

Le regole del lavoro in agricoltura

di Piero Cascioli [*]



La particolarità e la complessità del lavoro in agricoltura, dovuta soprattutto al carattere della stagionalità e degli eventi meteorologici, ha indotto il legislatore e le parti sociali, a prevedere una disciplina particolare per il lavoro in agricoltura, anche se negli ultimi tempi si è assistito a una crescente uniformazione alla disciplina lavoristica e previdenziale generale.

Così, solo per fare qualche esempio, dal vecchio “Registro d’impresa” si è passati al LUL, in materia di “imponibile previdenziale”, si è passati dal vecchio regime del “salario medio convenzionale” al regime ordinario di “minimale di legge”. Detto questo, andiamo a vedere cosa si intende per lavoro agricolo e i soggetti che svolgono tale attività.

Vediamo innanzitutto quali sono le categorie dei lavoratori che operano nel settore agricolo. A differenza degli altri, dove rileva la distinzione tra le due macrocategorie del lavoro autonomo e del lavoro subordinato, in agricoltura abbiamo una terza categoria che è quella dei lavoratori associati. Così, possiamo sostanzialmente distinguere tre categorie: i lavoratori autonomi, i lavoratori associati, i lavoratori subordinati. Vediamole distintamente.

1) LAVORATORI AUTONOMI (coltivatori diretti-imprenditori agricoli)

Rispetto a questa prima categoria, è bene subito dire che nella definizione di imprenditore agricolo che la legge ci fornisce, è implicito anche il contenuto stesso dell’attività agricola, vale a dire, quello che deve intendersi e che quindi rientra nell’ambito del settore agricolo, quello che qualifica un’azienda come “agricola”, con tutte le implicazioni che ne conseguono.

Il codice civile, all’art. 2135 ci dà la definizione di imprenditore agricolo, come colui che “... esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, silvicoltura, allevamento di animali, attività connesse...”. Per le prime tre si intendono attività dirette alla cura e sviluppo di un

ciclo biologico di tipo animale o vegetale che utilizzano o possono utilizzare il fondo, bosco, acque, ecc. (il possesso del fondo non è più un elemento indispensabile come lo era in passato, soprattutto alla luce della quarta categoria delle attività). Le “attività connesse” (e qui si apre un mondo), poiché per tali devono intendersi le attività dirette alla: manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo, bosco, dall’allevamento di animali; ma per attività connesse devono intendersi anche le attività dirette alla fornitura di beni e servizi mediante l’utilizzo prevalente di attrezzature o risorse dell’azienda normalmente impiegate nell’attività agricola, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione e ospitalità.



Ecco, qui vi rientrano anche gli AGRITURISMI, disciplinati dalla legge 96/2006; sono attività agrituristiche quelle di ricezione e ospitalità esercitate dagli imprenditori agricoli, anche in forma di società di capitali o di persone, o associati tra loro, utilizzando la propria azienda, ma sempre in connessione con la coltivazione del fondo, silvicoltura, allevamento di animali.

È imprenditore agricolo chi dedica almeno il 50% del tempo di lavoro ad attività agricole e da queste ricavi almeno il 50 % del proprio reddito globale da lavoro.

Tuttavia, in merito al regime previdenziale, per essere inquadrato nel settore agricolo, l'Inps (circ. 53/03 e 186/03), richiede che i prodotti trasformati o commercializzati devono essere di derivazione aziendale nella misura almeno del 50%; così come il tempo di impiego delle attrezzature e delle risorse aziendali nelle attività interne all'azienda, deve essere superiore al tempo impiegato nelle attività dirette alla fornitura di servizi a favore di terzi. Insomma, il lavoro agricolo in senso stretto deve essere comunque superiore a quello commerciale (ai fini previdenziali).

Così, le coop agricole e i loro consorzi, ai fini previdenziali, sono inquadrati nel settore agricolo, se nelle loro attività di manipolazione, commercializzazione, trasformazione, di prodotti agricoli e zootecnici, si approvvigionano normalmente, continuativamente e prevalentemente (più del 50%), di tali prodotti, dai loro soci. Se manca il requisito della prevalenza, vengono iscritte in altri settori.

