica il raggiungimento del minimo nello stesso anno in cui si è manifestata la malattia.⁸⁸ Con riferimento all'entità del trattamento economico di malattia, al lavoratore spetta un numero di giornate pari a quelle di iscrizione negli elenchi entro il limite di 180 giorni nel corso di un anno.⁸⁹

Indennità di maternità

Riguardo l'indennità di maternità invece, non si ravvisano regole differenti per coloro che hanno la qualifica di impiegati, mentre per gli operai del settore agricolo sussistono delle differenze, a seconda che il contratto sia a tempo indeterminato o a termine. Nel primo caso, le prestazioni a sostegno della maternità (o paternità), vengono erogate con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria⁹⁰ mentre ai lavoratori a tempo determinato il diritto è riconosciuto a condizione che risultino iscritti negli elenchi nominativi nell'anno precedente per almeno 51 giornate. Per quanto riguarda invece i lavoratori autonomi dell'agricoltura, le donne in caso di maternità hanno diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione convenzionale per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, mentre relativamente al congedo parentale si ha il diritto, per tre mesi ed entro un anno di vita del bambino ad una indennità pari al 30% della retribuzione convenzionale.⁹¹

Assegno per il nucleo familiare

Ulteriormente, anche l'assegno per il nucleo familiare spettante agli operai agricoli segue le regole stabilite per gli altri lavoratori, mentre ai coltivatori diretti, coloni e mezzadri, ai piccoli coltivatori diretti, ai titolari delle pensioni a carico delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi spettano gli assegni familiari pagati direttamente dall'INPS e calcolati sulla base della composizione e del reddito del

⁸⁷ Art. 5 co. 6 d. l. n. 463/1983 convertito nella l. n. 638/1983.

⁸⁸ Art. 4 d.lgs. n. 212/1946.

⁸⁹ Si tratta del limite massimo di giornate di malattia indennizzabili, che si applica anche al settore agricolo.

⁹⁰ Come specificato dall'art. 63 comma 1 del d.lgs. n. 151/2001.

⁹¹ L'indennità di maternità spetta anche nelle ipotesi di adozione o affidamento nonché interruzione spontanea di gravidanza per un periodo di trenta giorni.

nucleo familiare, laddove abbiano un reddito complessivo inferiore alle soglie stabilite dalla legge anno per anno. Da ultimo, ogni lavoratore dipendente può usufruire del congedo retribuito in caso di matrimonio: in particolare agli operai agricoli spetta l'erogazione di un assegno riferito a 7 giorni da parte dell'INPS, tramite il datore di lavoro.

Le prestazioni assicurative a carico dell'INAIL

L'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali in agricoltura è disciplinata dal d.p.r. n. 1124/1965 che stabilisce principi parzialmente diversi dal regime comune e che rinvia alla normativa generale per quanto non previsto. I soggetti protetti da tale forma di tutela assicurativa sono coloro che si occupano delle attività agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e in particolare, i lavoratori fissi o avventizi addetti ad aziende agricole o forestali; i proprietari, i mezzadri, gli affittuari, le loro mogli e figli, anche naturali o adottivi che prestino opera manuale abituale nelle rispettive aziende; i sovrintendenti ai lavori di aziende agricole e forestali che prestino opera retribuita; i soci di proprietà cooperative conduttrici di aziende agricole o forestali e i partecipanti ad affittanze collettive, in quanto occupati in lavorazioni protette.

Le malattie professionali hanno il medesimo trattamento del settore industria, mentre in caso di infortunio il lavoratore percepisce dall'INAIL una indennità giornaliera in caso di inabilità temporanea assoluta o una rendita in caso di inabilità permanente. Invece compete al datore di lavoro erogare la prestazione economica che copra il giorno in cui si è verificato l'infortunio e i giorni di carenza nonché tutte le comunicazioni inerenti l'accaduto, posto che la relativa denuncia va effettuata entro due giorni all'INAIL.⁹² Si specifica che in due casi, per i lavoratori del settore agricolo, sono previste prestazioni con un importo più elevato (le stesse previste per l'industria): questo avviene quando i lavoratori autonomi o subordinati subiscono un infortunio mentre sono addetti alle macchine o quando il lavoratore agricolo subordinato viene colpito da infortunio durante l'esecuzione di lavori industriali.⁹³

Da ultimo, dirigenti, quadri e impiegati iscritti all'ENPAIA in caso di infortunio possono godere delle prestazioni fornite da tale ente, che copre anche le malattie professionali: l'assicurazione in questione dà infatti diritto alla indennità giornaliera per invalidità assoluta temporanea, all'indennità per invalidità permanente assoluta o parziale; all'indennità in caso di morte; all'indennità di ricovero; a un contributo per l'applicazione di apparecchi protesici necessari in caso di infortunio.

⁹² Tale regola vale laddove per l'evento sia prevista una prognosi superiore a tre giorni. In caso di mancato rispetto è prevista una sanzione amministrativa da 1.290 a 7.745 Euro.

⁹³ Lavorazioni elencate all'art. 1 del d.p.r. n. 1124/1965.

6.7 La retribuzione nel settore agricolo

Nell'analisi della retribuzione nel settore agricolo, occorre operare alcune distinzioni, in riferimento alle differenti tipologie di dipendenti.

Per gli operai agricoli la retribuzione è stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale. Il CCNL ha durata normativa di quattro anni e stabilisce, oltre che i minimi retributivi, anche gli adeguamenti retributivi che valgono però solo nei primi due anni di vigenza del Contratto. Gli adeguamenti retributivi relativi al secondo biennio di vigenza vengono, invece, stabiliti dai contratti di secondo livello mentre per il secondo biennio è previsto un adeguamento da parte territoriali (provinciali per gli operai agricoli e regionali per gli impiegati agricoli).

In dettaglio, nel CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti⁹⁴ viene chiarito che la retribuzione mensile è composta dal salario contrattuale definito dai contratti provinciali in misura mensile, giornaliera o oraria a seconda dei tipi di rapporto, da generi in natura o dal valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato ove corrisposti e dal terzo elemento per gli operai a tempo determinato. In particolare il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo per gli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi (festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità).⁹⁵ Agli operai a tempo indeterminato spetta anche, per ogni biennio lavorato presso la stessa azienda, uno scatto di anzianità per un massimo di cinque scatti, che maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

Ad ogni buon conto, la retribuzione degli operai a tempo determinato (così come quella degli operai florovivaisti), è oraria mentre quella degli operai a tempo indeterminato è mensilizzata. Relativamente al trattamento di fine rapporto, per i lavoratori a termine del settore, lo stesso è pari all'8,63% del salario contrattuale definito dal contratto provinciale ed è elevato al 10% per le ore di lavoro non ordinario svolte a titolo occasionale. Per gli operai a tempo indeterminato valgono al contrario le regole ordinarie. Infatti, l'operaio ha diritto ad un TFR che si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari o comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni d'anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. In caso di morte dello stesso il TFR spetterà agli aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c. (coniuge, figli, parenti fino al terzo grado e affini fino al secondo grado).⁹⁶

⁹⁴ CCNL rinnovato in data 22 ottobre 2014.

⁹⁵ Il CCNL degli operai agricoli e florovivaisti precisa che nel momento in cui il rapporto di lavoro a tempo determinato si trasforma in indeterminato, il terzo elemento non è più dovuto.

⁹⁶ In caso di decesso dell'operaio agricolo a tempo indeterminato, il CCNL stabilisce inoltre che, laddove questi avesse beneficiato di una casa, la famiglia possa continuare ad usufruirne per tutto il tempo fissato dalla contrattazione collettiva

Per quanto concerne la retribuzione fissata dalla contrattazione provinciale, il suddetto CCNL stabilisce che la contrattazione integrativa di secondo livello possa disporre la concessione dell'alloggio e degli annessi (ad esempio orto, porcile, pollaio) agli operai a tempo indeterminato e che, in caso di mancata concessione, debba essere individuato un valore sostitutivo da computarsi ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima. I salari contrattuali definiti dalla contrattazione provinciale possono essere mensili, giornalieri od orari a seconda del tipo del rapporto di lavoro. Inoltre, a seconda delle consuetudini locali, la contrattazione provinciale può disporre il pagamento del salario a giornata, settimana, a quindicina o a mese.

Come specificato dal CCNL degli impiegati agricoli⁹⁷ la retribuzione di tale categoria di lavoratori è invece composta da un minimo di stipendio base mensile, dall'indennità di contingenza, dall'elemento distinto della retribuzione (EDR), dal minimo di stipendio integrativo e dagli aumenti periodici di anzianità.⁹⁸ A tale proposito, si segnala che ciascun impiegato ha diritto per ciascun biennio di servizio prestato ad uno scatto, che matura in cifra fissa e scatta dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio. Vengono inoltre loro corrisposte sia tredicesima che quattordicesima. Ai fini dell'erogazione del trattamento di fine rapporto è operativo un apposito fondo gestito dall'ENPAIA e la cifra che va accantonata si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile ai sensi della l. n. 297/1982.

Da ultimo, per quanto riguarda la retribuzione dei dirigenti agricoli, il relativo contratto collettivo⁹⁹ stabilisce che il minimo contrattuale mensile, comprensivo dell'indennità di contingenza è di 3.875 Euro dall' 1 luglio 2013 e di 3.945 Euro dall' 1 gennaio 2014. Per ogni biennio di servizio maturato spetta un aumento di 73 Euro mensili, dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio e fino ad un massimo di 12 aumenti. Ai dirigenti spettano poi come mensilità aggiuntive tredicesima e quattordicesima e la quota di trattamento di fine rapporto viene accantonata dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile ai sensi della l. n. 297/1982, al pari di quanto previsto per coloro che fanno parte della categoria degli impiegati agricoli. Il dirigente agricolo può altresì usufruire di un mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda ove non vi risieda. In caso contrario, tra l'azienda e il dirigente potrà essere concordato un compenso a titolo di rimborso spese.

provinciale mentre, laddove avesse avuto un appezzamento in compartecipazione da coltivare, la famiglia abbia il diritto a proseguire con la coltivazione fino al momento del raccolto.

⁹⁷ CCNL del 19 novembre 2012.

⁹⁸ Lo stipendio contrattuale mensile definito dai contratti territoriali invece, stando alle disposizioni del CCNL impiegati agricoli, deve essere costituito da: il minimo di stipendio-base mensile, l'indennità di contingenza, l'E.D.R. e il minimo di stipendio integrativo.

⁹⁹ CCNL del 25 febbraio 2009, rinnovato l'8 luglio 2013.

6.8 Struttura e assetto della contrattazione collettiva in agricoltura

L'articolo 2 definisce l'assetto del sistema contrattuale agricolo che si articola in due livelli:

- un contratto collettivo nazionale che ha durata di quattro anni, definisce le condizioni economiche e normative per quel periodo e definisce le competenze del contratto provinciale. La parte economica vale però solo per i primi due anni perché poi si innesta il contratto collettivo provinciale.

- un contratto collettivo provinciale che ha durata, anch'esso, di quattro anni, definisce i salari contrattuali e le materie di sua competenza, stabilite dal CCNL. La parte economica vale per i primi due anni di validità del contratto.

In sintesi la particolarità dei contratti agricoli, consiste, in primo luogo, nel fatto che il secondo livello di contrattazione non sia il livello aziendale ma il livello territoriale/provinciale (per gli impiegati agricoli è a livello regionale).

L'altra particolarità è nelle funzioni che svolgono i due livelli di contrattazione. Il sistema contrattuale agricolo consiste sostanzialmente nel decentramento al secondo livello di contrattazione, storicamente quello provinciale, di una parte dei compiti, in genere affidata unicamente al contratto nazionale – la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni per un biennio di validità contrattuale e la politica degli inquadramenti professionali.

Tale assetto è stato raggiunto tecnicamente attraverso lo strumento della delega che il CCNL fa alla contrattazione territoriale di queste due funzioni che, invece negli altri settori sono proprie dei CCNL Nazionale.

Tale diverso ed unico assetto contrattuale si giustifica in ragione delle caratteristiche del settore agricolo- settore ad alta flessibilità intrinseca e settore dove l'appartenenza ad un territorio rispetto ad un altro fa la differenza (diversamente da quanto accade ad esempio nel settore industriale). Era, pertanto, necessario che su temi cruciali come le retribuzioni e gli inquadramenti professionali il livello locale avesse la sua autonomia e la sua piena dignità e non fosse ingessato nelle maglie rigide del contratto nazionale.

Si trattò di una soluzione, adottata con il CCNL del 1995, che ha consentito di raggiungere una soluzione capace di coniugare le esigenze di garanzia degli standard minimi, attraverso il livello nazionale, con quelle di competitività dei territori e delle aziende.

Per le restanti funzioni, il rapporto tra il Contratto collettivo nazionale e il contratto collettivo territoriale è stabilito dallo stesso CCNL il quale prevede un articolo di specifiche materie demandate alla contrattazione provinciale.

Al CCNL è affidata la regolazione delle relazioni sindacali, dei principali aspetti normativi del rapporto di lavoro (abbiamo visto le tipologie contrattuali), dei relativi minimi salariali (nel caso in cui una provincia non rinnovi il contratto territoriale devono applicarsi i c.d. minimi salariali di area previsti dal CCNL che

in questo assolve quindi anche alla funzione di stabilire garanzie contrattuali minime, al di sotto delle quali i contratti di secondo livello non possono derogare).

Al contratto territoriale è affidata la disciplina di alcuni aspetti normativi di dettaglio, la classificazione del personale e le relative retribuzioni, nonché le erogazioni legate alla produttività (una quota di salario provinciale che si può erogare al raggiungimento di determinati obiettivi e per le quali la legislazione prevede sgravi contributivi e fiscali).

