



IL LAVORO "VERO"
IN AGRICOLTURA

ANALISI E PROPOSTE DI CONFAGRICOLTURA

ROMA

19 NOVEMBRE 2009

INDICE

L'occupazione in agricoltura	3
Relazioni sindacali	6
Lavoro sommerso e vigilanza	8
Sicurezza sul lavoro	9
Le regole	11
La burocrazia	12
Gli oneri	14
Le proposte	17

L'OCCUPAZIONE IN AGRICOLTURA

L'occupazione dipendente del settore agricolo rappresenta una quota importante del mercato del lavoro del nostro Paese, sia in termini quantitativi che qualitativi, come dimostrano i dati e l'analisi che seguono.

Peraltro il lavoro agricolo, contrariamente a quanto comunemente si pensa, non può essere semplicisticamente etichettato come lavoro saltuario o tantomeno precario, giacché esiste una forte componente di lavoro a tempo indeterminato e di lavoro a tempo determinato stabile e strutturale.

L'occupazione agricola dipendente merita quindi la massima considerazione all'interno del contesto economico-sociale del nostro Paese.

Particolare interesse rivestono questi temi per Confagricoltura, in ragione della natura della propria base associativa, costituita in gran parte da imprese agricole di medie-grandi dimensioni che occupano manodopera dipendente in modo strutturale e rilevante.

La forza lavoro

Il numero di lavoratori dipendenti occupati nel settore agricolo ammonta, nell'anno 2008, a circa **1.085.000** unità; di questi 35.000 sono impiegati, quadri e dirigenti, 117.000 sono operai a tempo indeterminato e 933.000 sono operai a tempo determinato (cfr. Tabella n.1).

Peraltro, nell'ambito della categoria degli operai agricoli a tempo determinato, un numero rilevante (530.000 unità circa) svolge un numero di giornate annue piuttosto consistente (da 101 a 312) e rappresenta la parte più strutturale e qualificata dell'occupazione agricola.

Si tratta di numeri rilevanti sia in termini assoluti e sia in relazione ai livelli occupazionali degli altri settori produttivi, considerato che tutti i lavoratori dipendenti iscritti all'INPS sono pari a circa 12 milioni di unità.

Se poi si considera anche l'indotto, il numero degli operatori del sistema agroalimentare¹ rappresenta, secondo un recente studio Nomisma, il 12 per cento circa della forza lavoro del nostro Paese.

I datori di lavoro

Le aziende assuntrici di manodopera agricola sono, secondo i dati INPS, circa **210.000** (cfr. Tabella n.2).

Le aziende che occupano operai sono in gran parte ditte in economia (circa 133.000) e cioè imprese che soddisfano il loro fabbisogno lavorativo esclusivamente attraverso manodopera dipendente (tra queste un numero crescente è composto da imprenditori agricoli professionali - IAP e da società); le imprese dirette coltivatrici che utilizzano, oltre all'apporto di manodopera familiare, quello di lavoratori dipendenti sono circa 68.000. Le cooperative che occupano operai agricoli sono invece poco meno di 10.000.

Le aziende che occupano impiegati, quadri e dirigenti, iscritte all'ENPAIA, ammontano ad oltre 7.500 unità.

Il mercato del lavoro

Il mercato del lavoro agricolo presenta caratteristiche peculiari sia per quanto attiene alla tipologia di aziende che occupano manodopera e sia con riferimento alle categorie ed alle tipologie contrattuali dei lavoratori occupati.

¹ La rilevazione Nomisma sugli operatori del sistema agroalimentare non tiene conto degli addetti dei settori "a monte" dell'attività primaria quali la meccanizzazione, la produzione di mezzi tecnici, sementi, fertilizzanti, prodotti chimici e la relativa catena distributiva.



Le caratteristiche più evidenti sono, da un lato, la maggiore presenza di operai rispetto agli impiegati, quadri e dirigenti e dall'altro, all'interno della categoria degli operai agricoli, una prevalenza di rapporti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.

La maggior parte della manodopera agricola a tempo determinato è concentrata nelle regioni meridionali dove l'agricoltura continua a rivestire un ruolo di un certo rilievo all'interno delle varie economie territoriali. La concentrazione deriva inoltre da una forte presenza di colture e produzioni richiedenti un alto impiego di manodopera quali, ad esempio, orticoltura, frutticoltura, olivicoltura nonché da un livello medio di meccanizzazione meno elevato rispetto ad altre aree del Paese.

D'altro canto la manodopera a tempo indeterminato e le figure professionali elevate (impiegati, quadri e dirigenti) sono presenti prevalentemente nelle aree del centro-nord, ove si concentrano aziende strutturate, di grandi dimensioni, che richiedono un fabbisogno occupazionale stabile nel tempo.