Abbiamo poi il "piccolo imprenditore", che è colui che esercita l'attività professionale organizzata, sempre nei settori di cui sopra, ma prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia. Tra piccoli imprenditori è ammesso lo "scambio di manodopera" (art. 2139 cc e circ. Inps 126/09), per lo svolgimento delle attività di cui sopra e senza corrispettivi e remunerazioni. Infine c'è poi il lavoro dei parenti e affini che non integrano né il lavoro autonomo né il lavoro subordinato, ma li vedremo in seguito.



2) LAVORATORI ASSOCIATI

La seconda categoria dei lavoratori agricoli è quella degli associati. Diciamo che sono istituti ormai un po' in desuetudine che sicuramente ebbero ampia applicazione in passato, soprattutto in epoca medievale. Ci limiteremo, pertanto, a un breve cenno.

Sono tali i mezzadri, art. 2141 cc, i coloni parziari art. 2164 cc, i soccidari art. 2170 cc. Per costoro, compresi i coltivatori diretti, ai fini dell'iscrizione all'Inps, la loro attività non deve essere inferiore a 1/3 di quella occorrente per le normali necessità delle coltivazioni e dell'allevamento; deve essere abituale. Sono esclusi dall'obbligo assicurativo quando il lavoro occorrente sia inferiore a 104 gg.

3) LAVORATORI SUBORDINATI

Vediamo ora questa categoria, che oggi è diventata la più significativa. Diciamo che intanto sono ammessi contratti P.T., Intermittenti; Somministrazioni; Apprendistato, Tirocini formativi e di orientamento (art. 16 legge 196/97 e DM 142/98).

La tipologia classica è quella degli operai agricoli che possono essere a tempo indeterminato o a tempo determinato (OTI-OTD) – prima si parlava di salariati, braccianti, giornalieri di campagna –.

La disciplina dei contratti di lavoro subordinato deroga alle leggi generali, compresa quella sul contratto a termine. La loro regolamentazione è contenuta, in sostanza nei CCNL –TU coordinato-. Per operai e florovivaisti il contratto individuale deve contenere: data di inizio,

profilo professionale, mansioni, periodi di prova, trattamento economico.

Vediamo quali sono gli adempimenti che i datori del settore agricolo devono effettuare.

Adempimenti datoriali

- a) **DENUNCIA AZIENDALE**, da presentare all'Inps, con la quale si procede all'apertura della Posizione Previdenziale come azienda agricola. Serve, altresì, all'accertamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli occupati e per la gestione dell'anagrafe delle aziende agricole. La denuncia si fa in via telematica.
- b) **COMUNICAZIONE UNICA**, che si presenta al Registro delle Imprese, e sostituisce tutti gli adempimenti finalizzati all'iscrizione a registro stesso, e ai fini previdenziali, assistenziali, fiscali, e per l'ottenimento del CF e P. IVA. Si tratta di una comunicazione in via telematica dove si dichiara: inizio attività, cessazione, variazioni, sospensioni, ecc.
- c) **COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE PREVENTIVA UNILAV**, la cui copia va consegnata al lavoratore, oppure, nel contratto di lavoro ne va attestata l'avvenuta comunicazione di assunzione.
- d) **DENUNCE CONTRIBUTIVE**.

Anche per ciò che concerne le procedure per le denunce e i pagamenti dei contributi, l'agricoltura ha un suo particolare iter. I datori di lavoro agricolo infatti, non presentano le denunce mensilmente, bensì, trimestralmente, con il modello DMAG Unico, dove vengono riportati tutti i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi degli operai a tempo indeterminato e per quelli a tempo determinato (per gli impiegati le denunce e i pagamenti vengono effettuati mensilmente). Tale modello viene presentato entro il mese successivo al trimestre di riferimento (30 aprile per il primo trimestre; 31 luglio per il secondo; 31 ottobre per il terzo; 31 gennaio per il quarto). Anche il calcolo ha una sua particolarità, infatti sarà direttamente l'Inps, sulla base delle denunce trimestrali presentate dal datore, a effettuare il calcolo dei contributi il cui importo sarà successivamente inviato

dall'istituto ai datori che provvederanno a effettuare i relativi pagamenti alle scadenze stabilite tramite F24 (16 marzo pagamento relativo al terzo trimestre dell'anno precedente; 16 giugno pagamento del quarto trimestre; 16 settembre pagamento del primo trimestre dell'anno in corso; 16 dicembre secondo trimestre dell'anno in corso). La procedura riguarda solo gli OTI e gli OTD. Tuttavia, per gli OTI dipendenti di coop che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici propri, la procedura è quella ordinaria, cioè uniemens e versamento diretto con F24.