Attualmente il settore agricolo stipula circa 90 contratti collettivi provinciali degli operai agricoli e circa 20 contratti regionali degli impiegati agricoli.

Deleghe

Il CCNL definisce il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione, abilitato a trattare autonomamente, ma all'interno dei confini delle deleghe specificatamente individuate dagli artt. 90 e 91 del CCNL Operai agricoli e florovivaisti, e dall'art. 64 del CCNL Impiegati agricoli. Il coordinamento degli assetti contrattuali è assicurato, quindi, attraverso la tecnica della delega. Ciononostante, l'art. 5 del CCNL Operai agricoli e florovivaisti prevede la possibilità che vengano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi. In questo modo la contrattazione provinciale viene abilitata ad intervenire anche su istituti già regolati dal CCNL o comunque su materie non espressamente delegate dal contratto nazionale. Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel CCNL. In tal caso le eventuali intese per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale.

Inquadramento

Un'altra importante specificità che connota l'articolazione degli assetti contrattuali in agricoltura è data dal fatto che il CCNL Operai agricoli e florovivaisti affida completamente al livello provinciale il compito di definire i profili professionali e di inquadrarli nella scala parametrica, all'interno di due aree stabilite dal contratto nazionale. Gli operai agricoli sono classificati, quindi, sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale.

6.8.1 *Sistema della bilateralità e welfare contrattuale*

CCNL Operai agricoli e florovivaisti

L'articolo 7 del CCNL Operai agricoli e florovivaisti istituisce l'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN), costituito tra le organizzazioni nazionali di datori di lavoro e le organizzazioni nazionali di lavoratori agricoli con lo scopo di assicurare attraverso la costituzione di un apposito fondo (FISA), le prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal SSN, agli operai agricoli e ai loro familiari. Si tratta di un'istituzione paritetica cui il CCNL affida il compito di svolgere una serie di attività e servizi che vanno dalle prestazioni sanitarie integrative, al welfare e all'integrazione al reddito, alle azioni in materia di mercato del lavoro e alle attività per la salute e la sicurezza, fino alla realizzazione di un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività, nonché alla promozione delle relazioni sindacali e dell'applicazione della contrattazione collettiva.

Enti bilaterali agricoli territoriali e welfare

Al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro, l'articolo 8 del medesimo contratto collettivo istituisce specifici organismi paritetici denominati Casse *extra legem*/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali. In aggiunta, questi organismi bilaterali di rilevanza territoriale possono svolgere attività formative, azioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi. Possono esercitare altresì le funzioni che le parti a livello locale riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

A titolo d'esempio, l'art. 27 del territoriale della provincia di Bologna, prevede nell'ambito della regolazione della *Cassa extra legem* una norma di consolidamento dell'attuale prassi tesa ad anticipare l'integrazione di malattia/infortunio, previa domanda del soggetto interessato e meccanismi contrattuali di garanzia di recupero in caso di eventuale revoca del beneficio da parte degli enti interessati.

Le parti firmatarie del contratto collettivo della provincia di Latina concordano di istituire il FISLAS (Fondo Indennità Salariai Lavoratori Agricoli Subordinati) quale strumento per l'attuazione di accordi, compiti e materie ad esso attribuite da specifica contrattazione.

Grazie al Fondo integrativo malattia e infortuni per i lavoratori agricoli della provincia di Perugia, tutti gli operai agricoli e florovivaisti della provincia possono beneficiare di un'indennità giornaliera integrativa di quella a loro corrisposta dall'INPS e/o dall'INAIL in relazione alle seguenti materie: malattia; infortunio; maternità obbligatoria e facoltativa; cassa integrazione salariale ordinaria; cassa integrazione salariale per crisi economica. Vengono inoltre istituite le seguenti indennità: assegno agli eredi; borse di studio.

L'articolo 6 dell'accordo provinciale di Caserta affida all'Ente Bilaterale del settore Agricolo Territoriale la competenza sui temi rilevanti per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, quali la formazione, la disponibilità abitativa e i trasporti.

Formazione e bilateralità

Competenti in materia di formazione professionale e continua sono gli organismi bilaterali previsti dall'articolo 10 del CCNL. In particolare, il Fondo interprofessionale per la formazione continua (FOR.AGRI), finanzia piani formativi aziendali, territoriale o settoriali ed è il fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricoli che applicano o recepiscono il CCNL.

Agriform è invece l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi ma le cui funzioni, in base a quanto stabilito dal recente rinnovo del CCNL, saranno assorbite dall'Ente Bilaterale Agricolo.

6.8.2 Organizzazione del lavoro

Orario di lavoro

Entrambi i CCNL agricoli fissano l'orario normale di lavoro in 39 ore settimanali, specificando tuttavia che ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, detto limite di durata può essere computato anche come media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore e per le altre, a compensazione, in misura inferiore. Modalità e criteri per l'articolazione flessibile dell'orario sono demandati alla contrattazione provinciale, fermo restando che la variabilità dell'orario ordinario settimanale è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

La suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali. Per gli impiegati, il CCNL prevede una distribuzione in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo, in relazione alla peculiarità di alcuni comparti produttivi, nonché in considerazione di particolari mansioni svolte da talune figure impiegate. Per gli operai, i contratti provinciali potranno prevedere alternativamente la distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni, o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato.

Inoltre, per alcune categorie operaie e impiegate, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

Interruzioni e recuperi

Agli artt. 44 e 45 il CCNL Operai agricoli e florovivaisti disciplina gli istituti delle interruzioni e dei recuperi.

Quanto al primo istituto, considerato che l'operaio agricolo a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, il CCNL prevede che nel caso d'interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione. Per i florovivaisti, invece, le interruzioni saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Nell'ultimo rinnovo del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2012, l'articolo 44 è stato modificato al fine di esplicitare meglio le cause di interruzione del lavoro, che – al di fuori della cause di forza maggiore – si possono verificare in agricoltura con una certa frequenza . Ci si riferisce a condizioni atmosferiche o climatiche avverse, (quali a mero titolo di esempio : pioggia, neve , grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, ecc,) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o lavoratore quali a mero titolo di esempio (fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature , permessi non retribuiti , ecc).

Per l'operaio agricolo a tempo indeterminato, il CCNL rimette ai contratti provinciali la disciplina del recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie, da effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici settimanali. Per i florovivaisti, invece, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi quindici giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione, sempre che non si superino le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

6.9 Gli ammortizzatori sociali nel settore agricolo

In tema di ammortizzatori sociali, il Legislatore ha previsto ancora una volta delle disposizioni speciali per il settore agricolo, sia con riferimento agli strumenti che intervengono in costanza di rapporto di lavoro sia con riferimento a quelli che intervengono in caso di sua cessazione definitiva. Con riferimento alla prima tipologia di ammortizzatori sociali, con la l. n. 457/1972¹⁰⁰ e la l. n. 223/1991 sono state introdotte la cassa integrazione guadagni nell'agricoltura ordinaria e straordinaria.

¹⁰⁰ L'art. 18, co. 1, del d.lgs. n. 148/2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, precisa che le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della l. n. 457/1972 si applicano compatibilmente con le proprie.

6.9.1 CIGO

Per quanto concerne la cassa integrazione guadagni ordinaria, i beneficiari del suddetto trattamento sono, ai sensi dell'art. 8 della l. n. 457/1972 gli operai agricoli a tempo indeterminato. Ai sensi dell'art. 6 della l. n. 92/1979, sono considerati lavoratori dipendenti agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale (e quindi anche in materia di integrazioni salariali), gli operai assunti da:

- amministrazioni pubbliche per i lavori di forestazione nonché imprese singole o associate appaltatrici o concessionarie dei lavori medesimi;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento, per le attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e di somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che, in forma singola o associata, si dedicano alla cura e protezione della fauna selvatica ed all'esercizio controllato della caccia;
- imprese non agricole singole ed associate, se addetti ad attività di raccolta di prodotti agricoli, nonché ad attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli, purché connessa a quella di raccolta;
- imprese che effettuano lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria e forestale, di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, se addetti a tali attività.

Oltre alle summenzionate categorie di soggetti, l'INPS ha ritenuto che debbano essere considerati beneficiari del suddetto trattamento anche:

- i soci di cooperative agricole riconosciuti dipendenti e quindi inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, purché abbiano garantito un minimo di 181 giornate lavorative annue;¹⁰¹
- i braccianti che al momento dell'assunzione abbiano garantito sempre un minimo di giornate lavorative non inferiore a 181.¹⁰²

Non è invece pacifico se – a seguito dell'abrogazione dell'art. 14 co. 2 della l. n. 223/1991¹⁰³ da parte dell'art. 46 co. 1 lett. l) del d.lgs. n. 148/2015 – la CIGO agricola continui a trovare applicazione nei confronti degli impiegati e dei quadri agricoli. Se per gli impiegati agricoli – stando ad un'interpretazione letterale dell'art. 21 co. 1 della l. n. 223/1991 che sottintende l'applicazione del trattamento integrativo della retribuzione anche nei loro confronti – si potrebbe esprimere parere affermativo, nel caso dei quadri è difficile avere questa (quasi)certezza, ragione per cui occorrerà aspettare che l'INPS o il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si esprimano a riguardo.

¹⁰¹ INPS, circolare n. 5001/1974.

¹⁰² INPS, circolare n. 5288/1979.

¹⁰³ Questa disposizione normativa estendeva i trattamenti di integrazione salariale ordinari in agricoltura alle predette categorie legali di lavoratori.

Sono invece esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria agricola, i dipendenti¹⁰⁴ delle imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco, nonché i dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, delle cooperative agricole, zootecniche e dei loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri. Infatti, ai sensi dell'art. 10 co. 1 lett. c) e d) del d.lgs. n. 148/2015, le suddette realtà imprenditoriali rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria, come disciplinata dal d.lgs. n. 148/2015.¹⁰⁵ Inoltre, come stabilito dall'art. 9 co. 2 della l. n. 457/1972, sono altresì esclusi i lavoratori dipendenti assunti o mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze dell'impresa.¹⁰⁶

I lavoratori agricoli per poter fruire della suddetta integrazione salariale devono essere assunti a tempo indeterminato che, data la forte stagionalità dell'attività lavorativa effettuata, significa svolgere annualmente presso la stessa azienda – almeno – più di 180 giornate lavorative.¹⁰⁷ Come chiarito dall'INPS, concorrono al raggiungimento delle 181 giornate lavorative annue minime le giornate di sospensione oggetto del trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui all'art. 21 della l. n. 223/1991¹⁰⁸ nonché le giornate di infortunio, malattia e assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.¹⁰⁹

Ai sensi dell'art. 8 co. 1 della l. n. 457/1972, il trattamento di integrazione salariale può essere concesso solo laddove i lavoratori siano sospesi temporaneamente dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori. Per poter beneficiare del suddetto ammortizzatore sociale, occorre rispettare una particolare procedura regolata dagli artt. 15-18 della l. n. 457/1972. Attualmente, il datore di lavoro procede all'invio telematico all'Inps delle relative domande (la procedura telematica è obbligatoria dal 1 gennaio 2012¹¹⁰), entro 15 giorni dalla sospensione.

Laddove la domanda sia presentata oltre il quindicesimo giorno, il trattamento di integrazione salariale non può essere erogato per periodi anteriori di una settimana alla data di presentazione della domanda stessa. Se poi da questa tardiva

¹⁰⁴ Ai sensi degli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015, tutti i dipendenti per poter fruire dell'ammortizzatore sociale devono avere un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni. A ciò si aggiunge che tra i beneficiari della CIGO, ora, rientrano pure i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

¹⁰⁵ Tra le principali novità introdotte dal Jobs Act in materia di CIGO, si segnala l'abbassamento del contributo ordinario dovuto indipendentemente dall'uso dell'ammortizzatore sociale, di circa un 10% ma con la contemporanea introduzione di un meccanismo di c.d. *bonus malus*, il base al quale si prevede una contributo aggiuntivo proporzionato al numero di settimane di utilizzo degli ammortizzatori sociali (CIGO e CIGS). Si segnala, inoltre, la riduzione del termine entro cui presentare l'istanza di CIGO (da 25 giorni a 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa).

¹⁰⁶ L'INPS, nelle circolari n. 5001/1974 e 102/1988, ha specificato che l'ipotesi di soprannumero debba ricorrere quando nel periodo di sospensione e nei 15 giorni precedenti siano risultati avviati o mantenuti al lavoro operai adibiti alle stesse mansioni degli operai sospesi, ad eccezione del caso in cui la causa di sospensione risulti imprevedibile e di breve durata, quale la pioggia od altre intemperie.

¹⁰⁷ Art. 8 co. 3 della l. n. 457/1972.

¹⁰⁸ INPS, circolare n. 146/1992.

¹⁰⁹ INPS, circolare n. 63/2008.

¹¹⁰ INPS, circolare n. 163/2011.

presentazione della domanda (o addirittura dalla sua omissione) derivi la perdita totale o parziale del trattamento sostitutivo, la corresponsione dello stesso ricade sul datore di lavoro.¹¹¹

Gli artt. 14 e 16 della l. n. 457/1972 – ai sensi del combinato disposto degli artt. 8 co. 1 e 16 co. 1 del d.lgs. n. 148/2015 – a decorrere dal 1 gennaio 2016 devono ritenersi abrogati nella parte in cui prevedono che l'istanza di CIGO presentata all'INPS, debba essere valutata dall'apposita commissione provinciale. Teoricamente, invece, rimarranno ancora in vigore le disposizioni che prevedono un termine perentorio di 20 giorni per decidere sulla domanda di CIGO, nonché la regola del silenzio-assenso, laddove non pervenga una decisione entro il suddetto termine.

