

MISURE/119

DINAMICHE OCCUPAZIONALI E (NUOVE) PRESTAZIONI OCCASIONALI IN AGRICOLTURA: PRIME EVIDENZE DISPONIBILI

Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Ottobre 2023

Misure/119

a cura di Letizia Bertazzon e Stefania Maschio

VENETO LAVORO

Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Via Ca' Marcello, 67b

30172 - Venezia Mestre

www.venetolavoro.it

osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Premessa

Il mercato del lavoro nel settore agricolo, tradizionalmente interessato da dinamiche complesse e da un'elevata frammentazione delle modalità occupazionali ed imprenditoriali¹, risulta connotarsi per un crescente ricorso alla manodopera esterna e la progressiva diffusione dei rapporti di lavoro dipendente, soprattutto a termine, in risposta ad un fabbisogno lavorativo peculiare, spesso legato ad esigenze estemporanee e condizionato dalla stagionalità e dai tempi non sempre certi delle produzioni.²

Dal mese di gennaio 2023 sono state introdotte (in via sperimentale) le prestazioni di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato per il settore agricolo attraverso le quali viene data la possibilità alle aziende di reclutare agevolmente personale aggiuntivo per attività saltuarie e limitate nel tempo. Tale previsione normativa risponde alla necessità di disporre di uno strumento duttile, di agile utilizzo e non eccessivamente oneroso – come lo era in precedenza il lavoro accessorio retribuito tramite i “voucher” ma rispetto al quale si differenzia in maniera sostanziale – attraverso il quale reclutare regolarmente determinate categorie di lavoratori (giovani studenti e pensionati in primis) e far fronte ad una richiesta di manodopera sempre più difficile da soddisfare.

Le prime informazioni disponibili, relative alle attivazioni dei rapporti di lavoro, mostrano un crescente (ma ancora cauto) consenso da parte delle aziende nei confronti di questa modalità occupazionale che ha registrato una certa diffusione nel mese di settembre in occasione della vendemmia, nonostante la mancanza di alcune indicazioni operative o in presenza di procedure non sempre chiare sulle modalità di utilizzo. Tuttavia, se per lo svolgimento delle attività saltuarie tale strumento sembra aver agevolato la regolare assunzione, in particolare tra gli italiani, di alcune specifiche tipologie di lavoratori, continua parallelamente a mantenersi elevato il ricorso da parte delle aziende che comunque faticano a reperire la manodopera necessaria a forme di esternalizzazione, con l'appalto di specifiche lavorazioni a soggetti terzi.³

1. Dai “voucher” al lavoro subordinato occasionale in agricoltura

Le prestazioni di lavoro accessorio occasionale retribuite tramite “voucher”, dalla loro sperimentazione nel 2008, hanno rappresentato per il comparto agricolo uno strumento di facile utilizzo per il reclutamento di alcune categorie di manodopera saltuaria da impiegare nelle attività stagionali.⁴

Il progressivo allargamento della platea dei beneficiari, pur nei limiti previsti nelle possibilità di impiego, ha mostrato una significativa adesione da parte delle imprese ammesse all'utilizzo di questo strumento. I dati disponibili relativi ai “voucher” venduti in Veneto dal 2008 ad inizio 2017 per tipologia di attività⁵ evidenziano la progressiva crescita dei buoni lavoro arrivati a circa 632mila per il settore agricolo.

1. Cfr. Bertazzon L. (2019), Il lavoro in agricoltura: la crescita dell'occupazione dipendente in un settore in rapido cambiamento, in *Focus 3/2019* e Bertazzon L., Mulas L. (2022), “Il lavoro in agricoltura: tra resilienza e cambiamento”, *Focus 8/2022*, www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl

2. I dati disponibili riferiti all'ultimo Censimento dell'agricoltura evidenziano per il Veneto, oltre il calo del numero delle aziende e l'aumento della SAU per azienda, proprio la forte crescita del ricorso alla manodopera esterna. Rispetto alla rilevazione censuaria precedente la manodopera non familiare impiegata nelle aziende è, infatti, quasi raddoppiata (passando dai 49.200 lavoratori censiti nel 2010 agli oltre 91.600 del 2020) e, nonostante l'aumento del personale reclutato in forma continuativa, continua a mantenersi maggioritaria la presenza di manodopera impiegata in forma saltuaria (46.400 lavoratori nel 2020, il 26% in più rispetto al 2010).

3. Cfr. Bertazzon L., Mulas L. (2022), “Il lavoro in agricoltura: tra resilienza e cambiamento”, *Focus 8/2022*, www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl.

4. Bertazzon L. (2011), “Il lavoro in agricoltura: tra l'impiego di manodopera stagionale immigrata e il consolidamento del lavoro occasionale accessorio”, in *i Tartufi/39*, marzo, www.venetolavoro.it.