Per le assicurazioni contro gli infortuni e le malattie professionali, per gli operai la gestione è dell'Inail e i premi vengono pagati all'Inps che poi provvede alla ripartizione, per gli impiegati l'ente di riferimento è l'Enpaia (impiegati, quadri, dirigenti) che gestisce, oltre agli infortuni e malattie professionali, anche gli accantonamenti di fine rapporto, e il fondo di previdenza.

Il settore agricolo gode di alcune agevolazioni contributive, oltre a quelle previste per la generalità dei settori, tali agevolazioni sono quelle previste per le aziende che operano nelle zone montane e svantaggiate e quelle previste per le aziende ubicate in zone colpite da calamità naturali per le quali è previsto l'esonero contributivo.

Per quanto riguarda le retribuzioni, dove vi possono rientrare anche valori di eventuali generi in natura, per gli OTD e florovivaisti, la particolarità è rappresentata dal terzo elemento che in sostanza, sostituisce e surroga le voci retributive previste solo per gli OTI (festività 5,45%, ferie 8,33%, tredicesima 8,33%, quattordicesima 8,33%, totale 30,44%, calcolato su 312 gg lavorativi).



Nel settore agricolo trovano applicazione tre differenti CCNL: Dirigenti; Impiegati; Operai.

Assunzioni congiunte in agricoltura

Al fine di semplificare le procedure e gli adempimenti amministrativi, è consentito procedere ad assunzioni congiunte nel settore agricolo. Al riguardo il DM del 27 marzo 2014 prima e la circ. del Min-Lavoro n. 37 del 6 maggio 2015, poi, consentono che un unico soggetto proceda alla trasmissione della comunicazione di assunzione ai centri per l'impiego. Tale assunzione congiunta può avvenire nei seguenti casi:

- da parte di gruppi di imprese, le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga, cessazione, sono effettuate dall'impresa capogruppo;
- imprese riconducibili allo stesso proprietario, effettuate dal proprietario stesso;
- imprese legate da un contratto di rete, effettuate da un soggetto appositamente incaricato nel contratto di rete stesso oppure con specifico accordo tra le parti depositato presso le associazioni di categoria;
- imprese condotte da imprenditori legati da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado, effettuato da un soggetto appositamente incaricato con specifico accordo depositato.



Tali referenti unici, possono, altresì, gestire tutti gli altri adempimenti inerenti al rapporto di lavoro (tenuta del LUL, buste paga, denuncia Inps, ecc.). Tali soggetti, possono presentare anche la Denuncia Aziendale atta alla compilazione della denuncia contributiva per le assunzioni congiunte -messaggio Inps n. 6605 del 28 ottobre 2015, circ. Inps n. 131/2015, mess. INPS n. 7635 del 28 dicembre 2015.

Collaborazioni occasionali agricole e collaborazioni familiari

L'art. 74 della Legge Biagi rubrica le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro, intendendo per queste le attività agricole che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato, cioè le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado, in modo meramente occasionale o ricorrente di

breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori. Per occasionali devono intendersi prestazioni non continuative, non strutturali, non programmate nel tempo, di durata non ampia, questa la giurisprudenza.

La circolare del Ministero del lavoro del 10 giugno 2013, distingue le collaborazioni familiari dalle collaborazioni familiari occasionali, qualificando queste ultime come prestazioni rese da familiari

o affini che si trovino nella condizione di pensionato ovvero impiegato a tempo pieno presso altro datore di lavoro: qui l'occasionalità è presunta. Poi, al di fuori di tali ipotesi, l'occasionalità è data da un limite temporale che è di 90 gg (720 ore) nel corso dell'anno solare. In questi casi non vi sono adempimenti amministrativi da effettuare né l'obbligo previdenziale, ma solo quello assicurati. La prestazione deve essere sempre a titolo gratuito. Se le prestazioni non superano le 10 gg annue non vi sarà nemmeno l'obbligo assicurativo.

