

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 99 DEL 1951 “METODI DI FISSAZIONE DEI SALARI MINIMI (AGRICOLTURA)».

(Anno 2016).

In riferimento all'applicazione della Convenzione in esame nella legislazione e nella pratica, ad integrazione di quanto già comunicato con i rapporti precedenti, si rappresenta quanto segue.

Nel settore dell'agricoltura, al pari degli altri settori, le regole generali per la fissazione dei salari, per la determinazione delle retribuzioni minime e delle condizioni di lavoro più in generale, sono demandate alla libera negoziazione fra le Parti Sociali interessate, mediante i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, in base all'inquadramento di livelli di appartenenza del personale.

I CCNL nel settore dell'agricoltura definiscono, quindi il sistema di relazioni tra le parti e le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, i minimi salariali variano in relazione alla qualifica o al livello retributivo nonché da contratto a contratto.

A tale riguardo nel rammentare che la retribuzione degli operai agricoli è costituita dal salario contrattuale definito dai contratti provinciali che, in genere, non possono definirlo in misura inferiore a quello dei minimi di area stabiliti a livello nazionale, nonché- qualora vengano corrisposti per contratto o per consuetudine- da generi di natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo determinato.

Con riferimento alle modalità di erogazione della retribuzione, nell'evidenziare che non sono intervenute modifiche normative che hanno inciso sull'art. 2099, comma 3, del codice civile, relativo alla retribuzione in natura, si richiamano le principali novità introdotte, in un primo momento, dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e, da ultimo, dal D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 in materia lavoro accessorio, retribuito tramite *voucher*, frequentemente utilizzato nel settore agricolo, in considerazione della natura prevalentemente stagionale delle relative attività.

In via generale si ricorda che nel 2012 il legislatore, pur ribadendo la natura meramente occasionale dei rapporti di lavoro accessorio, ha introdotto il criterio distintivo del solo limite economico di 5.000 euro annui per il lavoratore e di 2.000 euro annuo per il committente imprenditore o professionista e eliminato ogni riferimento alla tipologia di attività svolta, estendendo la possibilità di utilizzare i buoni lavoro in tutti i settori produttivi.

Successivamente, il decreto legge 28 giugno 2013 n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013 n. 99, ha eliminato anche il riferimento alla natura “meramente” occasionale delle prestazioni dalla stessa definizione del lavoro accessorio.

Infine, l'art. 48 del citato decreto legislativo n. 81/2015 ha previsto l'innalzamento del limite del compenso annuo percepito dal prestatore di lavoro a 7.000 euro (con riferimento alla totalità dei committenti) e mantenuto il limite dei 2.000 euro annui di compenso per prestazioni rese a favore di singoli committenti imprenditori o professionisti. Entrambi i limiti, come già previsto dalla precedente disciplina, sono annualmente rivalutati in base all'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati

Per quanto concerne specificamente il **settore agricolo**, peraltro, la normativa vigente consente la retribuzione tramite buoni lavoro solo per determinate categorie di lavoratori, individuate a seconda delle dimensioni delle aziende agricole utilizzatrici:

- **aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro** esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad 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 ad un ciclo di studi presso l'università);
- **aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro** che possono utilizzare qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

L'art. 49 del medesimo decreto 81/2015 ha inoltre stabilito che il valore nominale del buono, che garantisce anche la copertura previdenziale e assicurativa, sarà fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. Nelle more dell'adozione del suddetto decreto, la disposizione ha comunque fissato tale valore in 10 euro e nel settore agricolo ha stabilito che esso sia pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'art. 49, comma 3, prevede infine l'obbligo di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, i

dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento a un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Nelle more dell'attivazione di tali procedure telematiche, prima dell'inizio dell'attività di lavoro accessorio, il committente deve effettuare la comunicazione di inizio prestazione all'INPS, valida anche ai fini INAIL: la mancanza di tale comunicazione comporta l'applicazione della cd. *maxisanzione* per lavoro nero (prevista *ex art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, conv. L. n. 73/2002*, modificato più volte e, da ultimo, con D.L. n. 145/2013, art. 14 (“misure di contrasto al lavoro sommerso e irregolare”), convertito in Legge n. 9 del 21 febbraio 2014).

Richiesta di informazioni in merito all'organizzazione delle ispezioni in materia di lavoro.