Negli ultimi anni si è assistito ad una **evoluzione delle figure professionali occupate all'interno delle aziende agricole, in corrispondenza ai mutamenti ed alle diversificazioni produttive** verificatisi anche a seguito di importanti novità legislative nazionali e comunitarie. Ed infatti, accanto alle tradizionali attività di coltivazione ed allevamento, gli imprenditori agricoli hanno cominciato a dedicarsi sempre più alla ricezione ed ospitalità turistica, alla trasformazione e commercializzazione dei prodotti, ai servizi conto terzi, alla tutela del territorio, alla produzione di biocarburanti e di energia elettrica, e così via. Tutte attività queste che richiedono lavoratori dipendenti sempre più qualificati.

L'immigrazione

Nell'ambito della manodopera agricola dipendente sempre maggior rilievo acquista la presenza di operai extracomunitari che attualmente rappresenta circa il **10 per cento della forza lavoro**. Si tratta di 90.000 lavoratori, di cui 17.000 a tempo indeterminato e 73.000 a tempo determinato, provenienti prevalentemente da Bangladesh, Ma-

rocco, India, Albania, Pakistan, Malawi, Tunisia, Sri Lanka, ex-Jugoslavia.

Il 42% sono impiegati nella produzione delle colture arboree e nella raccolta della frutta, il 32% nella raccolta di ortaggi e pomodori, il 13 % nell'allevamento, i restanti nell'agriturismo e nella vendita dei prodotti.

A questi bisogna aggiungere un numero altrettanto rilevante di lavoratori provenienti da Paesi neo-comunitari (in particolare Romania e Polonia).

Occupazione e crisi

L'occupazione nel settore agricolo si è mantenuta sostanzialmente stabile, anzi in lieve crescita, nel corso dell'ultimo decennio.

I dati relativi al primo trimestre 2009 evidenziano invece una leggera flessione: meno 2 per cento per gli operai a tempo determinato e meno 5 per cento per gli operai a tempo indeterminato.

La crisi economica in atto dunque comincia a far sentire i propri effetti anche sull'occupazione agricola.

La conferma della flessione occupazionale arriva anche dai dati INPS sulla Cassa integrazione in agricoltura che hanno rilevato nella primavera di quest'anno un significativo aumento, in termini percentuali, delle ore di sospensione autorizzate, che rimangono tuttavia molto più contenute rispetto a quelle degli altri settori produttivi.

Basti pensare che della spesa complessiva sinora sostenuta per gli ammortizzatori sociali in deroga (1,5 miliardi a settembre scorso) solo 8 milioni di euro circa sono riferibili all'agricoltura, pari al 5 per mille del totale.

L'occupazione agricola dipendente ha dunque sostanzialmente tenuto anche in un periodo di crisi economica importante quale quella in atto, che non ha risparmiato le aziende agricole e che si è manifestata anche con un crollo dei prezzi all'origine di molte importanti produzioni.

Tuttavia, a partire dal 2009, segnali preoccupanti cominciano a pervenire soprattutto da parte delle imprese che hanno un rilevante carico di manodo-



pera e che chiedono alle nostre strutture informazioni ed assistenza per l'accesso al sistema degli ammortizzatori sociali, ordinari e in deroga.

Per fronteggiare la crisi non è sufficiente rafforzare il sistema degli ammortizzatori sociali, ma sono necessari anche interventi di tipo preventivo che consentano alle aziende di mantenere i livelli occupazionali. In tal senso si stanno orientando gli altri grandi Paesi dell'Unione Europea che stanno adottando

provvedimenti straordinari per il contenimento del costo del lavoro. In particolare la Francia sta approvando l'esonero dall'obbligo contributivo per i rapporti di lavoro agricolo stagionale fino a 110 giornate annue (costo: 220 milioni di euro) mentre la Germania sta riconoscendo alle aziende agricole la riduzione della contribuzione antinfortunistica per 200 milioni di euro.

Tab. 1 - Lavoratori subordinati occupati in agricoltura per anno e per tipologia contrattuale (numero indice 2000=100)

Anno	Operai a tempo determinato (OTD)		Operai a tempo indeterminato (OTI)	
	v.a.	n.i.	v.a.	n.i.
2000	842.188	100,0	96.181	100,0
2001	849.403	100,9	97.887	101,8
2002	877.044	104,1	107.159	111,4
2003	891.657	105,9	107.578	111,8
2004	889.278	105,6	116.659	121,3
2005	866.494	102,9	116.117	120,7
2006	866.955	102,9	114.556	119,1
2007	934.719	111,0	116.240	120,9
2008	933.443	110,8	116.999	121,6

Fonte: elaborazioni Confagricoltura su dati INPS

Tab. 2 - Datori di lavoro agricolo per tipologia (anno 2008)