Così pure dovrà ritenersi ancora valida la possibilità di presentare ricorso al comitato speciale di cui agli artt. 11 e 12 della l. n. 357/1972,¹¹² entro 30 giorni dalla notifica del rigetto della domanda, e, in ogni caso, decorsi 60 giorni dalla data di presentazione della domanda di integrazione salariale ordinaria ove, entro tale termine, non sia stata ancora presa una decisione.

In caso di accoglimento della domanda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 17 della l. n. 357/1972 e dell'art. 18 della l. n. 164/1975, l'INPS corrisponde, entro 60 giorni dalla decisione, un trattamento di integrazione salariale pari all'80% della retribuzione media giornaliera corrisposta nel periodo mensile di paga precedente a quello in cui si è verificata o ha avuto inizio la sospensione dell'attività lavorativa.¹¹³ Anche la cassa integrazione guadagni ordinaria agricola, come quella dell'industria, è soggetta ad un massimale; tuttavia, secondo quanto stabilito dall'art. 8 co. 2 del d.lgs. n. 148/2015, ciò non riguarda le integrazioni salariali concesse per intemperie stagionali.

Ai sensi dell'art. 8 della l. n. 357/1972, il trattamento di integrazione salariale può essere corrisposto per un periodo massimo di 90 giorni nel corso di un anno. Stando a quanto stabilito dall'INPS, in diverse circolari, non sono oggetto di integrazione salariale le giornate di assenza per malattia, infortunio, maternità, sciopero, servizio militare, le domeniche ovvero le giornate di riposo settimanale non coincidenti con la domenica, le festività retribuite per legge o per contratto, i permessi e le giornate interessate dalla sospensione ma successivamente recuperate.¹¹⁴ Inoltre, il trattamento non è neppure dovuto per le assenze che non

¹¹¹ Queste disposizioni procedurali sono state riprese anche dall'art. 15 del d.lgs. n. 148/2015 nel caso di cassa integrazione guadagni ordinaria non agricola.

¹¹² Il comitato speciale è presieduto dal presidente dell'INPS, o, in caso di suo impedimento, dalla persona incaricata di sostituirlo secondo le norme che regolano la rappresentanza dell'istituto, ed è composto dal direttore generale della previdenza e dell'assistenza sociale, il direttore generale del collocamento della manodopera del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e un direttore generale del Ministero dell'agricoltura e delle foreste, tre rappresentanti dei datori di lavoro agricolo e tre rappresentanti dei lavoratori agricoli dipendenti.

¹¹³ Ai sensi dell'art. 1 co. 10 del d. l. 2/2006 convertito nella l. n. 81/2006, i datori di lavoro agricolo sono tenuti ad anticipare per conto dell'INPS il trattamento di integrazione salariale qualora sia previsto dal CCNL applicato.

¹¹⁴ INPS, circolari n. 668/1973, n. 5531/1974 e n. 4453/1982.

comportino retribuzione nonché per le giornate in cui i lavoratori sospesi si dedichino ad altre attività remunerate.¹¹⁵

6.9.2 CIGS

Per quanto concerne la cassa integrazione guadagni straordinaria, essa è disciplinata all'art. 21 della l. n. 223/1991. Ai sensi dei commi 1 e 4 del predetto articolo, possono beneficiare del trattamento di integrazione salariale previsto all'art. 8 della l. n. 457/1972:

- gli impiegati e gli operai a tempo indeterminato sospesi per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale da imprese che occupino almeno sei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ovvero che ne occupino quattro con contratto a tempo indeterminato, e nell'anno precedente abbiano impiegato manodopera agricola per un numero di giornate non inferiore a 1080;
- gli impiegati e gli operai agricoli dipendenti da imprese site in comuni dichiarati colpiti da eccezionali calamità o avversità atmosferiche.

Stando all'art. 21 co. 5 della l. n. 223/1991, in entrambi i casi non è necessario che i lavoratori beneficiari abbiano prestato annualmente almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda, purché gli stessi siano alle dipendenze dell'impresa da più di un anno.

Come stabilito dai commi 3 e 4, il trattamento di integrazione salariale ordinaria spetta fino ad un massimo di 90 giorni che – ai sensi dell'art. 21 co. 5, seconda parte, della l. n. 223/1991 – non concorrono al raggiungimento dei 90 giorni di integrazione salariale ordinaria ma che allo stesso tempo possono essere computati al fine del raggiungimento delle 181 giornate lavorative minime per poter beneficiare del suddetto trattamento di integrazione salariale. A riguardo l'INPS, nella circolare n. 146/1992, ha chiarito che le giornate di trattamento ordinario che non possano essere fruite perché eccedenti i 90 giorni previsti dalla legge, potranno essere convertite in giornate di trattamento di integrazione salariale straordinaria, purché ricorrano i presupposti richiesti dall'art. 21 della l. n. 223/1991.

Da segnalare inoltre che con la circolare n. 12/2015 il Ministero Lavoro ha precisato che, dal 2016, le imprese soggette a procedure concorsuali non potranno beneficiare dei trattamenti per cassa integrazione straordinaria.

Si precisa, inoltre, che ai sensi dell'art. 20 co. 1 lett. f) del d.lgs. n. 148/2015, nei confronti dei lavoratori (operai, impiegati e quadri)¹¹⁶ di imprese cooperative

¹¹⁵ Art. 9 co. 1 della l. n. 457/1972.

¹¹⁶ Ai sensi dell'art. 2 co. 2, i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante possono fruire della CIGS, solo laddove si è concessa per crisi aziendale. Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

di trasformazione¹¹⁷ di prodotti agricoli e loro consorzi che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, troveranno applicazione le disposizioni normative di diritto comune in materia di CIGS, contenute nel Capo I e Capo III del d.lgs. n. 148/2015.

Tra le novità più salienti, si segnala la trasformazione dei contratti di solidarietà in una causale della CIGS, con la possibilità, laddove si rientri in questa ipotesi, di poter fruire fino a 36 mesi di ammortizzatori sociali (CIGS e CIGO) in un quinquennio mobile, anziché 24 come previsto dall'art. 4, co. 1, del d.lgs. n. 148/2015.

Si segnala, inoltre, che, ai sensi dell'art. 25 co. 2, la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa non può decorrere prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di CIGS al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

6.9.3 *L'indennità di disoccupazione agricola*

Analizzando gli strumenti di sostegno al reddito che intervengono con la cessazione del rapporto di lavoro, il Legislatore ha introdotto l'indennità di disoccupazione agricola. L'istituto è disciplinato da varie disposizioni legislative che si sono susseguite nel tempo e riguarda la sola categoria degli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato, come si può evincere chiaramente dalla lettura *a contrario* dell'art. 2 co. 1 del d.lgs. n. 22/2015, che esclude l'applicazione della NASpI in agricoltura solamente per questa categoria professionale. L'indennità di disoccupazione agricola è regolamentata in maniera differente a seconda che a beneficiarne sia un operaio agricolo a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Con riferimento agli operai agricoli a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 32 lett. a) della l. n. 264/1949, affinché questi possano fruire dell'indennità di disoccupazione agricola devono essere iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli di cui al r.d. n. 1949/1940 per due anni (l'anno in cui è richiesta l'indennità e quello precedente). Inoltre, si richiede che in questi due anni sia stato conseguito un accredito complessivo di almeno 102 contributi giornalieri. Ai sensi dell'art. 7 co. 1 del d.l. 86/1988 convertito nella l. n. 160/1988 e dell'art. 32 lett. a) della l. n. 264/1949, l'indennità di disoccupazione agricola viene corrisposta nella misura del 30% della retribuzione per una durata massima pari alla differenza tra il numero di 270 ed il numero delle giornate di effettiva occupazione prestate nell'anno comprese quelle per attività agricole in proprio o coperte da indennità di malattie, infortunio, maternità, e comunque sino ad un massimo di 180 giornate annue. Tuttavia, laddove l'operaio agricolo a tempo indeterminato venga licen-

¹¹⁷ Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 30/2015, ha precisato che il concetto di "trasformazione" include anche quello di "manipolazione".

ziato durante il periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale concessa per conversione e ristrutturazione aziendale, l'indennità sarà pari al 40% della retribuzione.¹¹⁸

Per quanto concerne gli operai a tempo determinato, invece, la disciplina è molto più articolata, in quanto, accanto al trattamento ordinario di disoccupazione agricola, sono ravvisabili due trattamenti speciali. Con riferimento alla disoccupazione agricola ordinaria, per poterne beneficiare l'operaio agricolo a tempo determinato deve possedere i medesimi requisiti di assicurazione e di contribuzione precedentemente visti per l'operaio agricolo a tempo indeterminato. Differente è invece la durata e la misura del trattamento. Infatti, ai sensi dell'art. 1 co. 55 della l. n. 247/2007, l'importo giornaliero dell'indennità è fissata, a decorrere dal 1° gennaio 2008, nella misura del 40 % della retribuzione di cui all'art. 1 del d.l. n. 338/1989 convertito nella l. n. 389/1989¹¹⁹ e la durata della stessa è fissata nel numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi, e comunque entro il limite di 365 giornate del parametro annuo di riferimento. Ai fini della suddetta indennità, l'art. 1 co. 56 della l. n. 247/2007 stabilisce che debbano essere valutati i periodi di lavoro dipendente svolti nel settore agricolo ovvero in altri settori, purché in tal caso l'attività agricola sia prevalente nell'anno ovvero nel biennio cui si riferisce la domanda.

Per quanto concerne i trattamenti speciali di disoccupazione agricola, il primo è regolato dall'art. 25 della l. n. 457/1972 e il secondo dall'art. 7 della l. n. 37/1977. A seguito, dell'entrata in vigore della l. n. 247/2007, tuttavia, si può affermare che vi sia stato un assorbimento di fatto dei trattamenti speciali in quello ordinario. Infatti, ai sensi dell'art. 1 co. 55 della l. n. 247/2007, in presenza di questi due casi la misura percentuale dell'indennità di disoccupazione è identica a quella ordinaria (40% della retribuzione di cui all'art. 1 del d.l. 338/1989 convertito nella l. n. 389/1989) e lo stesso dicasi per la durata del trattamento che è pari al numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi e comunque non superiore a 365 giornate del parametro annuo di riferimento.¹²⁰ Inoltre i presupposti per poter fruire dei trattamenti speciali di disoccupazione, seppur diversi e formalmente vigenti,¹²¹ con la parificazione introdotta dalla l. n. 247/2007, non sono più concretamente applicabili, e quindi implicitamente abrogati.

¹¹⁸ Art. 21 co. 2 della l. n. 223/1991.

¹¹⁹ Stando a questa disposizione normativa, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

¹²⁰ Prima dell'entrata in vigore della l. n. 247/2007, il trattamento speciale di cui all'art. 25 della l. n. 457/1972 consisteva in un importo pari al 66 % della retribuzione per una durata massima di 90 giorni. Invece, quello previsto all'art. 7 della l. 37/1977, consisteva in un importo pari al 40% della retribuzione per una durata massima di 90 giorni.

¹²¹ Con riferimento a quello regolato dall'art. 25 della l. n. 457/1972, l'operaio agricolo a tempo determinato deve aver effettuato nel corso dell'anno solare almeno 151 giornate di lavoro; mentre in quello disciplinato dall'art. 7 della l. 37/1977, si richiede che l'operaio agricolo a tempo determinato sia iscritto negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 101 e non superiore a 150.

6.10 L'agricoltura nelle proposte di riforma del mercato del lavoro

6.10.1 Jobs Act: estensione del campo di applicazione al lavoro accessorio

La l. n. 183/2014 (c.d. Jobs Act) contiene, nel complesso, le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Tali deleghe, negli ultimi mesi, hanno trovato recepimento mediante appositi decreti attuativi.

Se si esclude il capitolo relativo alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi (§ 2.2), le disposizioni più rilevanti per il settore agricolo riguardano il lavoro accessorio. Il riferimento primo è il comma 7 dell'art. 1 della l. n. 183/2014, secondo cui *“allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare [...], entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro» nel rispetto di una serie di principi ovvero criteri direttivi elencati, incluso quello previsto nella lettera h da cui discende la possibilità di estendere «il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi”*. Ciò *“fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati”* (art. 1, comma 7, lettera h, della l. n. 183/2014) e pur sempre nel rispetto di quanto disposto nella precedente lettera a, vale a dire la necessità di *“individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali”*.

Quanto riportato con riferimento al lavoro accessorio, ha trovato attuazione mediante il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 48 e ss.. Alla luce della normativa, ed in linea qui generale, rileva che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono quelle attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 Euro nel corso di un anno. Fermo restando dunque il limite complessivo di 7.000 Euro, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 Euro. Con particolare riferimento al settore agricolo, la normativa prevede che tali disposizioni trovano applicazione in relazione alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente

iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università; nonché alle attività agricole svolte a favore di piccoli produttori agricoli, ivi intesi come quelli titolari di aziende agricole che hanno un volume d'affari non superiore a 7.000 Euro e che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Da ultimo, si segnala che nel settore agricolo il valore nominale del buono orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal CCNL.

6.10.2 Jobs Act: il nuovo contratto a tutele crescenti

In forza della delega contenuta nel comma 7 dell'art. 1 della l. n. 183/2014, il Governo, in data 24 dicembre 2014, ha delineato nella bozza di decreto attuativo una nuova fattispecie di contratto a tempo indeterminato, caratterizzato da un regime a tutele crescenti in relazione all'anzianità lavorativa. Il relativo decreto, e cioè il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, contiene quindi tali novità, valevoli per i lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti ovvero riassunti successivamente all'entrata in vigore del decreto.