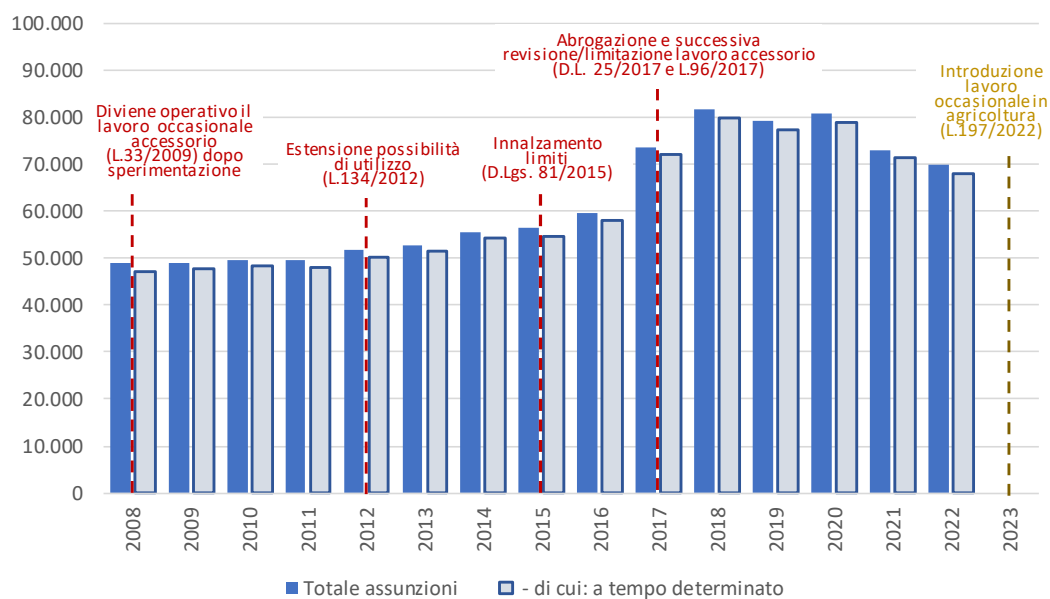
5. Si fa riferimento ai dati navigabili diffusi dall'Inps e consultabili nell'Osservatorio sul lavoro accessorio nel portale dell'istituto, www.inps.it.

Il loro peso è risultato, tuttavia, marginale sia rispetto agli altri ambiti di utilizzo sia rispetto alla domanda di lavoro complessiva nel settore.⁶

Nel 2017 dopo la temporanea abrogazione, la possibilità di ricorrere alle prestazioni occasionali è stata reintrodotta, anche se fortemente limitata nelle possibilità di utilizzo, con l'individuazione di due specifiche tipologie: le prestazioni occasionali per le imprese (PrestO) ed il libretto famiglia per le attività saltuarie in ambito familiare.⁷ Nel caso del lavoro agricolo, le possibilità di accesso circoscritte (ovvero solo per le aziende fino a 5 dipendenti e a favore di precise categorie di soggetti), unitamente al complessivo irrigidimento delle procedure, ne hanno di fatto scoraggiato il ricorso.⁸ Pur non disponendo, a partire dal 2017, di informazioni dettagliate delle prestazioni occasionali per singolo ambito di utilizzo, è sufficiente osservare le dinamiche rilevate per il lavoro dipendente nel settore agricolo e desumere l'impatto delle modifiche normative.

La repentina crescita dal 2017 delle assunzioni a termine, nella fattispecie quelle riferite alle categorie di soggetti potenzialmente interessati dal lavoro accessorio (graf. 1 e graf. 2), porta ad ipotizzare l'esistenza di un possibile effetto travaso da una modalità occupazionale all'altra, con il lavoro dipendente che diviene una (temporanea) forma di sostituzione dei voucher, contribuendo anche alla crescita, in particolar modo tra gli italiani, delle posizioni di lavoro in essere (graf. 3).

Graf. 1 – Veneto. Assunzioni totali* e a tempo determinato per anno in agricoltura e correlazione con evoluzione normativa del lavoro occasionale accessorio (voucher). Anni 2008-2022



* Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato.

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

⁶ Cfr. Anastasia B., Bombelli S., Maschio S. (2016), "Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori e dei committenti", in *WorkINPS Papers*, 2/2016, www.inps.it

⁷ Per una riflessione sull'evoluzione dello strumento si veda, ad esempio, Pigliararmi G. (2023), "Tornano davvero i voucher in agricoltura?", in *bollettinoadapt.it*, n.2, 16 gennaio; Di Credico F. (2023), "Legge di Bilancio 2023: il lavoro occasionale in agricoltura", in *bollettinoadapt.it*, n. 3, 23 gennaio.