Imprese in economia	132.489
Coltivatori diretti	68.733
Cooperative e Consorzi	9.481
Pubblica amministrazione e corpo forestale dello Stato	262
Totale	210.965

Fonte: elaborazioni Confagricoltura su dati INPS



RELAZIONI SINDACALI

Le **buone relazioni** sindacali che **caratterizzano il settore agricolo** hanno consentito negli ultimi anni di rinnovare i contratti collettivi nazionali e territoriali in tempi ragionevoli e senza particolari conflittualità, nonché di raggiungere importanti intese per la lotta al lavoro sommerso e fittizio, per il rilancio e lo sviluppo dell'occupazione in agricoltura e per il rinnovo degli assetti della contrattazione collettiva.

Bilateralità

Le Organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo hanno creato organismi (enti bilaterali), che assolvono a funzioni non certo secondarie sia rispetto alle stesse Parti costitutrici e sia rispetto ai datori di lavoro ed ai lavoratori dell'agricoltura. Si pensi ad esempio a **FORAGRI** ed **AGRIFORM** in materia di formazione, o al **FISLAF** ed al **FIA** in materia sanitaria, o ancora ad **AGRIFONDO** in materia di previdenza complementare; questo per quanto riguarda il livello nazionale, ma anche a livello provinciale si è sviluppata una rete articolata di enti bilaterali quali le **Casse extra-*legem*** (strumento ormai consolidato di gestione mutualistica delle integrazioni in caso di malattia ed infortunio), gli **Osservatori**, i **Comitati per la sicurezza**, e così via.

Recenti innovazioni legislative valorizzano in modo significativo la bilateralità, assegnando alle Parti Sociali la gestione di funzioni sussidiarie, ed in alcuni casi addirittura sostitutive, di quelle pubbliche, in materia di collocamento, immigrazione, sanità, formazione, integrazione al reddito.

Confagricoltura, insieme alle altre Parti sociali del settore agricolo, ha già sottoscritto un impegno a rafforzare e razionalizzare il sistema della bilateralità, alla luce delle esperienze già maturate e delle possibili prospettive future, anche tenendo conto delle positive pratiche degli altri settori produttivi. L'argomento sarà oggetto di apposito confronto in sede contrattuale.

A sostegno del sistema che le Parti intendono realizzare è necessario individuare meccanismi, anche di carattere legislativo, che rendano certa la contribuzione agli enti bilaterali da parte dei soggetti interessati (imprese e lavoratori).

Assetti contrattuali

Gli assetti della contrattazione collettiva in agricoltura si caratterizzano per un mercato decentramento degli aspetti fondamentali del momento negoziale, quali la retribuzione e la classificazione dei dipendenti, che sono demandati al secondo livello di contrattazione, che è su base territoriale. Il contratto nazionale definisce invece gli elementi normativi di base e i limiti minimi di ciascuna area professionale. Questo assetto è stato fortemente voluto dalle Parti sociali agricole perché risponde all'esigenza imminente del mondo agricolo di regolare gli aspetti economici del contratto in modo confacente alle differenti e variegate realtà territoriali.

Anche su questa delicata materia le buone relazioni sindacali hanno consentito nel settembre scorso la sottoscrizione di un **Protocollo di settore per la revisione degli assetti contrattuali** che - pur confermando sostanzialmente la struttura previgente caratterizzata da un mercato decentramento - ha apportato correttivi volti a modernizzare il sistema delle regole, tenendo conto sia dei mutamenti intervenuti nel mercato del lavoro agricolo sia degli accordi generali raggiunti in materia di assetti contrattuali (Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 per la riforma degli assetti contrattuali).

Tale accordo è particolarmente importante, non solo per i contenuti, ma anche perché rappresenta al momento l'unica intesa unitaria di settore in materia di riordino degli assetti contrattuali, che vede la firma di tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo degli operai agricoli.



Ben presto il nuovo Protocollo sarà sottoposto ad un importante banco di prova; entro la fine dell'anno, infatti, partirà il negoziato per il rinnovo del contratto collettivo per gli operai agricoli e florovivaisti, in scadenza il 31 dicembre prossimo che interessa oltre 200.000 imprese e circa 1 milione di lavoratori.

Avviso comune

L'ennesima dimostrazione delle buone relazioni sindacali che caratterizzano il settore primario è rappresentata dalla sottoscrizione di tre Avvisi comuni (nel 2004, nel 2007, nel 2009) tra tutte le Parti sociali agricole, finalizzati a favorire l'azione di contrasto al lavoro sommerso, irregolare e fittizio, nonché a definire interventi mirati a salvaguardare i livelli occupazionali e a promuovere una migliore occupazione nel settore agricolo.