Il nuovo regime a tutele crescenti per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, 5 nel caso dell'imprenditore agricolo

Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, prevede che la reintegrazione del lavoratore può essere sempre ordinata dal giudice al datore di lavoro nel caso di licenziamenti discriminatori, nulli ovvero intimati in forma orale. In questi casi il datore di lavoro dovrà corrispondere anche un risarcimento del danno non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino alla reintegra, in aggiunta ai contributi previdenziali ed assistenziali. Il lavoratore, in alternativa, può chiedere un'indennità pari a 15 mensilità, senza in tal caso la corresponsione dei contributi.

Diversamente, in forza del nuovo regime di tutela, nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, la reintegrazione del lavoratore è esclusa in due casi: qualora il giudice accerti la presenza di meri vizi formali o procedurali, il datore di lavoro deve corrispondere solo un'indennità pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, entro un minimo di 2 mensilità ed un massimo di 12 mensilità, esclusi i contributi previdenziali; qualora il giudice accerti che non vi sono gli estremi per il licenziamento per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) o per giusta causa, eventualità in cui il datore di lavoro deve corrispondere un'indennità pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, per ogni anno di servizio, entro un minimo di 4 mensilità ed un massimo di 24, esclusi i contributi previdenziali.

Soltanto nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, ovvero non sia giustificata l'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore, in aggiunta al pagamento di un'indennità non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR di fatto maturata dal giorno del licenziamento alla reintegra, compresi i contributi previdenziali ed assistenziali, ma deducendo quanto eventualmente percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività.

Rispetto alla disciplina del licenziamento illegittimo fornita dall'articolo 18 della l. n. 300/1970, così come modificata dalla l. n. 92/2012, viene meno dunque l'ipotesi di reintegra nel caso in cui, nell'ambito di un licenziamento disciplinare, il datore di lavoro non avesse proceduto ad una sanzione conservativa secondo quanto previsto dai regolamenti aziendali o dalla contrattazione collettiva.¹²²

Significativo, inoltre, è il cambiamento relativo alle modalità di computo dell'indennizzo spettante al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo: a differenza del precedente regime di protezione, l'ammontare dell'indennità sarà proporzionale all'anzianità lavorativa del prestatore di lavoro, entro le soglie minime e massime individuate.

L'offerta di conciliazione

In sede di conciliazione il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo di ammontare pari ad una mensilità commisurata all'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, comunque entro un minimo di 2 mensilità ed un massimo di 18 mensilità. L'eventuale accettazione del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia definitiva all'impugnazione del licenziamento.

Il nuovo regime a tutele crescenti per le imprese che occupano meno di 15 dipendenti, 5 nel caso dell'imprenditore agricolo

Per i datori di lavoro che non raggiungono le soglie dimensionali di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, come nel caso della grande maggioranza delle imprese agricole, non è prevista la reintegra del lavoratore nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo ovvero nel caso di giusta causa in cui sia accertata l'insussistenza del fatto materiale.

Per quanto concerne l'indennizzo, in capo al datore di lavoro sussiste l'obbligo della corresponsione di un importo a favore del lavoratore, ma l'ammontare è dimezzato rispetto a quanto previsto per le imprese agricole al di sopra della soglia dimensionale dei 5 dipendenti, di cui sopra. L'indennità non può in ogni caso superare il limite delle 6 mensilità.

¹²² Per maggiori dettagli sul punto si rimanda al § 2.2.1. e a Carinci e Tiraboschi (2015).

L'ammontare delle indennità è dimezzato anche nell'eventualità tali importi siano offerti al lavoratore in sede di conciliazione, anche qui nel limite delle 6 mensilità (anziché 18).

I licenziamenti collettivi

In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta sussiste la reintegra del lavoratore, in aggiunta ad un'indennità commisurata all'ultima retribuzione per un minimo di 5 mensilità. Diversamente, nel caso di non rispetto delle procedure o dei criteri di scelta dei lavoratori si applica il regime a tutele crescenti: è esclusa la reintegra del lavoratore, con corresponsione di un'indennità crescente in relazioni all'anzianità di servizio, entro un minimo di 4 mensilità ed un massimo di 24 mensilità, qui esclusi i contributi previdenziali.

6.10.3 L'impatto del contratto a tutele crescenti sul settore agricolo e la disciplina contrattuale

I CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti e CCNL Impiegati Agricoli differenziano tra infrazioni punibili con ricorso a sanzioni conservative¹²³ ed infrazioni che, diversamente, possono portare al licenziamento del lavoratore per giusta causa o giustificato motivo.¹²⁴ Nel merito, è ben possibile che si verifichino casi di

¹²³ Con riferimento al sistema sanzionatorio conservativo previsto contrattualmente, il CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti vigente riserva la determinazione delle norme disciplinari riguardanti gli operai agricoli ai contratti collettivi provinciali (art. 72): a titolo di esempio, il Contratto provinciale (Cpl) per gli operai agricoli di Brescia dispone che in caso di infrazioni, ed in relazione alla gravità delle stesse, il lavoratore potrà incorrere in un'ammonizione verbale o scritta, una multa non superiore all'importo di 2 ore di salario, ovvero nella sospensione dal servizio; ancora, il Cpl di Grosseto dispone che i provvedimenti disciplinari sono proporzionati alla gravità dell'infrazione e possono consistere in un rimprovero verbale, in una multa per un importo massimo di 4 ore di retribuzione, oppure nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non più di 6 giorni. Diversamente, per quanto concerne gli operai florovivaisti il CCNL di riferimento prevede esplicitamente che le infrazioni disciplinari potranno essere punite con una multa fino ad un massimo di due ore (se il lavoratore senza giustificato motivo sospende o abbandona il lavoro, ovvero se il lavoratore arreca danno ai macchinari) o con una multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro quando i fatti hanno particolare gravità (art. 73). Il CCNL Impiegati Agricoli, d'altro canto, prevede che «l'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri» può dar luogo a provvedimenti disciplinari, quali il richiamo verbale, la censura scritta, la multa (fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione), nonché la sospensione dal servizio per non più di 10 giorni (art. 46).

¹²⁴ Il CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti fornisce primariamente una disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato. Nel merito, all'art. 69 sono elencate le ipotesi per cui può ricorrere il licenziamento per giusta causa: assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi; condanne penali per reati che comportino la detenzione; recidiva in mancanze che già hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari; grave insubordinazione verso il datore di lavoro o suo diretto rappresentante; danneggiamenti dolosi agli strumenti di lavoro ovvero furto in azienda. Il licenziamento per giustificato motivo ricorre invece nei seguenti casi: assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza; riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti; radicale modifica degli ordinamenti colturali o dell'organizzazione aziendale; cessazione dell'attività agricola per il fine del contratto di affitto del fondo; adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperazione di servizio; incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta ovvero il rientro di unità lavorative attive.

Anche il CCNL Impiegati Agricoli garantisce una disciplina dei licenziamenti individuali per gli impiegati a tempo indeterminato. Invero, l'art. 48 riporta le ipotesi in forza delle quali può ricorrere il licenziamento per giusta causa: grave insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i superiori; danneggiamento di beni o colture dell'azienda; furto in azienda; esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi senza permesso e con l'impiego del materiale in azienda. Il licenziamento per giustificato motivo consegue invece ad un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'impiegato ovvero da ragioni riguardanti l'attività produttiva. Il CCNL Impiegati Agricoli, sempre all'art. 48, fa riferimento ad una

licenziamenti sproporzionati, dunque determinati da infrazioni che invece, ai sensi del CCNL di riferimento, avrebbero dato luogo solo ad una sanzione conservativa: mentre ai sensi dell'articolo 18 della l. n. 300/1970, questi licenziamenti possono essere considerati illegittimi e quindi comportare la reintegra del lavoratore,¹²⁵ per i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo o giusta causa legati al nuovo regime, ove il giudice non possa intervenire con una valutazione sulla sproporzione del licenziamento, non è chiaro se con riferimento al contratto a tutele crescenti¹²⁶ il datore di lavoro possa essere obbligato o meno alla reintegrazione del dipendente dato che la stessa è legata soltanto a quei casi di insussistenza del fatto materiale o se, nell'ipotesi in cui sussista il fatto materiale, il licenziamento sia da considerarsi legittimo a prescindere dalla gravità del fatto contestato. Sul punto, al momento, si è espressa solamente un'autorevole dottrina secondo cui “non pare proprio che ai sensi dell'articolo 39 Cost. la contrattazione collettiva possa essere completamente spogliata della possibilità di intervenire in materia tradizionalmente attribuitale, a cominciare dall'articolo 2106 c.c., quale appunto le sanzioni disciplinari, sì che niente esclude che codici disciplinari collettivi più favorevoli sopravvivano e possano essere introdotti in futuro, con la previsione di sanzioni conservative la cui sopravvivenza, stando alla proposta della bozza di decreto legislativo, sarebbe rimessa al buon volere del datore di lavoro, libero di scegliere di applicarle o disapplicarle con ricorso immediato alla sanzione espulsiva, se pur a rischio di pagare un'indennità nel caso in cui tale ricorso si rivelasse ingiustificato” (Carinci, 2015).

6.10.4 Jobs Act: le altre novità

La l. n. 183/2014, contiene ulteriori novità, poi concretizzatesi nei susseguenti decreti attuativi. Rispetto alla disciplina del contratto a tutele crescenti (§ 2.2) si

serie di casi: insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i superiori; ripetute assenze non giustificate; trasformazione dell'azienda con modifica degli indirizzi culturali che rendono incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro; la cessazione dell'attività aziendale o agricola per fine del contratto di gestione di impresa; la consistente riduzione dell'attività aziendale. Ai sensi dell'art. 47 il preavviso in caso di licenziamento varia da 1 mese a 9 mesi, in relazione al livello del dipendente ed all'anzianità di servizio.

¹²⁵ “Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria (...)”.

¹²⁶ L'art. 3 della bozza di decreto legislativo in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti dispone che “nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità (...)”, per proseguire al secondo comma “Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria (...)”.

tratta di contenuti meno incidenti sul settore agricolo, che vale però la pena richiamare.

La Nuova ASpI

La Nuova ASpI (NASpI) è la nuova indennità mensile di disoccupazione che, a partire dal 1° maggio 2015, ha sostituito ASpI e mini ASpI. Analogamente al contratto unico a tutele crescenti, il Governo ha attuato l'istituto con un decreto legislativo, segnatamente il D. lgs. 4 marzo 2015, n. 22. È bene precisare che le disposizioni relative alla NASpI non si applicano nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali continuano a permanere le regole vigenti in materia di disoccupazione agricola. Si applica invece agli impiegati e quadri dell'agricoltura.

L'indennità è volta a sostenere il reddito dei lavoratori subordinati che abbiano involontariamente perso l'occupazione, legando le tutele all'anzianità contributiva del lavoratore stesso. Nello specifico, i requisiti per l'ottenimento sono tre: lo stato di disoccupazione; aver versato almeno 13 settimane di contribuzione dei 4 anni precedenti; contare almeno 18 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti la disoccupazione. L'ammontare della NASpI è relazionato alla retribuzione imponibile a fini previdenziali degli ultimi 4 anni utili. Sul punto, se la retribuzione del lavoratore è pari o inferiore a 1.195 Euro, l'indennità sarà pari al 75% della retribuzione stessa; se la retribuzione è superiore a 1.195 Euro, l'indennità sarà invece pari al 75% della retribuzione più il 25% del differenziale tra la retribuzione mensile ed il 75% della medesima.

La NASpI viene corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni (con una durata massima di 24 mesi); alternativamente, il lavoratore può chiedere la liquidazione anticipata in una sola soluzione qualora intendesse avviare un'attività di lavoro autonomo ovvero un'impresa individuale. Da ultimo, si segnala che l'erogazione dell'indennità è subordinata alla permanenza dello stato di disoccupazione, oltre che alla partecipazione del beneficiario ad iniziative di attivazione lavorativa nonché percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

Cassa integrazione e politiche attive

La l. n. 183/2014, ha previsto al comma 2 dell'art. 1 una delega in materia di strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro. Nello specifico, l'intento del legislatore era mirato all'eliminazione dell'istituto della Cassa integrazione in deroga, facendo emergere la “*necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro*”, incentivando piuttosto il ricorso ai contratti di solidarietà ovvero ad accordi sindacali mirati a rimodulare l'orario di lavoro. La delega ha trovato attuazione nel d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, di riordino della disciplina

materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. In linea generale, tra le novità più rilevanti si segnalano il ricorso ai contratti di solidarietà come causale per il ricorso ai trattamenti salariali integrativi straordinari; l'introduzione di un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese attraverso le aliquote di un contributo addizionale; la possibilità di autorizzare, a partire da settembre 2017, riduzioni orarie soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili, con la conseguente prossima scomparsa delle c.d. CIGS "a zero ore"; nonché la cancellazione, nel concreto, del ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga. Per quanto concerne specificamente il settore agricolo, si rimanda al § 6.9.

Il quarto comma della legge delega richiamata auspicava invece l'istituzione di "un'Agenzia nazionale per l'occupazione, [...] partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali". Coerentemente, il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, ha invero riordinato la materia ed ha introdotto, con decorrenza dal 2016, la nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), pensata principalmente per coordinare la gestione della Nuova ASpI, determinare modalità e ammontare dell'assegno di ricollocazione, realizzare un sistema informativo unico delle politiche del lavoro, definire il profilo di occupabilità dei soggetti, gestire i programmi di reimpiego e ricollocazione e gestire il repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione. Tale nuovo ente, assieme ad altri istituti quali l'INPS, l'INAIL, le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, ovvero i fondi interprofessionali e bilaterali, costituisce la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.