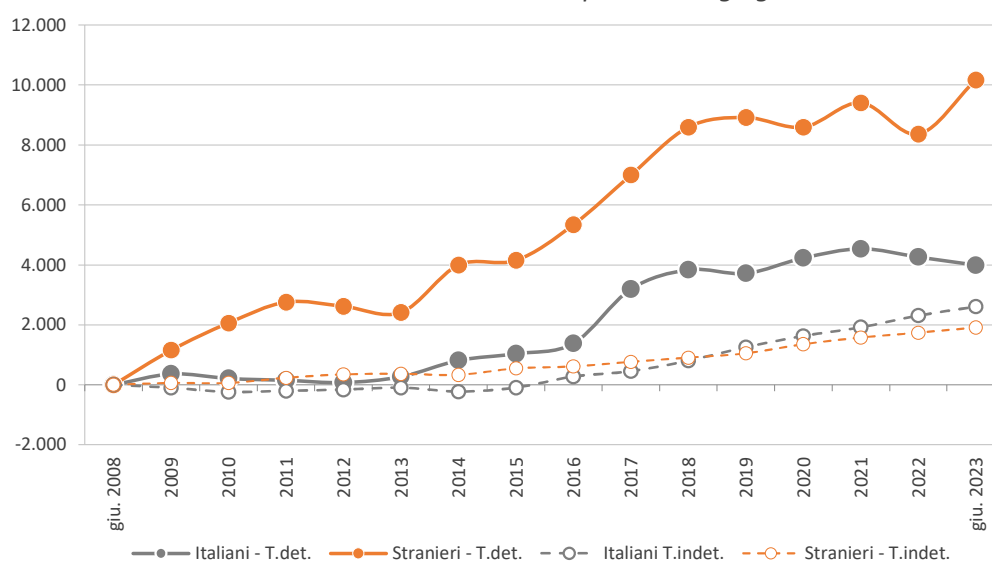
⁸ Come dimostrano le informazioni, per il totale degli ambiti di utilizzo, rese disponibili nell'Osservatorio precariato dell'Inps alla sezione "Nuovi rapporti di lavoro occasionale".

Graf. 2 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato per anno in agricoltura e correlazione con evoluzione normativa del lavoro occasionale accessorio (voucher) – Under 25 e over 54. Anni 2008-2022



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

Graf. 3 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente in agricoltura per contratto e cittadinanza. Variazioni cumulate annualizzate rispetto al 30 giugno 2008



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

Con la Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022), contestualmente alla totale eliminazione (dal 1° gennaio 2023) delle possibilità di utilizzo delle prestazioni occasionali (PrestO) per le imprese operanti nel settore agricolo, sono state introdotte in via sperimentale, per il biennio 2023-2024, le “prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato”, una nuova tipologia contrattuale da utilizzare nell’ambito delle attività stagionali.

Differentemente da quanto previsto per il lavoro accessorio e per le prestazioni occasionali retribuite tramite “voucher”, questa tipologia contrattuale si configura come una vera e propria forma di lavoro subordinato in cui il lavoratore viene a tutti gli effetti assunto dall’azienda e nei confronti del quale è applicata la disciplina del lavoro dipendente.

I principali tratti distintivi che caratterizzano questa forma contrattuale possono essere così riassunti⁹:

- l'utilizzo di questo strumento è riservato ai soli datori di lavoro che applicano i CCNL nazionali e provinciali di riferimento per il settore;
- per singolo lavoratore, è prevista una prestazione lavorativa con durata massima di 45 giornate lavorative all'interno di un contratto non superiore ai 12 mesi.¹⁰ La retribuzione è calcolata in base alle tariffe stabilite dai CCNL, ma è prevista l'applicazione delle riduzioni contributive che si applicano per le zone montane o le zone agricole svantaggiate e le somme percepite dai lavoratori risultano esenti da IRPEF o imposizione fiscale;
- possono essere assunti con un contratto di lavoro occasionale solo determinati lavoratori raggruppabili schematicamente in quattro categorie: i disoccupati o percettori di un qualche strumento di sostegno al reddito; i pensionati; i giovani (studenti) con meno di 25 anni; i detenuti, internati o soggetti in semilibertà ammessi al lavoro esterno. È inoltre richiesto che questi soggetti, ad eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti;
- tra gli obblighi in capo al datore di lavoro sono previste la comunicazione preventiva di assunzione al Centro per l'impiego (attraverso il codice H.03.03 appositamente introdotto nei modelli UNILAV nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie¹¹) e l'inserimento dei lavoratori nel Libro Unico del Lavoro (LUL). Il datore di lavoro dovrà inoltre acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva.

