



*Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA
CONVENZIONE N.99/1951 SUI METODI DI FISSAZIONE DEI SALARI
MINIMI IN AGRICOLTURA.**

Punti I - II

Per quanto riguarda la Convenzione di cui trattasi, si fa presente che le disposizioni da essa previste trovano applicazione in Italia in primo luogo in virtù dell'art.36 della Costituzione, che stabilisce il principio secondo il quale "il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

In secondo luogo per effetto dell'art.2099 del codice civile in base al quale la retribuzione deve essere corrisposta nella misura determinata dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, dal giudice. A questo viene difatti demandato di decidere sul livello di retribuzione conforme all'anzidetto principio costituzionale di proporzionalità e di adeguatezza. Tale decisione viene presa facendo riferimento ai parametri in vigore nella prassi corrente. Tali parametri a loro volta, corrispondono nella generalità dei casi a quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva in vigore.

Art.1

Le imprese, le attività e le persone alle quali le disposizioni della convenzione si applicano sono quelle dell'agricoltura.

Nella realtà italiana si intende per agricoltura lo svolgimento di attività relative all'allevamento di animali ed alla coltura di vegetali, compresa la silvicoltura, legate allo sfruttamento delle risorse naturali e nell'intento di ottenerne prodotti che possono essere consumati direttamente, o assoggettati a trasformazione primaria. Quest'ultima rientra pertanto nell'ambito dell'agricoltura in senso giuridico.

Le disposizioni della convenzione si applicano alle persone (datori di lavoro e lavoratori) legate fra loro da rapporti di lavoro subordinato e occupati nelle attività agricole come sopra concepite ed alle imprese agricole così come definite dall'art.2135 del codice civile.

Nell'ordinamento italiano il rapporto di lavoro, anche quello "di fatto" è di carattere oneroso, così che le prestazioni di lavoro devono per principio essere retribuite, a prescindere dal settore di attività.

Ciò vale anche per il caso di attività lavorativa svolta nella cosiddetta impresa familiare (art.230 cc.) nell'ambito della quale il rapporto di lavoro, pur venendo comprensibilmente ad assumere specifici tratti derivanti dal rapporto familiare (per quanto attiene, ad es., alle modalità remunerative) continua a mantenere anche nell'ipotesi di impresa familiare in agricoltura, l'anzidetto carattere oneroso non sottraendosi perciò al sopra citato principio costituzionale della retribuzione proporzionata e adeguata.

Art.2

La normativa contrattuale che definisce gli elementi costitutivi della retribuzione minima spettante ai lavoratori agricoli prevede principalmente voci in denaro (paga minima o di base , indennità di contingenza, scatti di anzianità, eventuali straordinari, 13.a e 14.a mensilità). Ciò non esclude che alcuni contratti collettivi (ad es. il CCNL per gli operai) possano prevedere, sussidiariamente, che parte della retribuzione sia corrisposta (per consuetudine o per contratto individuale) tramite prestazioni in natura.

Art.3

Nella contrattazione collettiva italiana le modalità di fissazione delle retribuzioni seguono linee comuni e di ordine generale a determinare le quali concorrono oltre ai criteri dettati da una prassi negoziale consolidata, anche gli impegni assunti dalle parti sociali e dal Governo attraverso un accordo tripartito sottoscritto in data 3 luglio 1993.

In base alla prassi comune gli elementi della retribuzione sono raggruppati tradizionalmente in poche voci (paga base, indennità di contingenza ecc.) in parte comuni e in parte differenti, a seconda dei comparti di attività (operatori dell'agricoltura stricto sensu, vivaisti ecc.) e delle categorie professionali di appartenenza (operai, impiegati).

In seguito al predetto accordo è stato poi attuato un sistema di contrattazione collettiva fondato su due livelli: uno nazionale e uno locale (aziendale o territoriale, a seconda della prassi settoriale in vigore) articolato secondo una scansione quadriennale per la parte normativa, biennale per quella economico-retributiva.