Conciliazione vita-lavoro

I commi 8 e 9 dell'art. 1 della l. n. 183/2014, hanno puntato a costituire la base per un adeguato sostegno "alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". In breve, il Governo nel dare attuazione alla presente delega ha previsto, con il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, il congedo di maternità obbligatoria comprensivo dei giorni non goduti prima del parto, nel caso di parto anticipato, in aggiunta al congedo di maternità dopo il parto; l'estensione del ricorso al congedo parentale sino ai 12 anni di età del bambino (prima 8 anni), nonché una fruizione dello stesso anche su base oraria; il prolungamento del congedo parentale per i genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata, entro il compimento del dodicesimo anno del bambino; in caso di dimissioni volontarie durante il periodo di divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento, e non sono tenuti al preavviso; la possibilità di cessione tra lavoratori dipendenti di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi, spettanti in base al CCNL di riferimento, a favore del lavoratore genitore di un figlio minore che necessita di presenza

fisica e cure costanti, secondo la disciplina assicurata dalla contrattazione collettiva stessa.

Mansioni

Il comma 7 dell'art. 1 della l. n. 183/2014, alla lettera e, ha delegato l'esecutivo a rivisitare la disciplina delle mansioni e delle possibilità di "demansionamento", "*contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento*". In tema di "demansionamento", in particolare, la novità è rappresentata dalla riscrittura dell'art. 2103 c.c., come da art. 3 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, giacché ora emerge che, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato, previa comunicazione per iscritto, a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. In tutte tali ipotesi il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del relativo trattamento retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi accessori e legati alle modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Contratto di ricollocazione

Un'altra novità legata al Jobs Act è rinvenibile nel c.d. contratto di ricollocazione. L'istituto, in via sperimentale, si collega all'introduzione presso l'INPS di un apposito Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria. Nel merito, i lavoratori licenziati illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo, ovvero a seguito di un licenziamento collettivo, hanno il diritto di ricevere un voucher (una "dote individuale" di ricollocazione) proporzionato rispetto al "profilo personale di occupabilità". Il lavoratore licenziato presenterà così il voucher, ricevuto dal centro per l'impiego territorialmente competente, ad un'agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata, potendo dunque disporre di un'assistenza "*strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore*". Il contratto di ricollocazione, così posto in essere, dovrà basarsi sul dovere dell'agenzia di realizzare ricerche occupazionali e formazione mirata, in relazione alle capacità del lavoratore e al mercato del lavoro del settore di riferimento. Coerentemente, l'agenzia per il lavoro potrà incassare il "voucher" solo a risultato ottenuto.

6.10.5 Le misure c.d. Campolibero nel d.l. n. 91/2014 (Decreto competitività), coordinato con la legge di conversione n. 116/2014

Nel c.d. d.l. Competitività, ovvero il d.l. n. 91/2014, recante “*Disposizioni urgenti per il settore agricolo, la tutela ambientale e l’efficientamento dell’edilizia scolastica e universitaria*”, convertito nella l. n. 116/2014, sono contenute misure che toccano da vicino il mercato del lavoro in agricoltura.

Il pacchetto di misure inserite nel d.l. Competitività è stato ben esemplificato dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (MIPAAF) con il documento “*Campolibero – Azioni per giovani, lavoro, semplificazioni, competitività e sicurezza in campo agroalimentare*”.

Le misure a sostegno dei giovani

Sinteticamente, dal d.l. Competitività, così come convertito in legge, emergono misure di sostegno ai giovani che includono una detrazione del 19% delle spese sostenute per i canoni di affitto dei terreni agricoli (diversi da quelli di proprietà dei genitori) a favore di coltivatori diretti o imprenditori agricoli con meno di 35 anni (art. 7), oltre ad incentivi all’assunzione di giovani con contratto a tempo indeterminato o determinato (in tal caso di almeno 3 anni) con sgravio pari ad un terzo della retribuzione lorda (art. 5).

Le misure a sostegno di semplificazione e sistema ispettivo

Al fine di operare una semplificazione nel settore sono stati previsti un registro unico dei controlli ispettivi, da istituire presso il MIPAAF (art. 1), riduzioni degli oneri burocratici per il settore vitivinicolo (art. 2), misure volte alla semplificazione per l’immatricolazione e circolazione delle macchine agricole attraverso le organizzazioni professionali (art. 1-bis), l’estensione del ricorso alla diffida anziché alle sanzioni amministrative pecuniarie per abbattere la burocrazia e consentire al responsabile di evitare il pagamento adempiendo alle debite prescrizioni (art. 1), nonché una Rete del lavoro agricolo di qualità, contro la diffusione del lavoro irregolare (art. 6).

Di seguito un *focus* più puntuale sui provvedimenti di maggior interesse per il mercato del lavoro nel comparto agricolo.

6.10.6 L’incentivo per l’assunzione di giovani lavoratori agricoli

L’art. 5 del d.l. n. 91/2014, convertito nella l. n. 116/2014, contiene le disposizioni per l’incentivo all’assunzione di giovani lavoratori agricoli e la riduzione del costo del lavoro in agricoltura. Allo scopo, invero, viene introdotto in via sperimentale un incentivo alle assunzioni, riservato ai datori di lavoro agricoli

che assumano, tra il 1° luglio 2014 e il 30 giugno 2015, lavoratori con un'età compresa tra un minimo di 18 ed un massimo di 35 anni, a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato per un minimo di 3 anni. L'incentivo in questione sarà pari ad un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, sarà cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti ai sensi della normativa vigente, avrà una durata di 18 mesi e sarà riconosciuto solo attraverso la compensazione dei contributi dovuti.

Definizione e requisiti

Il nuovo incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli, di cui sopra, ha ricevuto una maggiore specificazione con la circolare INPS n. 137/2014, la quale aiuta a delineare meglio la disposizione normativa in questione e ne dispone le modalità attuative. Nel merito, la circolare dell'INPS precisa che per poter ottenere l'incentivo i lavoratori, di età compresa tra i 18 ed i 35 anni, devono soddisfare anche altri requisiti: essere privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (ovvero aver prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione ma per non più di 100 giornate nei 12 mesi precedenti) e/o essere privi di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado. Ulteriormente, l'incentivo spetta sia nel caso di assunzioni a termine che nel caso di assunzioni a tempo indeterminato (anche parziale), ma per le assunzioni a tempo determinato il contratto deve avere, come anticipato, una durata triennale, e deve altresì garantire al lavoratore un periodo di occupazione minima di 102 giornate per anno. Viene altresì precisato che l'incentivo può essere riconosciuto anche nell'eventualità di proroga e trasformazione in tempo indeterminato di un rapporto di lavoro precedente alla data del 1° luglio 2014. Affinché il datore di lavoro possa usufruire dell'incentivo v'è un ulteriore requisito, oggettivo, secondo il quale le assunzioni *“devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero di giornate lavorate nei singoli anni successivi all'assunzione e il numero di giornate lavorate nell'anno precedente all'assunzione”*, fermo che l'incentivo è comunque applicabile se il mancato incremento netto è legato a dimissioni volontarie del lavoratore, invalidità sopravvenuta o decesso, pensionamento, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo.

Il riconoscimento dell'incentivo

Circa l'ammontare e la durata dell'incentivo, esso *“è pari ad un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo complessivo di 18 mesi”* e viene corrisposto in un'unica soluzione (se l'assunzione è a tempo indeterminato) ovvero dilazionato in tre anni (se l'assunzione è a tempo determinato). Da ultimo, si precisa anche che *“l'incentivo è riconosciuto al datore di lavoro unicamente mediante compensazione con i contributi dovuti”*, con un tetto annua-

le massimo di 3.000 Euro (se l'assunzione è a termine) ovvero 5.000 Euro (se l'assunzione è a tempo indeterminato). Le imprese agricole possono inoltrare domanda all'INPS, in via telematica e tramite apposito modulo (GIOV/AGR - D.L. 91/2014).

Specifica sulla disoccupazione

Con il messaggio INPS del 30 marzo 2015 n. 002239 è stata riconosciuta anche ai lavoratori agricoli assunti in base alla disposizioni di campo libero il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione agricola nelle giornate non lavorate, mantenendo quindi il regime specifico previsto per gli operai a tempo determinato in agricoltura.

6.10.7 Le nuove disposizioni circa i controlli ispettivi sulle imprese agricole, il registro unico dei controlli e la Rete del lavoro agricolo di qualità

L'art. 1 del d.l. Competitività in esame, così come convertito nella l. n. 116/2014, reca "*Disposizioni urgenti in materia di controlli sulle imprese agricole*", al fine di semplificare il sistema dei controlli nel comparto agricolo. Coerentemente, l'art. 1, comma 1, asserisce che «l'attività di vigilanza nel settore agroalimentare debba essere svolta in forma coordinata, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di accertamenti».

Il Registro Unico dei Controlli

Con le finalità riportate si istituisce un registro unico dei controlli (RUC) sulle imprese agricole, sistema informatico unico che riunisce i risultati dei controlli ad imprese agricole fatti dagli appositi uffici, tenuto presso il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali. Questo registro mira a facilitare le verifiche, oltre che gli interscambi informativi connessi all'attività di controllo. Coerentemente, prima di una nuova ispezione ogni ente avrà l'obbligo di verificare gli esiti già inseriti a sistema, potendo altresì concordare con gli altri enti di controllo un'unica ispezione aziendale.

Il RUC è stato introdotto inizialmente in via sperimentale in Emilia Romagna quale archivio informatizzato integrato nel Sistema informativo agricolo regionale (SIAR) e interconnesso con l'Anagrafe Regionale delle aziende agricole, implementato quindi con informazioni sui controlli in possesso della Regione, di AGREA, delle Province, delle Comunità Montane, delle Unioni di Comuni e, dopo l'adozione di appositi protocolli operativi, di ARPA e delle AUSL. Tali informazioni sono accessibili dalle imprese che ne abbiano fatto richiesta, nonché dai funzionari degli enti addetti ai controlli. Lo strumento, tuttavia, non ha ad oggi

trovato diffusione su tutto il territorio nazionale, e si limita all'esperienza di poche regioni italiane.

La diffida e la sanzione in forma ridotta

Una novità rilevante, prevista nel terzo comma dell'art. 1 del d.l. n. 91/2014, è l'introduzione e applicazione dell'istituto della diffida, generalmente estesa nel caso di tutte quelle violazioni alla normativa agroalimentare che prevedono la sola sanzione pecuniaria e nell'eventualità che la violazione (sanabile, vale a dire dovuta ad errori formali ovvero quando le conseguenze sono eliminabili) sia accertata per la prima volta. A queste condizioni l'organismo di controllo può diffidare il datore di lavoro ad adempiere alle prescrizioni entro 20 giorni e rimuoverne così le conseguenze dannose; solo in caso di mancata ottemperanza entro il termine di 20 giorni l'organo di controllo può procedere alla contestazione (art. 3, comma 3 del d.l. n. 91/2014). Ancora, altra novità in materia è la possibilità che la sanzione sia ridotta del 30% in caso di pagamento effettuato entro 5 giorni dalla contestazione. Sul punto, tale riduzione, ai sensi del comma 4, fa riferimento alle violazioni per le quali è prevista *“l'applicazione della sola sanzione amministrativa pecuniaria, se già consentito il pagamento in misura ridotta”*.

La Rete del lavoro agricolo di qualità

In terzo luogo, l'art. 6 introduce e disciplina la Rete virtuale del lavoro agricolo di qualità, con lo scopo di contrastare la diffusione del lavoro sommerso e irregolare in agricoltura, oltre che promuovere la normativa in materia di lavoro e legislazione sociale. La rete così denominata è istituita presso l'INPS e vi possono accedere, previa domanda, solo le imprese agricole che soddisfino determinati requisiti (nessuna condanna penale per la violazione della normativa in materia di lavoro, nessuna sanzione amministrativa per la violazione della normativa in materia di lavoro, pagamento in regola dei contributi previdenziali ed assistenziali). Coerentemente all'impianto così definito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'INPS indirizzeranno l'attività di vigilanza principalmente nei confronti delle imprese non iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità, salvi gli ordinari controlli in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o richieste provenienti dal lavoratore, da organizzazioni sindacali o dall'autorità giudiziaria.

6.10.8 L'incentivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato in agricoltura, previsto dalla l. n. 190/2014 (c.d. legge di stabilità 2015)

L'art. 1, co. 119 e 120 della l. n. 190/2014 (c.d. legge di stabilità), introduce uno speciale esonero contributivo per quei datori di lavoro agricoli che decidano di procedere a delle assunzioni a tempo indeterminato, decorrenti dall'1 gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2015, con esclusione dei contratti di apprendistato, e con

esclusione dei lavoratori che nell'anno 2014 siano risultati occupati a tempo indeterminato e, relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato, che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno solare 2014.

La c.d. legge di stabilità 2016, attualmente in via di discussione e approvazione, dovrebbe confermare l'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato, ma in misura ridotta, sia per quanto concerne lo sconto contributivo (più che dimezzato), sia per quanto riguarda la durata dello sgravio medesimo (meno di tre anni).

Ambito di applicazione

Come chiarito dall'INPS, con la circolare n. 17/2015, le particolari disposizioni contenute ai commi 119 e 120, si applicano ai soli rapporti di lavoro instaurati con degli operai del settore agricolo. Con riferimento ai rapporti di lavoro con dirigenti, quadri ed impiegati agricoli, continuerà a trovare applicazione la disciplina generale di cui al comma 118.¹²⁷

Requisiti

Per poter beneficiare del suddetto esonero contributivo occorre che il lavoratore non risulti occupato nel corso dell'anno 2014 con un contratto a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore di lavoro agricolo e, laddove sia un OTD, che non risulti iscritto negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, presso qualsiasi datore di lavoro agricolo. Inoltre, la nuova assunzione dovrà essere realizzata nel rispetto del quadro ordinamentale previsto dalla l. 92/2012, nonché della regolamentazione dettata dalla l. 296/2006.