Nell'ultimo Avviso comune del 23 giugno 2009 le Parti hanno congiuntamente formulato una serie di proposte finalizzate a:

- **alleggerire il peso degli oneri sociali**, soprattutto per le imprese agricole che operano in zone normali e che attualmente non usufruiscono di alcun tipo di agevolazione contributiva;
- **eliminare quelle rigidità burocratiche** che, senza valido motivo, rendono difficile e complicata la vita alle imprese agricole, segnatamente quando intendono assumere lavoratori extracomunitari e quando debbono gestire rapporti di lavoro stagionali;
- **restituire alla previdenza agricola l'importanza e la dignità** che merita all'interno dell'INPS;
- risolvere alcune criticità interpretative che hanno generato un ingente contenzioso amministrativo e giurisdizionale.

Tutte le Parti confidano quindi che il Governo - al quale l'avviso comune è stato indirizzato - raccolga le sollecitazioni provenienti in modo congiunto da tutte le Parti sociali del mondo agricolo e le traduca presto in provvedimenti attuativi di carattere legislativo o amministrativo.

Al riguardo deve essere valutata senz'altro positivamente l'attivazione di un Tavolo permanente di confronto presso il Ministero del Lavoro cui partecipano tutti gli attori interessati.



LAVORO SOMMERSO E VIGILANZA

La recente riforma del sistema di vigilanza (d.lgs. 124/2004) ha profondamente innovato l'impostazione degli accertamenti ispettivi, affiancando alla consueta funzione di tipo repressivo una funzione di tipo prevenzionale e di promozione dell'occupazione regolare.

Sono stati inoltre affidati del Ministero del lavoro (sia a livello centrale che territoriale), compiti di direttiva e coordinamento dell'attività di vigilanza, al fine di assicurare l'esercizio unitario dell'azione ispettiva nonché l'uniformità di comportamento degli organi competenti (Ministero del lavoro ed enti previdenziali).

In linea con tali innovazioni si pone la **direttiva emanata nel 2008 dal Ministro Sacconi**, finalizzata a superare l'approccio formale e burocratico dell'azione ispettiva e ad indirizzarla verso l'accertamento di **omissioni di carattere sostanziale**.

Benché si tratti di principi senz'altro apprezzabili e condivisibili, sul piano concreto **la riforma stenta ad affermarsi in modo uniforme**. Le aziende agricole infatti lamentano a tutt'oggi di essere assoggettate in momenti diversi, ma con riferimento agli stessi periodi, a controlli prima degli ispettori INPS, poi dell'INAIL, della direzione provinciale del lavoro, e così via. Permangono inoltre verifiche ispettive improntate alla ricerca di omissioni veniali e meramente formali piuttosto che all'accertamento di violazioni sostanziali.

Confagricoltura è fermamente convinta invece che **l'azione ispettiva vada concentrata in modo particolare verso le aziende che occupano lavoratori in nero e che operano al di fuori di ogni regola**. La presenza di tale fenomeno rappresenta un problema - oltre che per lo Stato - anche per le imprese agricole in regola, che adempiono puntualmente agli obblighi burocratici ed economici connessi ai

rapporti di lavoro dipendente. Dette imprese, infatti, si trovano costrette a competere con aziende "sommese", che operano con costi di produzione notevolmente inferiori.

Il lavoro sommerso, inoltre, incide negativamente sui lavoratori dipendenti non denunciati regolarmente che restano privi di un'adeguata copertura previdenziale ed assistenziale, nonché di un'idonea tutela sotto il profilo della sicurezza.



SICUREZZA SUL LAVORO

La sicurezza sul lavoro è una di quelle questioni per le quali non si fa mai abbastanza. Ogni singolo infortunio, specie se mortale, è un problema drammatico, per la società e per il mondo produttivo. Per questo tutti gli attori coinvolti (Governo, amministrazioni, aziende, lavoratori) devono fare il possibile per eliminare o almeno ridurre al minimo i rischi sul lavoro.

I dati INAIL sull'andamento degli infortuni sul lavoro in agricoltura sono relativamente confortanti, almeno in termini di *trend*. Nell'ultimo decennio, infatti, **gli infortuni verificatisi nelle aziende agricole sono sensibilmente diminuiti** (cfr. Tabella n.3).

Anche nello scorso anno si è registrata un'ulteriore diminuzione del numero di infortuni sul lavoro in agricoltura che sono passati dai 57.206 del 2007 ai 53.278 del 2008, con un calo del 6,9 per cento.

Da sottolineare che nel settore agricolo il calo infortunistico (-6,9 per cento) è risultato più consistente che nell'Industria e nei Servizi (-4,3 per cento), dove pure la riduzione è stata di una certa

rilevanza. Per i dipendenti dello Stato invece si è registrato un aumento del 7,6.