2. Le attivazioni dei rapporti di lavoro subordinato occasionale

La previsione della Comunicazione Obbligatoria preventiva da parte del datore di lavoro in occasione dell'instaurazione, modifica o cessazione del rapporto di lavoro, consente (al pari degli altri rapporti di lavoro subordinato) il tempestivo monitoraggio del ricorso a questa tipologia occupazionale.¹² Le informazioni disponibili delle quali è, al momento, possibile dar conto riguardano da un lato le attivazioni contrattuali e dall'altro le caratteristiche dei soggetti coinvolti. Si hanno, nello specifico, informazioni sulle durate contrattuali complessive e sul numero delle giornate di lavoro previste, ma non sull'effettivo apporto di lavoro.

Per quanto riguarda il complessivo contesto regionale, a partire dal mese di febbraio (nonostante, come già osservato, la mancanza di alcune indicazioni operative sulle modalità di utilizzo) sono stati instaurati circa 1.800 rapporti di lavoro occasionali in agricoltura, con un picco delle assunzioni nel mese di settembre. Specularmente alla conformazione del comparto agricolo e alla caratterizzazione produttiva, le assunzioni hanno interessato soprattutto le province di Treviso e Verona, territori nei quali si concentra oltre il 90% dei rapporti di lavoro attivati. I lavoratori interessati (da febbraio a settembre) sono stati poco meno di 1.700, un numero inferiore alle attivazioni complessive per la presenza di alcune situazioni in cui, in capo allo stesso lavoratore, risultano aperti più rapporti di lavoro.

9. Per una disamina completa sulle caratteristiche di questa nuova tipologia contrattuale si rimanda alle previsioni normative nella Legge di Bilancio 2023 (l. 197/2022), in particolare ai commi dal 322 al 354.

10. Il limite delle 45 giornate di lavoro è inferiore al limite minimo delle 51 giornate necessarie al fine dell'erogazione di alcune prestazioni previdenziali ed assistenziali per i lavoratori agricoli a tempo determinato, iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi.

11. Codice introdotto con nota 462 del 20 gennaio 2023 dalla Direzione Generale Politiche Attive del Ministero del Lavoro. Tale codice è appositamente destinato ai datori di lavoro agricoli.

12. Non era così nel caso del lavoro accessorio e delle prestazioni occupazionali per le quali si disponeva delle sole informazioni rese disponibili dall'Inps senza possibilità di integrazione con i sistemi informativi regionali.

Le aziende (soprattutto di piccole dimensioni) che, nell'intero periodo osservato, risultano aver attivato un rapporto di lavoro occasionale sono 551, di cui 178 in provincia di Treviso e 305 in provincia di Verona. Mediamente, ogni azienda ha effettuato 3,5 assunzioni, ma sono evidenti alcune differenze territoriali: in provincia di Treviso il ricorso a questo strumento, concentrato nel mese di settembre, sembra essere avvenuto in modo più intensivo, con un numero medio di assunzioni per azienda pari a 4,6 (4,7 considerando il solo mese di settembre). Più limitato, risulta invece il numero di attivazioni per singola azienda in provincia di Verona (mediamente 2,6 assunzioni per azienda; 2,7 a settembre) e nel resto del territorio regionale (2,5 assunzioni per azienda).

*Tab. 1 – Veneto. Rapporti di lavoro occasionale in agricoltura.
Assunzioni, lavoratori assunti ed aziende per mese (febbraio-settembre 2023)*

	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	TOTALE
VENETO									
Assunzioni	27	54	49	62	108	65	117	1.302	1.784
Teste	27	54	49	62	108	65	110	1.239	1.668
Aziende	16	32	34	30	55	34	46	363	551
<i>di cui:</i>									
Treviso									
Assunzioni	4	15	8	4	16	13	27	725	812
Teste	4	15	8	4	16	13	27	682	759
Aziende	2	8	5	3	7	5	6	153	178
Verona									
Assunzioni	8	20	28	40	78	34	82	512	802
Teste	8	20	28	40	78	34	75	500	761
Aziende	5	15	19	17	35	18	35	190	305

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 ottobre 2023

Le attivazioni contrattuali registrate nel periodo febbraio-settembre hanno interessato soprattutto uomini (81% del totale) e nella quasi totalità dei casi cittadini italiani (98%). Si è trattato soprattutto di lavoratori senior (oltre l'82% delle attivazioni), in particolare dai 65 anni in su e verosimilmente pensionati (55% del totale). La presenza di giovani, soprattutto under 25, è risultata rafforzarsi nel mese di settembre, tuttavia rimane minoritaria (16% del totale). Risulta invece marginale il numero delle assunzioni di lavoratori nelle fasce centrali d'età (dai 30 ai 54 anni).¹³