L'agricoltura rappresenta uno dei macrosettori cui tradizionalmente è rivolta l'attività di verifica posta in essere dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in quanto frequentemente interessato dai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare. Allo scopo di incrementare l'efficacia dell'azione ispettiva, viene effettuata un'accurata attività di *intelligence* volta ad analizzare le singole realtà territoriali e i diversi fenomeni del lavoro sommerso e irregolare. Allo scopo di incrementare l'efficacia dell'azione ispettiva, viene effettuata un'accurata attività di *intelligence* volta ad analizzare le singole realtà territoriali e i diversi fenomeni connessi alla stagionalità delle varie colture e di conseguenza individuare gli obiettivi verso cui indirizzare i controlli. In tale contesto, oltre all'ordinaria attività di vigilanza, la scrivente *Direzione generale per l'attività ispettiva* programma campagne “*straordinarie*”, realizzate dal personale ispettivo degli Uffici territoriali anche mediante la costituzione di specifiche *task force* ispettive a livello interprovinciale e interregionale e rivolte a contrastare specifici fenomeni e gravi forme di violazione della normativa in materia di lavoro e della legislazione sociale. Al riguardo nel *Documento di programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno 2016*, lo Scrivente Ufficio, delineando le linee generali di indirizzo e di programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno in corso, ha sottolineato l'importanza di realizzare efficaci azioni di contrasto al **lavoro nero** e al **caporalato**, fenomeni particolarmente diffusi nel settore agricolo. Attente e puntuali verifiche saranno, inoltre, realizzate al fine di accertare il corretto utilizzo dei **voucher** ed arginare possibili comportamenti elusivi della normativa lavoristico-previdenziale.

- **Parte V** (richiesta di dati relativi all'applicazione della materia oggetto della Convenzione). Con riferimento agli anni successivi all'ultima relazione in materia, si riportano i seguenti dati:

- nell'**anno 2011** il personale ispettivo di questo Ministero ha verificato, nel settore in questione, n. 7.702 aziende e accertato un tasso di irregolarità pari al 40 %. Il numero dei lavoratori in relazione ai quali sono state riscontrate irregolarità relative al rapporto di lavoro è stato di n. 7.954 lavoratori, n. 3.520 dei quali sono risultati totalmente “in nero”
- nell'**anno 2012** sono state effettuate n. 5.879 verifiche nel settore agricolo e si è accertato un tasso di irregolarità pari al 43 %. Il numero dei lavoratori in relazione ai quali sono state riscontrate irregolarità relative al rapporto di lavoro è stato di n. 6.345 lavoratori, di cui n. 3.208 totalmente “in nero”;
- nell'**anno 2013** gli ispettori del lavoro hanno controllato, nel settore in questione, n. 5.652 aziende e accertato un tasso di irregolarità pari al 45 %. Il numero dei lavoratori in relazione ai quali sono state riscontrate irregolarità relative al rapporto di lavoro è stato di n. 4.397 lavoratori, n. 2.742 dei quali sono risultati totalmente “in nero”;
- nell'anno **2014** l'attività di vigilanza in agricoltura ha consentito di effettuare n. 5.434 ispezioni e definire n. 5.537 pratiche di cui n. 2.690 sono risultate irregolari (percentuale di irregolarità pari al 49 %). Da tali accertamenti sono emerse irregolarità relative al rapporto di lavoro di n. 3.720 lavoratori, di cui n. 2.478 totalmente “in nero”.
- nell'anno **2015** il personale ispettivo di questo Ministero ha verificato, nel settore in questione, n. 8.662 aziende, e definito n. 7.710 pratiche di cui n. 4.182 sono risultate irregolari (percentuale di irregolarità pari al 54,24 %). Da tali accertamenti sono emerse irregolarità relative al rapporto di lavoro di n. 6.153 lavoratori, n. 3.629 dei quali sono risultati totalmente “in nero”.

Il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI

1. Legge 28 giugno 2012 n.92;
2. D. Lgs. N. 81 del 15 giugno 2015;
3. D.L. 28 giugno 2013 n.76 convertito dalla Legge n.99 del 9 agosto 2013;
4. D.L. n.145 del 2013, convertito in Legge n.9 del 2014;
5. Tabelle minimi salariali operai e florovivaisti in vigore dal 1.11.2014;
6. Tabelle di salari minimi negli accordi collettivi in Italia nel 2015;
7. Report- Lavoro Annuario Agricoltura Italiana – 2014;
8. Elenco OO.SS.