Evitando enfasi eccessive, si può trarre un bilancio positivo su un settore che da diversi anni sta puntando sempre più alla sicurezza alimentare, alla qualità dei prodotti, senza trascurare gli aspetti legati alla tutela dell'ambiente e degli operatori che lavorano nel settore.

A questi risultati stanno contribuendo diversi fattori, dallo sviluppo di forme di agricoltura sostenibili, alla presenza di operatori sempre più professionali, al contributo dato da tutta la filiera nel mettere a disposizione mezzi tecnici in grado di seguire l'evoluzione dell'agricoltura.

Ma a fronte degli obiettivi che il paese si è posto in termini di salute e sicurezza del lavoro, ai costi ancora elevati del fenomeno infortunistico, si devono considerare ancora insufficienti i risultati ottenuti.

Confagricoltura ha sempre manifestato un'attenzione particolare ai problemi della sicurezza del lavoro, non solo in termini di formazione, informazione

Tab. 3 - Infortuni sul lavoro denunciati nel complesso e in agricoltura (dati in valore assoluto e in % rispetto al 2004)

Anno	Totale	Agricoltura	%
2004	897.106	27.667	
2005	870.313	25.348	-8,4
2006	860.170	23.825	-13,9
2007	848.554	22.573	-18,4
2008	810.843	20.629	-25,4

Fonte: elaborazioni Confagricoltura su dati INAIL



ed assistenza alle aziende associate, ma anche dando particolare risalto alla bilateralità; già da tempo, infatti, la contrattazione collettiva agricola prevede particolari disposizioni atte a favorire il miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoro (si veda in particolare il *“Protocollo d’intesa per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”* allegato al CCNL operai agricoli).

Inoltre, Confagricoltura ha sottoscritto nel 2004 e nel 2007 Avvisi comuni per l’emersione del lavoro nero in agricoltura, proprio nella consapevolezza che il lavoro sommerso possa rappresentare un fenomeno preoccupante anche per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Resta comunque la necessità di migliorare la legislazione al fine di rendere più efficiente il sistema della sicurezza, **privilegiando la sicurezza sostanziale** dei lavoratori piuttosto che quella formale e promuovendo in modo più incisivo e capillare la **cultura della prevenzione**. Passi avanti in tal senso sono stati compiuti con le recenti modifiche al T.U. sulla sicurezza ma restano ancora forti perplessità su una normativa pensata e costruita per realtà produttive diverse da quelle agricole.



LE REGOLE

Negli ultimi 12 anni, anche in attuazione degli indirizzi dell'Unione Europea, sono intervenuti diversi provvedimenti legislativi che hanno sostanzialmente modificato il diritto del lavoro, modernizzando le regole, al fine di coniugare una maggiore flessibilità delle norme che disciplinano (almeno in ingresso) i rapporti di lavoro subordinato con l'esigenza di salvaguardare i diritti dei lavoratori e promuovere l'occupazione.

In tale direzione è particolarmente apprezzabile, per il settore agricolo, la **legislazione in materia di lavoro a termine** (d.lgs. 368/2001) che ha espressamente escluso i rapporti di lavoro agricolo dalle limitazioni e dai vincoli posti dalla generale disciplina per i contratti di lavoro a tempo determinato, proprio in ragione del fatto che in agricoltura i rapporti di lavoro stagionale, e più in generale a termine, rappresentano la regola e non l'eccezione.

Altrettanto apprezzabile è la cosiddetta **riforma Biagi** (d.lgs. 276/2003) che, tra le altre cose, ha reso maggiormente flessibili tipologie contrattuali già esistenti, quali il *part-time* e la somministrazione ed ha introdotto nuove forme di rapporto quali il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, il lavoro occasionale accessorio.

Da sottolineare positivamente la circostanza che il predetto decreto legislativo - a differenza di quanto avvenuto in passato in occasione di analoghe riforme che pure andavano verso una modernizzazione delle regole (legge 196/1997) - ha ricompreso il lavoro agricolo nell'ambito di applicazione di tutte le nuove, e più flessibili, norme in materia di lavoro, **riconoscendo al settore primario pari dignità di trattamento e di regole rispetto a tutti gli altri settori produttivi.**

Particolare interesse ha suscitato per il settore agricolo l'introduzione del **lavoro occasionale accesso-**

rio (cd. **voucher**), grazie al quale le imprese agricole possono avvalersi di prestazioni occasionali rese da particolari soggetti (di regola pensionati, studenti e casalinghe) senza essere assoggettati agli oneri amministrativi, normativi, fiscali e previdenziali che caratterizzano il lavoro dipendente.