*Tab. 2 – Veneto. Rapporti di lavoro occasionale in agricoltura.
Assunzioni per principali caratteristiche dei lavoratori (febbraio-settembre 2023)*

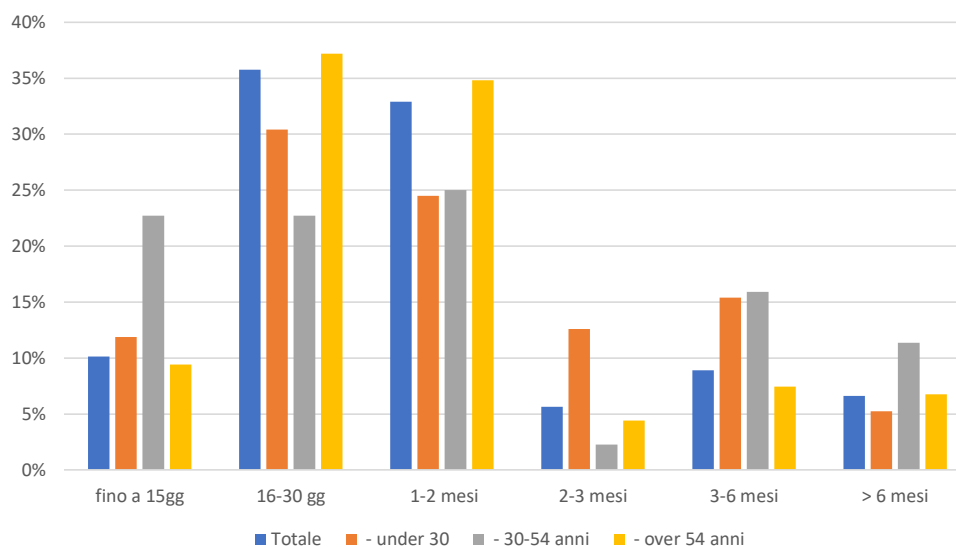
	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	TOTALE
Totale	27	54	49	62	108	65	117	1.302	1.784
Genere									
Donne	3	7	20	15	33	19	18	218	333
Uomini	24	47	29	47	75	46	99	1.084	1.451
Cittadinanza									
Italiani	27	53	48	61	102	63	114	1.279	1.747
Stranieri	0	1	1	1	6	2	3	23	37
Classe d'età									
Giovani (under 30)	4	11	14	18	36	33	16	154	286
- di cui: under 25	4	11	12	16	35	31	15	142	266
Adulti	0	1	5	2	4	4	6	22	44
Senior	23	42	30	42	68	28	95	1.126	1.454
- di cui: 65 anni e più	17	30	20	27	38	19	64	761	976

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 ottobre 2023

13. Le informazioni sulla condizione dei soggetti impiegati relativamente alla loro storia lavorativa, così come desumibili dal Silv, evidenziano le seguenti ricorrenze: soprattutto tra i giovani non si registra nessun rapporto di lavoro precedente; in molti casi, in particolare tra i senior, le esperienze di lavoro precedenti presenti in Silv sono riconducibili al settore agricolo; le persone con Did aperta sono circa 120 e tra questi molti sono i senior presumibilmente transitati alla pensione; i percettori di Rdc sono poche unità, un numero del tutto trascurabile.

I rapporti di lavoro attivati, indipendentemente dal numero di giornate lavorative previste, hanno una durata generalmente limitata ed in circa la metà dei casi è pari o inferiore ad un mese. Complessivamente, nell'80% dei casi i rapporti di lavoro si concludono entro un periodo massimo di 2 mesi, e questo vale in particolar modo per gli over 54 anni, mentre solo per un numero limitato di assunzioni (6%) la durata contrattuale supera le 6 mensilità (graf. 4)¹⁴.

*Graf. 4 – Veneto. Rapporti di lavoro occasionale in agricoltura.
Assunzioni per durata contrattuale (totale febbraio-settembre 2023)*



Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 ottobre 2023

Nella maggior parte dei casi i rapporti di lavoro attivati, come osservato soprattutto di durata limitata, prevedono lo svolgimento di un numero circoscritto di giornate lavorative (tab. 3). Il 63% delle assunzioni riguarda, infatti, rapporti di lavoro per i quali si prevedono fino a 10 giornate; più limitato, invece, il peso delle assunzioni riferite a prestazioni che prevedono un maggiore impiego del lavoratore. Solo in pochi casi l'azienda sembra aver utilizzato sia la massima durata contrattuale prevista, sia il numero massimo di giornate ammesse.¹⁵

*Tab. 3 – Veneto. Rapporti di lavoro occasionale in agricoltura.
Assunzioni per durata contrattuale e giornate presunte di lavoro (febbraio-settembre 2023)*