¹²⁷ “Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 Euro su base annua. L'esonero di cui al presente comma spetta ai datori di lavoro in presenza delle nuove assunzioni di cui al primo periodo, con esclusione di quelle relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, e non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al presente comma non spetta ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge. L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di contratti incentivati ai sensi del presente comma e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.”

Il riconoscimento dell'incentivo

L'ammontare dell'incentivo non si differenzia da quanto previsto da quanto previsto dalla disciplina generale. Rinviano al comma 118, il comma 119 dispone un esonero per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 Euro su base annua.

Le risorse disponibili

Stando al comma 120, l'esonero contributivo è riconosciuto nel limite delle seguenti risorse:

- 2 milioni di Euro, per l'anno 2015;
- 15 milioni di Euro, per ciascuno degli anni 2016 e 2017;
- 11 milioni di Euro, per l'anno 2018;
- 2 milioni di Euro, per l'anno 2019.

7 Alcune ipotesi interpretative e possibili linee strategiche*

Tra le tante peculiarità del settore agricolo vi è certamente il suo più lento e graduale aggiustamento al cambiamento delle condizioni esterne rispetto ai mutamenti talora repentini di altri comparti di attività economica. Troppo spesso, tuttavia, questa gradualità viene erroneamente intesa con immobilismo. Invece, l'agricoltura italiana è cambiata e sta tuttora cambiando. Certo, con i tempi e i modi imposti dalle sue strutture produttive e dai condizionamenti sociali, ma si tratta pur sempre di cambiamenti di notevole portata. Un'evoluzione che riguarda l'imprenditore e l'impresa agricola e, di conseguenza, anche il lavoro in agricoltura.

In primo luogo, lo storico declino dell'occupazione agricola sembra essersi ormai arrestato. Il progressivo svuotamento avvenuto nel corso di più di mezzo secolo si è ormai largamente compiuto per giungere a livelli occupazionali sostanzialmente stabili. Quello che rimane di questo declino è proprio la "coda" di tale svuotamento, tutto a carico della "naturale", potremmo persino dire "anagrafica", diminuzione del lavoro autonomo. In effetti, il settore si sta "professionalizzando" con crescenti quote di occupazione dipendente sia a tempo determinato che indeterminato, con una componente straniera crescente e ormai largamente strutturale. Dal lato del lavoro autonomo, il tanto auspicato ricambio generazionale sembra essere in corso sebbene a tassi ancora insoddisfacenti, e ancora non adeguatamente esteso anche alla componente femminile della forza imprenditoriale e lavorativa.

Se questo cambiamento di pelle del lavoro agricolo in Italia può apparire ancora troppo graduale e incompleto, la principale causa sembra essere la presenza di significativi ritardi di produttività del lavoro almeno in alcune sue porzioni, che le rendono incapaci di sostituire lavoro autonomo "anziano" e poco qualificato, talvolta irregolare e occasionale, con lavoro qualificato, giovane e ben remunerato.

* Autori: Roberto Esposti (Università Politecnica delle Marche, Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali) e Claudia Merlino (CIA).

Questi divari di produttività, pur se significativi e permanenti, non sono affatto generalizzati, bensì concentrati in alcuni comparti dell'agricoltura nazionale, classi dimensionali e territori. In sostanza, una parte significativa dell'agricoltura italiana non sembra in grado di creare valide opportunità occupazionali.

Il trattamento speciale riservato all'agricoltura dalla legislazione del lavoro, comprese le più recenti novità normative, va letto proprio come tentativo di tenere conto di questa ampia diversità in termini di produttività del lavoro. Tuttavia, il costo del lavoro implicato dalla vigente legislazione sul tema, pur consentendo ampia variabilità di regimi salariali, non sembra in grado di assecondare interamente tali differenziali di produttività né, in realtà, è opportuno che lo faccia. Ne consegue che, dati i livelli salariali, tali differenziali di produttività concentrano l'assorbimento di lavoro solo in alcune porzioni dell'agricoltura nazionale e nei livelli retributivi/profili più bassi, se non nel lavoro irregolare.

Alla luce di questo quadro, una strategia finalizzata ad incrementare la capacità del comparto di creare valide opportunità occupazionali deve necessariamente operare contestualmente su tre fronti. In primo luogo, è prioritario intervenire sulle cause di questi deficit di produttività del lavoro. Tali cause riguardano le insufficienti dimensioni fisiche ed economiche delle imprese e gli inadeguati orientamenti produttivi. Pertanto, il graduale superamento dei divari di produttività, soprattutto in certi ordinamenti produttivi/filiere, può essere perseguito mediante politiche volte ad incoraggiare l'ampliamento delle dimensioni aziendali. Per esempio, favorendo forme di aggregazione (es. reti di imprese) che realizzino economie di scala. Purché strettamente condizionati a tali processi di aggregazione e adeguamento dimensionale, è possibile consentire temporanei maggiori differenziali retributivi o agevolazioni *ad hoc* (riduzione del costo del lavoro/cuneo fiscale) onde facilitare questa transizione nei contesti che soffrono di maggiori divari di produttività.

Accanto a questo, tuttavia, una tale strategia deve facilitare il finora troppo lento ricambio generazionale della forza lavoro agricola e la sua progressiva professionalizzazione. A tal scopo, è auspicabile la creazione di forme associate di conduzione dell'attività agricola che implicino affiancamento tra imprenditori "anziani" e giovani, nonché ulteriori misure agevolative per l'accesso alla terra e l'avvio di *start up*. Inoltre, sembra auspicabile rendere strutturali gli interventi di riduzione del cuneo fiscale e contributivo attraverso incentivi alle imprese che stabilizzano e/o assumono manodopera. In particolare, vanno stabilizzati e possibilmente rafforzati gli incentivi per l'assunzione dei giovani anche attraverso il ricorso all'apprendistato (e a una sua sostanziale semplificazione) e condizionati a specifici percorsi di formazione professionale. Infine, l'ormai irrinunciabile componente di lavoro straniero richiede che siano facilitate e velocizzate le procedure di ingresso dei lavoratori extracomunitari previste dal decreto flussi.

Un terzo fronte di azione riguarda la legislazione del lavoro e la specificità agricola. Su questo aspetto, sembra opportuno accentuare il ruolo della contrattazione territoriale per governare meglio le erogazioni basate sulla produttività ma anche le situazioni di difficoltà dovute a calamità naturali, crisi di comparti produttivi, crisi aziendali. In questa direzione, è auspicabile che sia consentita l'intermediazione nel mercato del lavoro sia agli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali (EBAT) che alle associazioni datoriali, onde trovare le soluzioni più consone rispetto alle problematiche specifiche dei territori e dei comparti produttivi (per esempio, soluzioni per garantire il trasporto dei lavoratori stagionali al fine di eradicare il fenomeno del caporalato).

Su quest'ultimo fronte, si vuole sottolineare un'ulteriore problematica che riduce il potenziale occupazionale delle imprese agricole, soprattutto in specifiche realtà, e sui cui sono possibili incisivi interventi normativi. Si tratta di ridurre la complessità della gestione burocratica/amministrativa della normativa sul lavoro in ambito agricolo che, anche in considerazione della specificità delle imprese, finisce per costituire un forte disincentivo. Sembra pertanto auspicabile l'introduzione di un regime amministrativo e contributivo semplificato e meno oneroso per i rapporti di lavoro stagionali e di breve durata, come avviene in altri paesi europei (per es. Francia, Germania e Belgio), nonché favorire un'applicazione sostenibile della legislazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro per le aziende del settore primario, ancora oggi particolarmente complessa.

Riferimenti bibliografici

Biagi M., Tiraboschi M. (continuato da) (2012), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.

Carinci F., Tiraboschi M. (a cura di) (2015), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, Adapt Labour Studies, e-Book Series, n. 37.

Carinci F. (2015), “Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)”, in Carinci F., Tiraboschi M. (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, Adapt Labour Studies, e-Book Series, n. 37, pp. 65-80.

Esposti R., Lobianco A. (2012), *La crisi e l'agricoltura marchigiana. L'impatto sulle aziende e la percezione degli agricoltori*, O&A-Osservazioni e Analisi, Osservatorio Agroalimentare delle Marche, INEA-Regione Marche, Ancona.

European Commission (2015), EU farms and farmers in 2013: an update, *EU Agricultural and Farm Economics Briefs*, n. 9, DG Agriculture and Rural Development Economic Analysis of EU Agriculture, Bruxelles.

Eurofound (2014), *Agriculture sector: Working conditions and job quality*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Pelliccia L. (2014), *Il rapporto di lavoro in agricoltura*, Maggioli Editori, Santarcangelo di Romagna (RN).

Peruzzi M. (2014), *Il distacco di personale tra imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete. Nozione di codatorialità e questioni aperte*, Lavoro presentato al Convegno Internazionale “Dall’Impresa a rete alle reti di impresa (scelte organizzative e diritto del lavoro)”, Milano, 26-27 giugno, http://www.diprist.unimi.it/Reti_impresa/papers/11.pdf.

Rausei P. (2012), “La Riforma del lavoro occasionale di tipo accessorio” in Magnani M., Tiraboschi M. (a cura di), *La Nuova Riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, pp. 197-204.

Russo L. (2010), Affitti agrari e accordi in deroga dopo trent’anni: luci e ombre nella giurisprudenza della Cassazione, *Rivista di Diritto Civile*, n. 6, pp. 617-636.

Tiraboschi M., Tomassetti P. (2014), “*Il nuovo lavoro a termine alla prova dei contratti collettivi*” in Tiraboschi M. (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro, Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*, Adapt Labour Studies, e-Book Series, n. 25, pp.22-32.

Tscholl J. (2011), Il lavoro in agricoltura, *Guida al Lavoro*, n. 5.

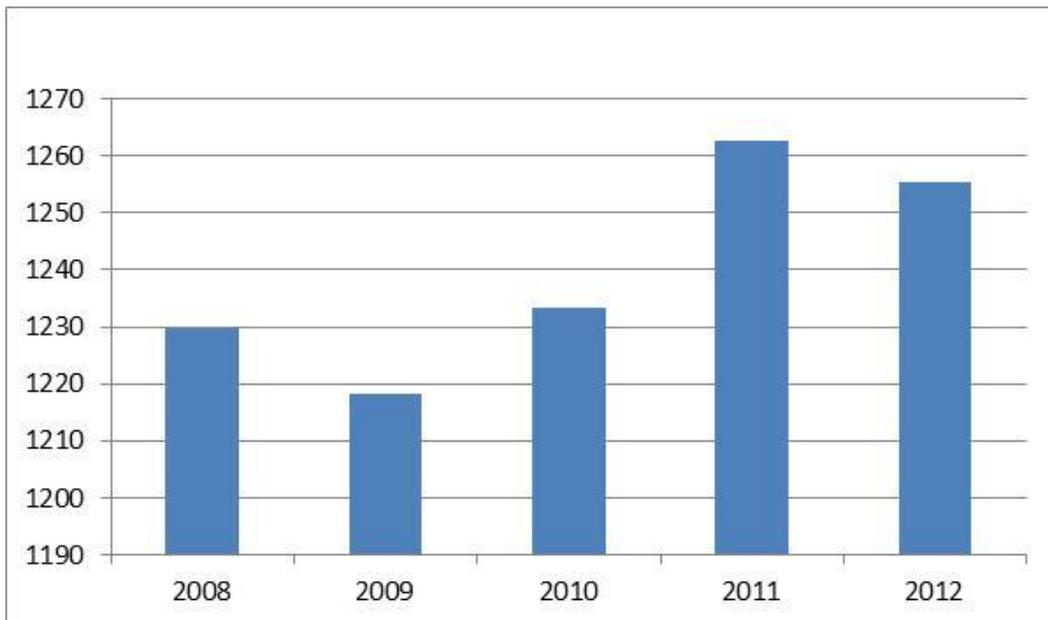
Venturi D. (2013a), “La disciplina del distacco e le nuove regole sulla codatorialità nelle reti di impresa”, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, pp. 203-210.

Venturi D. (2013b), “Lavoro accessorio e buoni lavoro”, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, pp. 229-239.

Venturi D., Carosielli G. (2013), *Le assunzioni nelle imprese agricole*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, pp. 378-384.