Si tratta di uno **strumento utilissimo**, come confermano i dati sul suo impiego soprattutto con riferimento alle attività di raccolta, **ma che non deve essere utilizzato impropriamente**, giacché il *voucher* non rappresenta un sistema per aggirare le norme in materia di lavoro subordinato, ma solo uno strumento aggiuntivo in mano alle imprese per gestire, in alcune ipotesi, situazioni che non rientrano negli schemi tipici del lavoro dipendente, bensì di quello occasionale.

Peraltro il *voucher* ha avuto anche il merito di richiamare l'attenzione di tutti sull'eccesso di burocrazia che caratterizza i rapporti di lavoro dipendente e sulla necessità di una sostanziale semplificazione degli adempimenti amministrativi.



LA BUROCRAZIA

Nonostante negli ultimi anni si sia (finalmente) affermata una corrente di pensiero favorevole alla semplificazione amministrativa e legislativa - come dimostrano forum, convegni e seminari sull'argomento promossi anche da Istituzioni pubbliche - **continua a perseverare un *modus operandi* da parte della Pubblica Amministrazione non sempre coerente con tale orientamento.**

Dal punto di vista legislativo non mancano i segnali positivi, dalla comunicazione unica di assunzione al libro unico del lavoro, nonché all'abolizione della norma che introduceva eccessive rigidità procedurali nell'esercizio delle dimissioni da parte dei lavoratori dipendenti.

Molto però resta da fare, soprattutto per i **rapporti di lavoro stagionale** che oggi sono assoggettati alle stesse identiche procedure burocratiche previste per la generalità dei rapporti di lavoro dipendente. Per tale tipologia di rapporti invece, proprio in ragione delle loro caratteristiche - durata contenuta, reiterazione nel corso dell'anno, particolarità della prestazione lavorativa - **è necessario prevedere importanti semplificazioni amministrative** trattandosi di rapporti piuttosto diffusi e instaurati per far fronte ad esigenze temporanee.

Un discorso a parte meritano le procedure che regolano i rapporti di lavoro con i cittadini extracomunitari che - nonostante i passi avanti compiuti dalle istituzioni competenti grazie anche alla collaborazione delle organizzazioni di categoria - presentano ancora alcune criticità, soprattutto con riguardo ai tempi di risposta da parte delle amministrazioni preposte non sempre coerenti con le esigenze di tempestività delle aziende agricole.

Una **importante occasione persa** per una concreta semplificazione amministrativa è rappresentata dalla **comunicazione unica per l'avvio dell'impresa**, entrata in vigore lo scorso 1° ottobre.

Ed infatti nel modo in cui è stata concepita ed attuata la comunicazione unica si sostanzia praticamente in un insieme di *file* che riproducono i moduli oggi già in uso per INPS (modello DM68, modello DA), per INAIL (denuncia di esercizio) e per le altre Amministrazioni (Camere di commercio e Agenzia delle entrate).

In altre parole, non essendo stata modificata in alcun modo la normativa di riferimento di ciascuna amministrazione interessata, né i procedimenti amministrativi di relativa competenza, la semplificazione consiste solo nella trasmissione telematica ad un unico soggetto (Camera di Commercio) delle varie comunicazioni di avvio d'impresa.

Sarebbe stato sicuramente più incisivo sotto il profilo della semplificazione, una revisione complessiva dei vari procedimenti in essere e l'introduzione di un modello unificato e semplificato di comunicazione che sostituisse i vari modelli esistenti, riducendo al minimo le informazioni da fornire ed eliminando qualunque ripetizione.

In tal senso Confagricoltura ha già fatto presente agli Enti competenti la necessità di cogliere questa importante occasione per semplificare drasticamente i modelli in uso, a partire dalla denuncia aziendale (modello DA), che tanti problemi ha sollevato, e continua a sollevare in sede di compilazione.

Un'altra vischiosità procedurale che merita di essere segnalata è infine quella che regola la **compensazione dei debiti contributivi INPS con le sovvenzioni e i benefici comunitari erogati dall'AGEA** e dagli altri organismi pagatori. La procedura di compensazione attualmente in uso **non prevede alcuna forma di partecipazione né di informazione preventiva del soggetto interessato**, il quale viene a conoscenza dell'avvenuta decurtazione del premio spettante solo quando, alla



scadenza prevista, non riceve alcun pagamento. Questo *modus operandi*, a tacer d'altro, non consente all'interessato di opporre tempestivamente l'inesistenza del debito (perché pagato o contestato) ed evitare una compensazione indebita. Inoltre le due amministrazioni non dialogano con la necessaria tempestività, generando errori nel sistema di compensazione e ritardi nella correzione degli stessi.