	Durata contrattuale						Totale	Comp. %
	Fino a 15gg	16-30 gg	1-2 mesi	2-3 mesi	3-6 mesi	> 6 mesi		
<i>Giornate presunte di lavoro</i>								
Fino a 5 gg	121	323	82	5	21	1	553	31%
6-10 gg	54	203	255	34	19	5	570	32%
11-15 gg	2	28	110	21	22	3	186	10%
16-20 gg	4	78	58	10	32	11	193	11%
21-44 gg	0	6	62	22	28	55	173	10%
45 gg	0	0	20	9	37	43	109	6%
Totale	181	638	587	101	159	118	1.784	100%

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 ottobre 2023

14. Le previsioni sulla durata contrattuale complessiva possono essere state condizionate dalla mancanza di alcune indicazioni operative in merito alle modalità di chiusura del rapporto di lavoro, anche per quanto riguarda gli adempimenti ad essa associati.

15. Le durate contrattuali superiori in combinazione con un numero elevato di giornate lavorative presunte si osservano soprattutto in corrispondenza dei rapporti di lavoro attivati fino a luglio, in misura solo marginale nel caso delle attivazioni avvenute nei mesi di agosto e settembre che, invece, risultano più circoscritte sia per durata che per giornate previste.

3. La domanda di lavoro a termine in agricoltura e le esternalizzazioni

Come osservato, il lavoro occasionale ha rappresentato una quota pressoché trascurabile dei rapporti a termine attivati nel corso dei primi mesi del 2023 ed ha assunto una certa rilevanza solo nel mese di settembre. La dinamica complessivamente osservata per il lavoro a termine¹⁶, al netto delle differenti cadenze stagionali, conferma una domanda di lavoro stabile rispetto ai livelli del 2022, tuttavia inferiore se confrontata con quella del triennio precedente (tab. 4). Le assunzioni complessivamente effettuate nel periodo gennaio-settembre sono state circa 56mila (come nei primi 9 mesi del 2022), un volume ben al di sotto di quello registrato nel 2020, anno dello scoppio della pandemia da Covid-19, nel quale sono stati raggiunti livelli particolarmente elevati di attivazioni contrattuali, sia grazie al processo di regolarizzazione attivato in quell'anno, sia per una possibile forma di transizione alla regolarità di molti lavoratori finalizzata a garantire la possibilità di spostamento durante il *lockdown*.

Anche nel corso dei primi nove mesi del 2023, una quota rilevante della domanda di lavoro a termine ha riguardato nello specifico l'ambito delle "attività di supporto all'agricoltura e successive alla raccolta" (Ateco 01.06) dove si collocano le imprese che svolgono lavorazioni per le aziende agricole sia nella forma del contoterzismo sia con l'apporto di manodopera per lo svolgimento di determinate attività¹⁷. Il ricorso a queste prestazioni ha rappresentato nel corso degli ultimi anni una modalità di "reperimento" della manodopera necessaria per determinate operazioni e per far fronte ai picchi produttivi in un contesto di crescente difficoltà nel trovare i lavoratori da assumere.¹⁸

Tab. 4 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato in agricoltura per mese (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023	Di cui: occasionale
Totale agricoltura						
Gennaio	11.139	11.651	11.587	11.116	10.656	-
Febbraio	4.537	4.796	4.251	3.987	4.243	27
Marzo	4.813	4.831	5.037	3.819	4.519	54
Aprile	5.401	5.197	4.340	4.361	4.572	49
Maggio	5.455	5.065	4.914	5.331	4.847	62
Giugno	5.378	5.111	5.238	4.828	5.035	108
Luglio	5.117	5.796	4.863	4.564	4.867	65
Agosto	6.561	8.329	5.279	7.476	5.778	117
Settembre	16.508	15.307	13.878	10.523	11.389	1.302
<i>Totale gennaio-settembre</i>	<i>64.909</i>	<i>66.083</i>	<i>59.387</i>	<i>56.005</i>	<i>55.906</i>	<i>1.784</i>
Ottobre	4.466	4.636	3.941	3.997		
Novembre	3.869	3.843	3.696	3.732		
Dicembre	2.581	2.191	2.233	2.114		
<i>Totale gennaio-dicembre</i>	<i>75.825</i>	<i>76.753</i>	<i>69.257</i>	<i>65.848</i>		
Attività di supporto all'agricoltura e successive alla raccolta						
Gennaio	2.061	2.051	1.945	2.009	1.999	
Febbraio	811	992	670	730	805	
Marzo	848	886	913	719	817	
Aprile	705	726	567	619	672	
Maggio	926	848	798	1.129	1.013	
Giugno	1.139	826	1.085	1.121	1.127	
Luglio	1.014	1.047	993	814	1.024	
Agosto	1.041	1.426	990	1.387	1.241	
Settembre	1.979	2.111	1.926	1.223	2.048	
<i>Totale gennaio-settembre</i>	<i>10.524</i>	<i>10.913</i>	<i>9.887</i>	<i>9.751</i>	<i>10.746</i>	
Ottobre	642	599	655	660		
Novembre	801	981	853	913		
Dicembre	624	526	606	440		
<i>Totale gennaio-dicembre</i>	<i>12.591</i>	<i>13.019</i>	<i>12.001</i>	<i>11.764</i>		