Per quest'ultima nei contratti collettivi nazionali è prevista una dinamica salariale in base alla quale al momento del rinnovo gli aumenti retributivi devono essere stabiliti tenendo conto dei tassi di inflazione programmata e assunti dai sottoscrittori del predetto accordo come obiettivo comune, nel quadro della politica di sostegno dei redditi e dell'occupazione. Si deve inoltre tenere conto di ulteriori elementi quali l'andamento generale dell'economia e del mercato del lavoro.

Nella contrattazione di secondo livello si deve tenere conto, in aggiunta agli elementi accennati, anche dell'andamento a livello locale, dell'economia e, in particolare, di quella agricola. A questo livello di negoziato le parti hanno anche la possibilità di prevedere ulteriori aumenti, purché connessi con i risultati conseguiti nella realizzazione di programmi intesi ad accrescere la produttività e la competitività e/o a migliorare la qualità dei prodotti.

Punto III

Il rispetto della sopra ricordata normativa costituzionale, di legge e collettiva in materia di salari minimi in agricoltura è assicurato dall'autorità giudiziaria ordinaria. L'intervento di quest'ultima, così come previsto per la generalità delle controversie di lavoro, deve essere preceduto da un tentativo obbligatorio di conciliazione da esperirsi dinanzi alle commissioni del lavoro designate dalle Direzioni Provinciali del Lavoro.

Punti IV-V (Osservazioni)

i) I contratti collettivi, dei quali si uniscono stralci a titolo esemplificativo, assicurano ai lavoratori dipendenti dell'agricoltura livelli retributivi al di sotto dei quali non è possibile retribuire, ritenuti per legge o per prassi giudiziaria, conformi col sopra ricordato precetto costituzionale di proporzionalità ed adeguatezza.

In occasione della fissazione dell'ammontare dei contributi dei lavoratori dipendenti in agricoltura l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale fa riferimento alle tabelle dei salari medi provinciali che si uniscono a questo rapporto. Pur trattandosi di tabelle relative a valori medi, dalle stesse tabelle è possibile tuttavia rilevare l'incidenza dei diversi livelli di contrattazione sui salari anzidetti.

ii) La verifica dell'avvenuta osservanza dei livelli retributivi sopra ricordati da parte dei datori di lavoro spetta agli ispettorati del lavoro.

In caso di inosservanza della normativa le sanzioni applicabili sono di carattere civile per la parte economico-retributiva, mentre per la parte contributiva possono, col concorso di determinate circostanze, assumere carattere penale.

Nel corso del 2001, gli ispettorati del lavoro hanno effettuato 9236 ispezioni dalle quali il sistema di rilevazione in vigore ha consentito di evidenziare i seguenti elementi:

- aziende risultate in posizione non regolare: 3384;
- illeciti amministrativi contestati: 13.744;
- lavoratori in posizioni irregolari: 7470, dei quali 1313 non comunitari.

iii) Secondo le rilevazioni effettuate dall'ISTAT nel 2001 su 1.126.000 operatori dell'agricoltura, gli occupati autonomi (o indipendenti) ammontavano a 663.000 unità, i lavoratori dipendenti a 464 mila unità, così ripartite:

- dirigenti	4.000
- quadri dirigenziali	5.000
- impiegati e quadri intermedi	44.000
- operai ed assimilati	407.000
- apprendisti	3.000
- lavoranti a domicilio	1.000

Punto VI

Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori alle quali sono stati chiesti elementi di informazione per la redazione del presente rapporto sono riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI :

- articoli 230 bis, 2099 e 2135 del Codice Civile;
- articoli 409-412 del codice di procedura civile;
- estratti dei CCNL di operai ed impiegati dell'agricoltura;
- tabelle INPS dei salari medi provinciali ai fini contributivi;
- accordo tra governo e parti sociali del 3.7.1993;
- organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro alle quali sono stati chiesti elementi di informazione per la redazione del presente rapporto.