GLI ONERI

L'elevata pressione fiscale e contributiva che grava sul lavoro dipendente rappresenta una delle **principali criticità del sistema produttivo** del nostro Paese. Essa crea gravi difficoltà alle nostre aziende quando sono chiamate a competere, ormai sempre più spesso, a livello internazionale. Non è un mistero infatti che **il costo degli oneri sociali in Italia è particolarmente sostenuto ed è tra i più elevati in assoluto dell'Unione Europea**. E l'agricoltura non fa eccezione.

Sulla base di uno studio realizzato dal GEOPA-COPA, risulta che le aliquote previdenziali agricole ordinarie in vigore in Italia (**35,30 per cento**) sono decisamente superiori a quelle in vigore in Portogallo, Olanda, Germania, Spagna, Austria, Danimarca, Gran Bretagna, Irlanda e Grecia (cfr. Tabella n.4).

Particolarmente penalizzante per le aziende agricole italiane è il confronto con Spagna (**15,88 per cento**) e Portogallo (**21 per cento**), trattandosi di Paesi con produzioni concorrenti.

Il divario rispetto agli altri Paesi Europei si accentua ulteriormente se si considerano le aliquote ap-

plicate in caso di lavoro stagionale, giacché in taluni importanti Paesi dell'Unione Europea (Germania, Spagna, Francia, Belgio ed Olanda) il lavoro stagionale agricolo è assoggettato ad un particolare regime previdenziale, con una contribuzione ridotta (cfr. Tabella n.5).

Anche a livello nazionale il **confronto con gli altri settori produttivi è penalizzante** con riferimento alle aliquote previdenziali ordinarie (cfr. Tabella n.6). Ed infatti per le aziende agricole che operano in zone normali del centro-nord le aliquote contributive (**35,30 per cento**) sono addirittura più elevate di quelle in vigore negli altri settori produttivi come il commercio (**30,48 per cento**) e l'industria (**34,38 per cento**).

La maggiore pressione contributiva rispetto agli altri settori deriva principalmente dall'elevata incidenza della **contribuzione antinfortunistica (13,26 per cento)**, finalizzata a contenere il forte disavanzo della gestione agricola INAIL, sul quale incidono soprattutto i lavoratori agricoli autonomi.

Tab. 4 - Aliquote contributive di previdenza e assistenza sociale a carico del datore di lavoro nei principali Paesi dell'UE per lavoratori a tempo indeterminato

Paesi UE	Aliquote contributive %
Regno Unito	12,00
Danimarca	15,00
Spagna	15,88
Portogallo	21,00
Germania	23,25
Olanda	29,00
Italia	35,30
Francia	36,60
Belgio	43,19

Fonte: elaborazioni Confagricoltura su dati GEOPA



Tab. 5 - Aliquote contributive di previdenza e assistenza sociale a carico del datore di lavoro nei principali Paesi dell'UE per lavoratori stagionali

Paesi UE	Aliquote contributive %
Germania	0,02
Olanda	2,28
Belgio	8,25
Regno Unito	12,00
Francia	13,01
Danimarca	15,00
Spagna	18,16
Portogallo	21,00
Italia	35,30

Fonte: elaborazioni Confagricoltura su dati GEOPA

Peraltro i **provvedimenti di carattere generale che nell'ultimo periodo hanno cercato di ridurre** la pressione fiscale e contributiva sul lavoro dipendente, quali ad esempio la cosiddetta riduzione del cuneo fiscale o gli sgravi contributivi per le erogazioni previste dai contratti di secondo livello legate ad incrementi di produttività, hanno avuto una **scarsa applicazione in agricoltura**, in ragione della particolare composizione del mercato del lavoro agricolo (dove i lavoratori a tempo determinato rappresentano la regola) e dei relativi assetti contrattuali, basati su una negoziazione di tipo territoriale piuttosto che aziendale.

Permane dunque forte la **necessità per il comparto primario di ottenere provvedimenti che contengano il costo degli oneri sociali**, anche in previsione degli effetti della crisi economica in atto, che già si stanno facendo sentire per molte produzioni (latte, olio, grano, etc.). Paradossalmente, invece, **le aziende agricole stanno andando incontro ad un preoccupante aumento della pressione contributiva**.

Ed infatti, **alla fine del 2009, viene a scadere la misura delle agevolazioni contributive per le zone montane e svantaggiate** prevista dalla legge n.81/2006, come modificata dalla legge 33/2009. Conseguentemente, in assenza di ulteriori provvedimenti, a decorrere dal 1° gennaio 2010 le agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate torneranno alle misure previgenti

(quelle in vigore fino al 2005, per intenderci), con un notevole incremento della pressione contributiva sulle aziende operanti in zone difficili. **Nelle aree svantaggiate, per dare la misura del problema, la pressione contributiva sarà quasi doppia rispetto all'attuale**. In tempi di crisi una situazione del genere rischia di costringere molte aziende alla chiusura o, quantomeno, alla riduzione dell'attività e, quindi, del livello occupazionale.