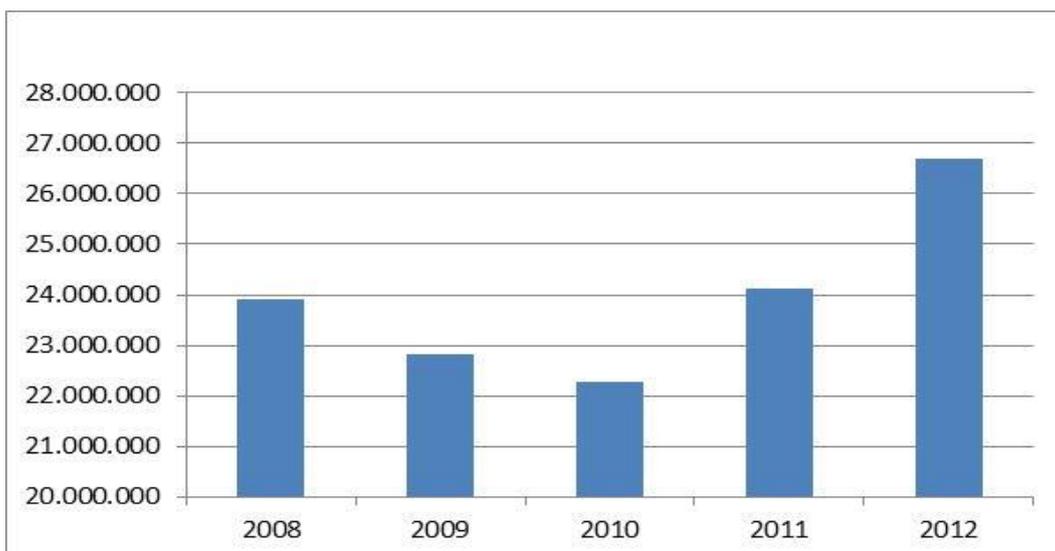
APPENDICE 1 – Dotazione fattoriale nel campione costante RICA 2008-2012

Fig. A1 – Evoluzione delle ULA



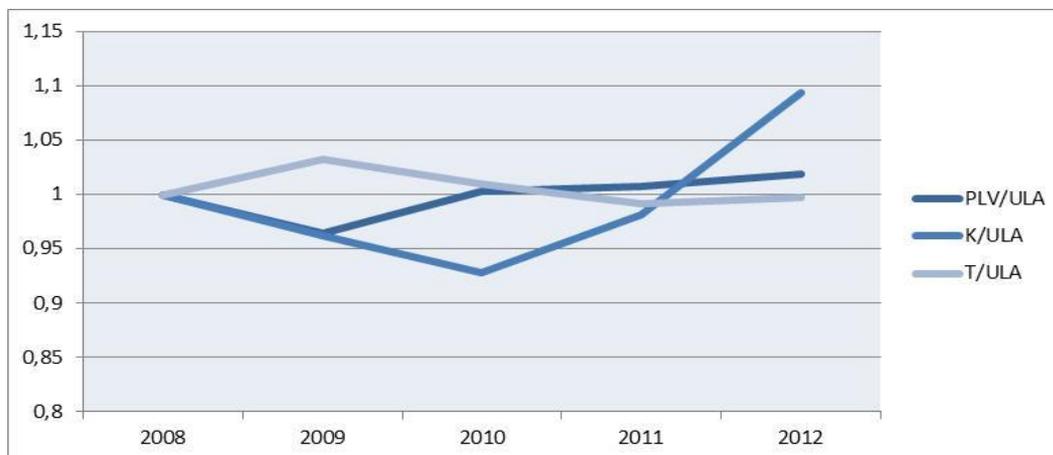
Fonte: RICA

Fig. A2 – Evoluzione del Capitale Totale (in €)



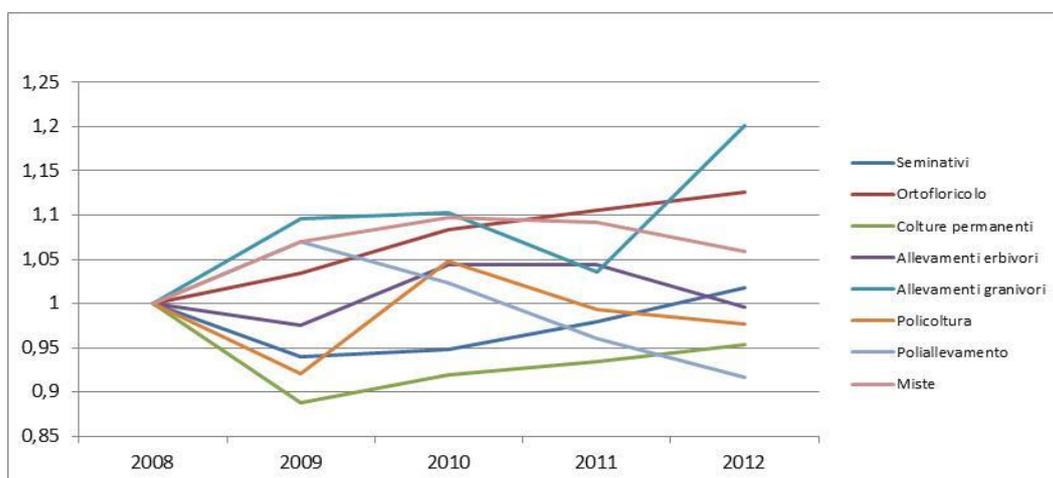
Fonte: RICA

Fig. A3 – Evoluzione di PLV, SAU (T) e Capitale Totale (K) per ULA



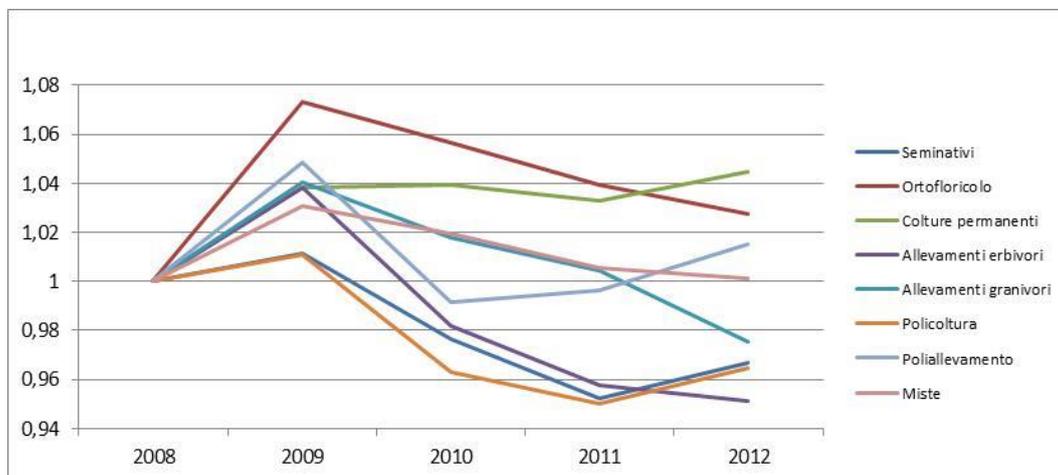
Fonte: RICA

Fig. A4 – Evoluzione della PLV/ULA per specializzazione produttiva



Fonte: RICA

Fig. A5 – Evoluzione della SAU/ULA per specializzazione produttiva



Fonte: RICA

APPENDICE 2 - Lavoratori dipendenti del settore agricolo con almeno una giornata retribuita nell'anno giornate medie e retribuzione media nell'anno

Tab. A1 – Distribuzione del numero di lavoratori per tipo contratto e qualifica - Anno 2013

Tipologia contrattuale	Operai dipendenti da aziende agricole	Altri lavoratori del settore agricolo						Totale
		Operai	Impiegati	Apprendisti	Quadri	Dirigenti	Altre qualifiche	
Tempo indeterminato	108,774	53,484	38,490	1,087	2,024	1,292	37	96,414
Tempo determinato	913,092	9,790	4,227	-	34	86	3	14,140
Stagionale		2,555	394	4	-	-	-	2,953
Totale*	1,015,556	65,829	43,111	1,091	2,058	1,378	40	113,507

Tab. A2 – Distribuzione del numero medio di giornate retribuite per tipo contratto e qualifica - Anno 2013

Tipologia contrattuale	Operai dipendenti da aziende agricole	Altri lavoratori del settore agricolo						Totale
		Operai	Impiegati	Apprendisti	Quadri	Dirigenti	Altre qualifiche	
Tempo indeterminato	261.5	245.5	281.5	199.4	299.9	296.2	286.7	261.2
Tempo determinato	82.7	100.2	170.3	-	215.4	268.8	284.0	122.5
Stagionale		80.3	115.0	202.0	-	-	-	85.1
Totale	102.4	217.4	269.1	199.4	298.5	294.5	286.5	239.3

Tab. A3 – Distribuzione della retribuzione media annua (in Euro)** per tipo contratto e qualifica - Anno 2013

Tipologia contrattuale	Operai dipendenti da aziende agricole	Altri lavoratori del settore agricolo						Totale
		Operai	Impiegati	Apprendisti	Quadri	Dirigenti	Altre qualifiche	
Tempo indeterminato	20,454	16,769	28,390	11,177	56,304	102,293	34,086	23,328
Tempo determinato	5,007	4,654	12,070		33,707	88,060	29,476	7,453
Stagionale		5,752	9,364	14,139				6,246
Totale	6,615	14,540	26,616	11,188	55,931	101,405	33,740	20,906

* Per gli operai dipendenti da aziende agricole il totale dei lavoratori è inferiore alla somma dei lavoratori a tempo indeterminato e determinato, in quanto uno stesso lavoratore, può avere assunto, nel corso dell'anno, entrambe le qualifiche. Per gli altri lavoratori, invece, nel caso di più contratti per lo stesso soggetto si fa riferimento all'ultimo contratto nell'anno.

** La retribuzione media annua è ottenuta dividendo l'imponibile previdenziale nell'anno, per tipologia contrattuale, per il numero dei relativi lavoratori.

Fonte INPS: Osservatorio Mondo Agricolo (per gli operai dipendenti da aziende agricole) e archivi UNIEMENS (per gli altri lavoratori del settore agricolo)

APPENDICE 3 - Aliquote contributive* e agevolazioni per datori di lavoro

Tab. A4 – Aliquote contributive (% sui salari) in vigore dall'1/1/2014 al 31/12/2014.

Generalità delle aziende agricole

Voci contributive	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
<i>Operai a tempo indeterminato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3400	-0.3400	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.4300	0.4300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.4300	-0.4300	
Fondo garanzia trattamento di fine rapporto	0.2000	0.2000	
Totale	45.1365	36.2965	8.84
<i>Operai a tempo determinato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3400	-0.3400	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.4300	0.4300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.4300	-0.4300	
Totale	44.9365	36.0965	8.84

* Come previsto dal messaggio INPS n. 5148 del 5 giugno 2014.

Tab. A5 – Aliquote contributive (% sui salari) in vigore dall'1/1/2014 al 31/12/2014.

Aziende coltivatrici dirette

Voci contributive	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
<i>Operai a tempo indeterminato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli			
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Fondo garanzia trattamento di fine rapporto	0.2000	0.2000	
Totale	43.6065	34.7665	8.84
<i>Operai a tempo determinato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli			
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Totale	43.4065	34.5665	8.84

Tab. A6 – Aliquote contributive (% sui salari) in vigore dall'1/1/2014 al 31/12/2014.

Cooperative agricole e Colono/Mezzadri

Voci contributive	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
<i>Operai a tempo indeterminato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Fondo garanzia trattamento di fine rapporto	0.2000	0.2000	
Totale	45.1065	36.2665	8.84
<i>Operai a tempo determinato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Totale	44.9065	36.0665	8.84

Tab. A7 – Aliquote contributive (% sui salari) in vigore dall'1/1/2014 al 31/12/2014.

Cooperative agricole Legge 240/84

Voci contributive	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
<i>Operai a tempo indeterminato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro*			
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro*			
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli*			
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari*			
Fondo garanzia trattamento di fine rapporto	0.2000	0.2000	
Totale	30.3630	21.5230	8.84
<i>Operai a tempo determinato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	27.9900	19.1500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro*			
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro*			
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Totale	31.6630	22.8230	8.84

*Contributi da versare secondo le misure ed i criteri previsti per i dipendenti da imprese industriali. Per l'esonero degli assegni familiari ex art.120 della l. n. 388/2000 si rimanda alla circolare n. 52/2001.

Tab. A8 – Aliquote contributive (% sui salari) in vigore dall'1/1/2014 al 31/12/2014.

Generalità delle aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale

Voci contributive	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
<i>Operai a tempo indeterminato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	32.1900	23.3500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3400	-0.3400	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.4300	0.4300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.4300	-0.4300	
Fondo garanzia trattamento di fine rapporto	0.2000	0.2000	
Totale	49.3365	40.4965	8.84
<i>Operai a tempo determinato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	32.1900	23.3500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3400	-0.3400	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.4300	0.4300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.4300	-0.4300	
Totale	49.1365	40.2965	8.84

Nota: l'aliquota contributiva F.P.L.D. a carico delle aziende ha raggiunto il limite dell'aliquota complessiva del 32% (l. n.335/1995) più l'incremento di 0.30 punti percentuali così come all'art.1. co. 769 l. n. 296/2006.

Tab. A9 – Aliquote contributive (% sui salari) in vigore dall'1/1/2014 al 31/12/2014.

Cooperative agricole con processi produttivi di tipo industriale

Voci contributive	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
<i>Operai a tempo indeterminato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	32.1900	23.3500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Fondo garanzia trattamento di fine rapporto	0.2000	0.2000	
Totale	49.3065	40.4665	8.84
<i>Operai a tempo determinato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	32.1900	23.3500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10.1250	10.1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3.1185	3.1185	
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Totale	49.1065	40.2665	8.84

Nota: l'aliquota contributiva F.P.L.D. a carico delle aziende ha raggiunto il limite dell'aliquota complessiva del 32% (l. n.335/1995) più l'incremento di 0.30 punti percentuali così come all'art.1. co. 769 l. n. 296/2006.

Tab. A10 – Aliquote contributive (% sui salari) in vigore dall'1/1/2014 al 31/12/2014.

Cooperative agricole Legge 240/84 di tipo industriale

Voci contributive	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
<i>Operai a tempo indeterminato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	32.1900	23.3500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro*			
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro*			
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli*			
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari*			
Fondo garanzia trattamento di fine rapporto	0.2000	0.2000	
Totale	34.5630	25.7230	8.84
<i>Operai a tempo determinato</i>			
Fondo pensioni lavoratori	32.1900	23.3500	8.84
Quota base	0.1100	0.1100	
Assistenza infortuni sul lavoro*			
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro*			
Disoccupazione	2.7500	2.7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.3700	-0.3700	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1.0000	-1.0000	
CIS operai agricoli	1.5000	1.5000	
Prestazioni economiche di malattia	0.6830	0.6830	
Tutela lavoratrici madri	0.0300	0.0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0300	-0.0300	
Assegni familiari	0.0100	0.0100	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0.0100	-0.0100	
Totale	35.8630	27.0230	8.84

*Contributi da versare secondo le misure ed i criteri previsti per i dipendenti da imprese industriali. Per l'esonero degli assegni familiari ex art.120 della l. n. 388/2000 si rimanda alla circolare n. 52/2001.