Rete di lavoro agricolo di qualità

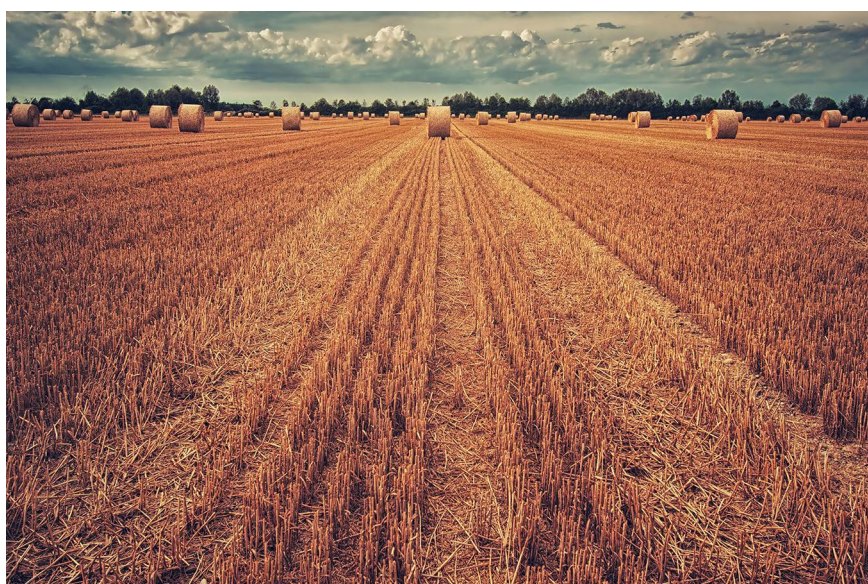
La rete di lavoro agricolo di qualità, introdotta dall'art. 6 comma 1 del D. L. 91 del 2014 conv. in legge 116/2014, è, sostanzialmente, un registro dove vengono iscritte le aziende cd. "virtuose". Queste si pongono, in una certa misura, in correlazione diretta con l'attività ispettiva, nel senso che i controlli che si pongono in essere nel settore, non saranno diretti alle aziende iscritte nella rete. Vediamo come funziona. Intanto la rete è istituita presso l'Inps e possono chiederne l'iscrizione le aziende agricole di cui all'art. 2135 cc. L'iscrizione è subordinata al possesso di determinati requisiti di affidabilità che sono:

- a) Non avere riportato condanne penali e non avere procedimenti penali in corso per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e IVA;
- b) Non essere stati destinatari, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative definitive per violazioni in materia di lavoro e fiscale;
- c) Essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e premi assicurativi.

Le aziende inviano in via telematica l'istanza e dichiarano il possesso dei requisiti di cui sopra, queste sono poi esaminate e deliberate entro 30 gg dall'inoltro dalla cabina di regia della rete. In caso di esito positivo le aziende sono iscritte alla rete e ricevono un certificato di qualità, che non prevede esenzioni contributive o fiscali o trattamenti economici e normativi particolari, ma diciamo che esclude, in via di principio, dette

aziende da controlli ispettivi. Infatti la finalità principale della rete è quella di contrasto al caporalato e al lavoro nero, rientra nelle cd. "Azioni positive di contrasto"; sono misure preventive, che prevengono cioè le violazioni e quindi i controlli, con buona pace per tutti. Naturalmente, nulla vieta poi agli organi ispettivi di effettuare controlli su specifiche richieste di intervento da parte di lavoratori, OO.SS., A.G., altre Amministrazioni, o per gli ordinari controlli per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Rete è gestita da una Cabina di regia composta da membri appartenenti all'Inps, ai Ministeri del Lavoro, politiche agricole, economia, dalle OO.SS., datoriali e Conferenza stato Regioni. I suoi compiti consistono nella ricezio-



ne ed esame delle istanze, nella redazione e aggiornamento dell'elenco, nella formulazione di proposte ai ministeri del lavoro e delle politiche agricole in materia di lavoro nel settore agricolo.

I limitati oneri e i potenziali effetti positivi della rete, suggeriscono l'auspicabilità di una sua estensione agli altri settori merceologici. Da un lato consentirebbe di mirare i controlli verso ambiti evidentemente più a rischio, quindi con azioni più efficaci e migliori risultati; dall'altro sarebbe comunque uno stimolo per le aziende a tendere verso una gestione nel pieno rispetto delle leggi. ■

[*] Responsabile Area Vigilanza 1 di coordinamento dell'Ispezzione Territoriale del Lavoro di Roma. Vincitore del Premio Massimo D'Antona 2016. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.