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 ottobre 2023

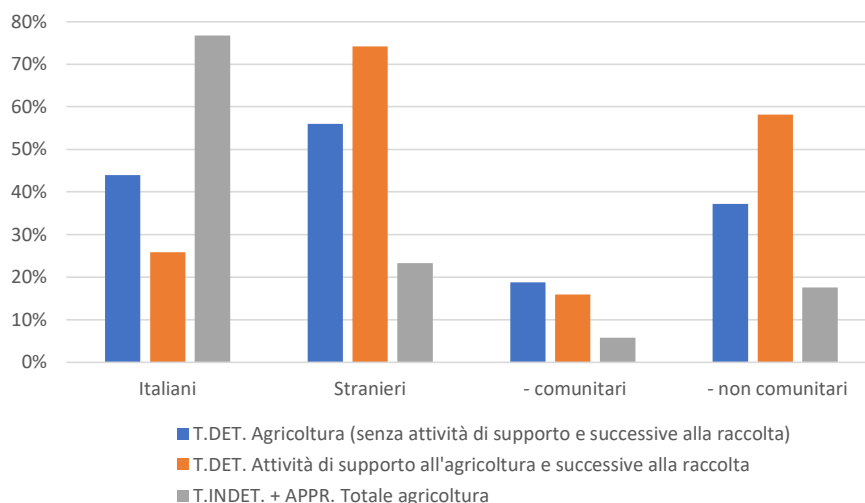
16. Ricordiamo che gli operai agricoli a tempo determinato sono esclusi dall'ordinaria disciplina sul contratto a termine.

17. A queste andrebbero aggiunte le imprese non agricole (es. multiservizi) che operano, talvolta applicando un CCNL dell'agricoltura, a favore delle aziende agricole.

18. Secondo i dati censuari i lavoratori impiegati nelle aziende agricole non assunti direttamente dall'azienda sono passati dai 1.900 del 2010 ai 9.100 del 2020 e si contraddistinguono per essere soprattutto cittadini stranieri, in particolare non comunitari.

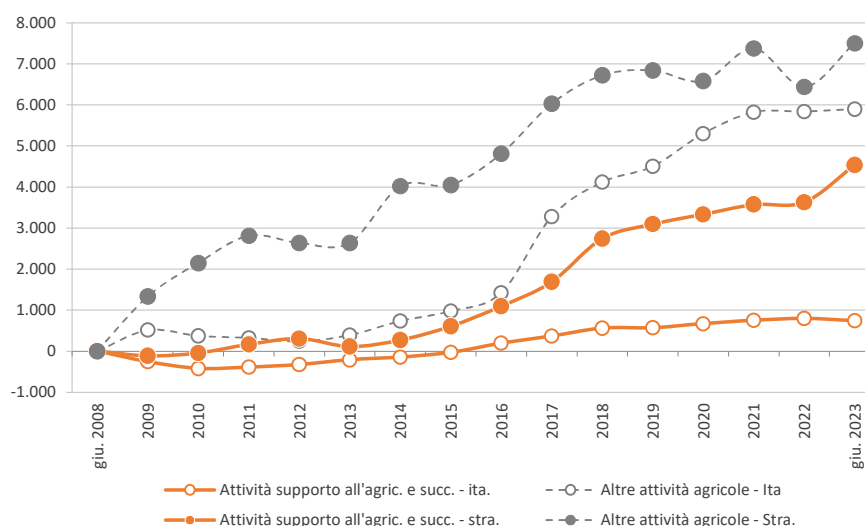
L'utilizzo di forme di esternalizzazione flessibile nella gestione della manodopera, come ad esempio nel caso dell'appalto o del ricorso a servizi esterni, ha offerto ed offre la possibilità alle aziende agricole di avvalersi indirettamente della manodopera necessaria (non di rado immediatamente disponibile e a basso costo). La crescita di aziende specializzate nella fornitura di servizi a supporto delle lavorazioni agricole (gestite anche da imprenditori non italiani) e con l'impiego di un elevato numero di cittadini stranieri, talvolta reclutati all'interno di precise reti di connazionali, può però rappresentare un possibile fattore di rischio.¹⁹

Graf. 5 – Veneto. Assunzioni in agricoltura per contratto e cittadinanza del lavoratore (gennaio-settembre 2023)



Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 ottobre 2023

Graf. 6 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* in agricoltura per ambito occupazionale e cittadinanza. Variazioni cumulate annualizzate rispetto al 30 giugno 2008



* Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato.