Nota: l'aliquota contributiva F.P.L.D. a carico delle aziende ha raggiunto il limite dell'aliquota complessiva del 32% (l. n.335/1995) più l'incremento di 0,30 punti percentuali così come all'art.1, co. 769 l. n. 296/2006.

Tab. A10 – Agevolazioni a favore del datore di lavoro dall' 1 gennaio al 31 dicembre 2014

Descrizione del territorio	Agevolazione	Dovuto
Territorio non svantaggiato del Centro/Nord (ex fiscalizzato Nord)	0	100%
Territorio svantaggiato del Sud compreso Abruzzo, Molise e Basilicata, ob.1 Reg. CE (ex Cassa del Mezzogiorno)	68%	32%
Territorio svantaggiato del Centro/Nord (ex svantaggiato Nord)	68%	32%
Territorio svantaggiato del Sud (ex svantaggiato Sud)	68%	32%
Territorio particolarmente svantaggiato (ex zona montana)	75%	25%

APPENDICE 4 - Il lavoro agricolo nel contesto europeo

Gli ultimi dati sulle caratteristiche del mercato del lavoro in agricoltura risalgono al censimento ISTAT del 2010. Dal documento scaturisce una diminuzione nel numero di imprese agricole, rispetto agli anni precedenti, con un aumento delle giornate mediamente lavorate (media di 64,8 giornate all'anno, per lavoratore). Le persone impiegate in agricoltura sono circa 3,9 milioni, ripartite tra 2,9 milioni per la manodopera familiare e oltre 900 mila di manodopera aziendale. Di questi lavoratori all'incirca 233 mila sono stranieri, dei quali il 42,3% proviene da paesi extra UE. Ancora, il 99% delle aziende agricole fa ricorso alla manodopera familiare, confermando la grande centralità della famiglia nel settore. Il lavoro aziendale è principalmente svolto dai conduttori e dai suoi familiari (solo il 24% della manodopera è non familiare), con una quota di manodopera femminile che si assesta attorno al 37%. Da ultimo, emerge una scarsa informatizzazione e diffusione delle nuove tecnologie tra le imprese agricole: solo il 4% delle aziende utilizza regolarmente internet per la gestione delle proprie attività.

Per capire meglio i lineamenti del mercato del lavoro nel settore agricolo bisogna allargare lo sguardo al contesto europeo ed alle più recenti ricerche.

Gli studi Europei

Una recente analisi della Commissione Europea (European Commission, 2015) cerca di fornire una risposta circa quante persone, in Europa, siano impiegate nel settore agricolo: all'incirca 10 milioni stando ai dati dell'Eurostat. La questione, tuttavia, genera non poche difficoltà, soprattutto alla luce dei caratteri fisiologici del settore. Ad esempio, è larga la diffusione di imprese agricole a conduzione familiare nelle quali i componenti della famiglia prestano attività irregolarmente e senza una precisa cadenza, altrettanti lavoratori sono impiegati nel settore agricolo a tempo parziale e dedicano il resto del loro tempo lavorativo ad altre attività, la richiesta di manodopera è poi legata al fattore della stagionalità. Una migliore panoramica esplicativa di tali caratteristiche del comparto agricolo è rappresentata dall'ultimo rapporto di Eurofound (2014). Il rapporto è basato principalmente sui risultati del più recente *European Working Conditions Survey* (EWCS) e compara i valori ed aspetti del lavoro nel comparto agricolo con quelli dell'UE-28 complessivamente considerata (con un focus allargato a tutti i settori), con l'obiettivo di focalizzarsi su aspetti quali la conciliazione vita-lavoro, l'organizzazione del lavoro, la formazione così come sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Le caratteristiche strutturali del settore

La lente di ingrandimento è posta dapprima sulle caratteristiche strutturali del settore. Il rapporto mostra come negli ultimi anni vi sia stata una decrescita nel numero di lavoratori occupati nel settore agricolo, con tassi in continua diminuzione dall'inizio degli anni 2000 e valori al 2012 di poco superiori al 4% (4,9% nel 2010). Nello specifico, i paesi in cui il settore agricolo è più grande e conta più lavoratori sono la Romania (30% dei lavoratori), la Croazia (14%), nonché Polonia e Grecia, entrambe con percentuali superiori al 12%; di contro, i paesi in cui il lavoro agricolo è meno diffuso sono il Regno Unito, il Lussemburgo e il Belgio, casi in cui i valori percentuali si fermano attorno a poco più dell'1%. L'Italia si pone nel mezzo, con una percentuale di lavoratori impiegati nel settore agricolo che oscilla tra il 3 ed il 4%. Ulteriormente, in Europa una grande porzione di lavoratori agricoli (circa l'82%) è occupato in micro-imprese, con meno di 10 dipendenti (ben oltre il 42% dell'UE-28); la percentuale di lavoratori agricoli occupati in imprese di piccole o medie dimensioni, tra i 10 ed i 250 dipendenti, si attesta attorno al 17% (46% nell'UE-28); conseguentemente, i lavoratori impiegati in imprese agricole di grandi dimensioni, con oltre 250 dipendenti, si fermano all'1% (12% nell'UE-28). Circa la composizione della forza lavoro, il settore si caratterizza per una forte componente maschile (il 60% degli occupati sono uomini) e per

un'età elevata (oltre il 40% dei lavoratori hanno più di 50 anni, mentre nella media dell'UE-28 questo dato si ferma ad una media del 26%). Da ultimo, l'elaborato Eurofound riporta che i rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore agricolo sono meno diffusi che nel dato complessivo dell'UE-28 (rispettivamente il 62% e l'80%), oltre il fatto che i lavoratori che dicono di non avere un contratto di lavoro in agricoltura è del 12,5% (meno nell'UE-28, con il 4,7%).

Le nuove tecnologie

I lavoratori impiegati in agricoltura lavorano in contesti spesso caratterizzati da una bassa diffusione tecnologica. Solo il 26% degli occupati nel settore agricolo, infatti, dichiara di lavorare in ambienti caratterizzati da nuovi processi tecnologici (contro il 40% nell'UE-28). La forbice è meno evidente se si restringe il contesto alle imprese di medio-grandi dimensioni, con oltre 10 dipendenti: in questo caso il tasso di diffusione di nuove tecnologie in agricoltura raggiunge il 38%, il 44% nell'UE-28.

I salari

Un secondo tema al centro del rapporto Eurofound riguarda le condizioni lavorative e la qualità del lavoro in agricoltura. Da questo punto di vista, una prima evidenza è che la crisi non ha mutato l'ammontare di ore lavorative: solo pochi lavoratori dichiarano una decrescita o una crescita nel numero di ore lavorate. Non lo stesso per quanto concerne l'andamento dei salari. Infatti, nel settore agricolo quasi il 40% dei lavoratori ha registrato un cambiamento nella retribuzione, segnatamente una decrescita nelle imprese con meno di 10 dipendenti dove circa il 42% dei lavoratori ha visto diminuire la sua retribuzione (contro il 22% del dato UE-28). Meno forti le variazioni salariali nel novero delle medio-grandi imprese.

Gli orari e ritmi di lavoro

I lavoratori agricoli lavorano in media 46 ore settimanali, più della media UE-28 (38 ore la settimana). Nel dettaglio, i lavoratori impiegati in micro-imprese agricole lavorano all'incirca tra le 47 e le 48 ore per settimana, meno quelli occupati in medio-grandi imprese (circa 42 per settimana). Complessivamente, in agricoltura il 35% dei lavoratori vorrebbe lavorare di meno (percentuale che arriva al 38% nel caso di micro-imprese), il 10% vorrebbe lavorare più ore, mentre al restante 55% va bene il numero di ore attuale. Sul punto, nell'UE-28 la percentuale di lavoratori che si dicono soddisfatti dell'orario di lavoro è analogo (attorno al 55%), mentre una minor porzione di lavoratori (il 31%) vorrebbe lavorare di meno e più lavoratori (attorno al 14%) vorrebbero lavorare più ore. A questo dato se ne aggiunge un altro: oltre 3 lavoratori su 10 impiegati in micro-imprese lavorano in "orari atipici", e cioè in ore serali ovvero durante i fine settimana, mentre questo avviene in misura sempre meno significativa con il crescere delle dimensioni dell'impresa.

L'organizzazione del lavoro

Relativamente all'organizzazione del lavoro, il rapporto Eurofound registra dapprima un'affermazione del "teamwork" (letteralmente lavoro di squadra, con livelli di divisione del lavoro contenuti) più bassa in agricoltura (52%) che nell'UE-28 (62%). Dal rapporto rileva emerge anche la rotazione nei compiti, in un'ottica di maggiore polivalenza professionale, campo ulteriore in cui si registra una bassa diffusione nel settore agricolo: i lavoratori che dichiarano di non svolgere rotazioni professionali nell'ambito delle micro-imprese con meno di 10 dipendenti sono il 68% (60% nell'UE-28), il 54% nelle piccole-medio imprese (50% nell'UE-28), il 45% nelle grandi imprese agricole (44% nell'UE-28). Vale la pena precisare che la c.d. "task-rotation", qualora avviene, viene spesso relazionata a programmi fissati dal management dell'azienda.

Le rappresentanze dei lavoratori

La diffusione di rappresentanti dei lavoratori nel campo del settore agricolo è attorno al 28%, un valore basso se si relativizza al 52% per il medesimo dato nell'UE-28. La diffusione delle rappresentanze dei lavoratori in agricoltura cresce con il crescere della dimensione dell'azienda, ma, tuttavia, il dato rimane basso anche se compariamo i valori relativi alle medio-grandi imprese (16% in agricoltura, 25% nell'UE-28).

Le condizioni lavorative

Se si parla di qualità del lavoro, non si può trascurare l'impatto che lo stesso ha sullo stato psico-fisico del dipendente. Da questo punto di vista, il rapporto Eurofound mostra che i lavoratori più sottoposti ad elevati ritmi di lavoro sono quelli impiegati nelle piccole-medio imprese (sopra i 10 dipendenti). Tali lavoratori si caratterizzano non solo per un'intensità lavorativa elevata, quanto anche per bassi livelli di autonomia, comportando questo il rischio di eccessivi livelli di stress e malattie connesse. Specularmente, l'intensità di lavoro è più contenuta nei dipendenti delle micro-imprese agricole (sotto i 10 dipendenti), i quali possono godere anche di una maggiore autonomia sul luogo di lavoro. Un'elevata qualità del lavoro è poi connessa anche all'ambiente in cui è immerso il lavoratore e, da questo punto di vista, il contesto di lavoro nel settore agricolo è secondo i lavoratori migliore rispetto a quello dell'UE-28, con i livelli di soddisfazione più alti tra gli uomini e tra le micro-imprese. D'altra parte, gli indici di esposizione al rischio sono più elevati che nell'UE-28: figure impiegate a parte, gli operai occupati in agricoltura sono più esposti a rischi legati alla prestazione lavorativa, chimici od ambientali, con un'esposizione più significativa nel caso di operai di sesso maschile. In termini di informazione sui rischi connessi all'attività lavorativa, circa il 12% dei lavoratori impiegati in agricoltura dichiara di non essere adeguatamente informato, senza che ricorrano differenze rilevanti in relazione alle dimensioni del luogo di lavoro, mentre il dato UE-28 si attesta complessivamente al 10%.

L'impatto sulla salute dei lavoratori

Circa l'impatto del lavoro sulle condizioni di salute dei lavoratori agricoli il rapporto Eurofound non fornisce una panoramica molto favorevole per il settore, lasciando trasparire una maggior incidenza del contesto lavorativa sulla salute rispetto a quanto invece registrato per l'UE-28 nel complesso. Invero, il settore agricolo registra un alto numero di lavoratori in stato di salute cagionevole (all'incirca il 37%, contro il 21,5% dell'UE-28), di lavoratori la cui salute è messa a rischio dalle condizioni lavorative (all'incirca il 41,5%, contro il 24% dell'UE-28), nonché di lavoratori la cui salute è effettivamente peggiorata dal contesto professionale (all'incirca il 43%, contro il 25% dell'UE-28).

La formazione e lo sviluppo professionale

Riguardo alla formazione ed allo sviluppo professionale nel comparto agricolo, il 59% dei lavoratori dichiara di aver competenze professionali in linea con le loro mansioni (55% nell'UE-28). D'altro canto un numero significativo di lavoratori occupati nel settore agricolo (all'incirca il 35%, il 32% invece nell'UE-28) si dichiara super-qualificato, evidenza che è marcata in ogni classe di età. Circa la diffusione di programmi di formazione, la percentuale di lavoratori in agricoltura che ha preso parte agli stessi è contenuta, a maggior ragione rispetto alla media dell'UE-28: solo l'11% dei lavoratori agricoli ha ricevuto una formazione finanziata dal proprio datore di lavoro, contro il 33% nell'UE-28. Sul punto, il divario è ancor più evidente se relazionato al genere perché soltanto il 6,5% delle donne impiegate nel settore agricolo usufruisce di programmi formativi, contro il dato relativamente più alto, seppur nel complesso contenuto, dell'accesso maschile alla formazione (all'incirca il 13,5%).

In conclusione, dal rapporto Eurofound scaturisce una panoramica generale dei tratti distintivi del settore agricolo, in chiave comparata con i valori che si registrano nell'UE-28. Riassumendo quanto si è avuto modo di riportare e sintetizzare emerge quindi la netta prevalenza di lavoratori impiegati nelle micro-imprese del settore (quelle che hanno meno di 10 dipendenti), una diffusione contenuta di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rispetto alla media UE-28, un maggior numero di ore lavorate per settimana, un accesso limitato a programmi di formazione e sviluppo professionale, nonché un elevato numero di lavoratori che dichiara di lavorare in condizioni non ottimali per il proprio stato di salute.