A ciò si aggiunga che le aliquote contributive ordinarie - già particolarmente elevate - continueranno a crescere con progressione annuale nella misura dello 0,20 per cento annuo per le aziende agricole tradizionali, e dello 0,60 per cento per quelle con processi produttivi di tipo industriale, così come previsto dal d.lgs. 146/1997.



Tab. 6 - Aliquote contributive di previdenza e assistenza sociale e premi per assicurazione infortuni a carico del datore di lavoro per settore produttivo (anno 2009)

	Agricoltura %	Industria %	Commercio %
IVS	18,26	23,81	23,81
DS	1,41	1,61	1,41
TFR	0,20	0,20	0,20
CUAF		0,68	0,68
CIG	1,50	1,90	
Malattia	0,68	2,44	2,44
Maternità		0,24	0,24
Totale	22,05	30,88	28,78
Infortuni	13,24	3,5	1,7
Totale generale	35,29	34,38	30,48

Fonte: elaborazioni Confagricoltura su dati INPS e INAIL



LE PROPOSTE

Riduzione del costo del lavoro

- conferma e stabilizzazione delle agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate nelle misure previste dal d.lgs. 81/2006;
- blocco della crescita progressiva dell'aliquota pensionistica agricola (0,20 per cento annuo) prevista dal d.lgs. 146/1997;
- riduzione della contribuzione antinfortunistica, segnatamente per le aziende agricole che operano nei territori normali del centro-nord;
- estensione delle disposizioni della legge finanziaria per il 2007 in materia di riduzione del cuneo fiscale alle aziende che operano nei territori normali del centro-nord, e che rinnovano di anno in anno rapporti di lavoro a tempo determinato con garanzia occupazionale minima di 100 giornate;
- attuazione delle seguenti misure di riduzione del costo del lavoro già previste da specifiche disposizioni di legge e dotate di apposita copertura finanziaria:
 - sgravio dei contributi antinfortunistici per i datori di lavoro agricolo in regola con gli obblighi in tema di sicurezza e igiene sul lavoro e con gli adempimenti contributivi ed assicurativi (art. 1, c. 60, legge n.247/2007);
 - credito d'imposta di 1 euro per ciascuna giornata lavorativa ulteriore rispetto a quelle dichiarate nell'anno precedente (art. 1, c. 58 e 59, legge n. 247/2007).

Semplificazione amministrativa

- semplificazione degli adempimenti amministrativi a carico dei datori di lavoro agricolo che assumono operai con rapporti di lavoro stagionale, attraverso la possibilità di:
 - effettuare un'unica comunicazione di assunzione, con l'indicazione dei dati strettamente necessari, in caso di una pluralità di assunzioni concentrate in brevi periodi (es. raccolta).
 - annotare sul libro unico del lavoro soltanto la giornata di presenza al lavoro (con l'indicazione della lettera "P"), conformemente a quanto previsto dalla circolare n. 20/2008 del Ministero del lavoro, considerato che tali lavoratori sono di regola retribuiti in misura fissa o a giornata intera;
- snellimento e accelerazione delle procedure per le autorizzazioni al lavoro dei cittadini extracomunitari stagionali, quali:
 - un'istruttoria più snella delle pratiche presentate da aziende e lavoratori che nell'anno o negli anni precedenti hanno già ottenuto l'autorizzazione al lavoro, con particolare riferimento a quei lavoratori extracomunitari che risultino regolarmente iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori pubblicati dall'INPS;
 - la concreta applicazione delle disposizioni normative che disciplinano il permesso di soggiorno stagionale pluriennale;
 - la possibilità di prorogare, fermo restando il limite massimo di 9 mesi, la durata dell'autorizzazione al lavoro stagionale originariamente concessa, in caso di nuova opportunità di lavoro offerta dalla stessa o da altra azienda (cd. "autorizzazioni collegate");
 - la possibilità di presentare le richieste di autorizzazioni al lavoro sin dall'inizio dell'anno di riferimento, a prescindere dalla concreta emanazione del DPCM di determinazione dei flussi d'ingresso;



- l'incremento delle quote riservate alla conversione dei permessi di soggiorno stagionali in permessi di soggiorno per lavoro a tempo indeterminato o determinato.

- revisione della procedura di compensazione dei debiti contributivi con gli aiuti comunitari erogati dagli organismi pagatori al fine di renderla compatibile con la normativa vigente in materia di DURC ed allo scopo di correggere le irregolarità e gli errori;
- introduzione di un modello unico e semplificato per l'avvio dell'impresa contenente solo le indicazioni necessarie, con contestuale abolizione di tutte le altre modulistiche attualmente in vigore, a partire dalla denuncia aziendale INPS.