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 luglio 2023)

19. L'attività ispettiva dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha evidenziato un aumento esponenziale del numero dei lavoratori soggetti a forme di appalto e somministrazione irregolari. Cfr. Ispettorato nazionale del lavoro (aa.vv.), "Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale", www.ispettorato.gov.it

A differenza degli altri ambiti occupazionali, la domanda di lavoro a termine nelle “attività di supporto all’agricoltura e successive alla raccolta” risulta infatti interessare una quota particolarmente elevata, nettamente superiore alla media del settore, di lavoratori stranieri.²⁰ Anche considerando le assunzioni effettuate nei primi nove mesi del 2023, l’incidenza si conferma elevata, attestandosi al 74% del totale, contro un peso del 56% per le altre attività agricole (**graf. 5**).

Questa peculiare caratterizzazione della domanda di lavoro ha contribuito a delineare le dinamiche occupazionali registrate in agricoltura (**graf. 6**). Il trend di crescita della domanda di lavoro dipendente proveniente dalle aziende nell’ambito delle “attività di supporto all’agricoltura e successive alla raccolta” ha, infatti, mostrato una significativa accelerazione nel corso degli ultimi anni, in particolare dal 2017 in poi, con una crescita che risulta associata, quasi esclusivamente, al rafforzamento della componente straniera.

Considerazioni conclusive

Nonostante la mancanza di alcune indicazioni operative, il ricorso al lavoro occasionale da parte delle aziende agricole ha iniziato a diffondersi, pur con una certa cautela, soprattutto nelle province di Treviso e Verona, in occasione delle attività legate alla vendemmia. Il numero complessivo delle attivazioni contrattuali e dei lavoratori coinvolti, come anche il numero delle aziende utilizzatrici, risulta ancora limitato ma ha mostrato un interessante incremento nel mese di settembre.

Lo strumento, che si differenzia nettamente dalle prestazioni accessorie ed occasionali retribuite attraverso i *voucher*, si configura come una forma di lavoro subordinato a tutti gli effetti, il cui utilizzo rimane tuttavia limitato ad alcune tipologie di lavoratori e vincolato a ben determinate limitazioni temporali (le 45 giornate per singolo contratto di durata non superiore ai 12 mesi). Di fatto, esso risulta caratterizzarsi più come una forma di lavoro intermittente o “a chiamata”, anche se tendenzialmente un po’ più rigido nelle modalità di accesso alle prestazioni che devono essere (tutte) indicate preventivamente. Nella pratica, il vantaggio associato a questa forma contrattuale riguarda soprattutto la previsione di un sistema di agevolazioni contributive per i datori di lavoro e fiscali per i lavoratori.

Rispetto alla complessiva domanda di lavoro a termine, l’utilizzo del lavoro occasionale è ancora del tutto marginale, ma con evidenti potenzialità di diffusione. Questo strumento rappresenta, infatti, una modalità complementare di reclutamento del personale che consente alle aziende agricole, soprattutto quelle meno strutturate, di avvalersi in forma poco onerosa di alcune categorie di lavoratori con il risultato, forse, di contribuire all’emersione di eventuali situazioni di irregolarità.

L’impatto rispetto ad un possibile ruolo nell’agevolare un maggior reclutamento di manodopera per il settore risulta, invece, tutto da valutare. Ad oggi, nonostante la progressiva crescita dell’occupazione dipendente, il fabbisogno di lavoratori in particolare per le attività legate ai picchi produttivi e per alcune lavorazioni di difficile programmazione risulta essere diffusamente soddisfatto attraverso il ricorso a forme di esternalizzazione. Anche nel 2023 la domanda di lavoro associata all’ambito delle “attività di supporto all’agricoltura e successive alla raccolta” (dove si collocano le realtà imprenditoriali che operano a servizio delle imprese agricole in senso stretto) si è confermata elevata ed in rafforzamento. Rimangono tuttavia elevati i rischi legati al ricorso a queste forme di “reperimento” del personale necessario alle lavorazioni attraverso le quali viene spesso offerto alle aziende agricole di avvalersi (delegando in un certo senso gli oneri legati alla gestione del personale) di manodopera, spesso straniera, immediatamente disponibile e a basso costo.

20. Cfr. Bertazzon L., Mulas L. (2022), “Il lavoro in agricoltura: tra resilienza e cambiamento”, *Focus 8/2022*, www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl