

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

ANNO 2024

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 99/1951, facendo seguito a quanto rappresentato nei precedenti rapporti relativi alla medesima convenzione - di cui l'ultimo risalente all'annualità 2016 - si comunica quanto segue.

ARTICOLI 1 e 3

Si conferma che, come rappresentato nei precedenti rapporti, in Italia nel settore dell'agricoltura il trattamento retributivo minimo dei lavoratori è stabilito attraverso la contrattazione collettiva nazionale e provinciale.

Rispetto alla copertura della contrattazione collettiva, si richiama quanto rappresentato nel Rapporto redatto sulla Convenzione n.26/1928 sui “Metodi di fissazione dei salari minimi”, ove si è ampiamente illustrato come per garantire l'applicazione del principio contenuto all'articolo 36 della Costituzione italiana, secondo cui il lavoratore ha diritto a ricevere una remunerazione adeguata e sufficiente, i giudici del lavoro usano come riferimento i minimi tabellari fissati nei contratti collettivi di lavoro negoziati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (c.d. contratti “leader”) e, quindi, l'Italia è stata considerata da parte della Commissione europea come dotata di una copertura in misura pari al 100%. Ad aggiornamento di quanto rappresentato nel precedente rapporto in merito alla disciplina delle prestazioni di lavoro di natura occasionale, si fa presente che ad oggi il datore di lavoro agricolo non può fare ricorso al lavoro accessorio, retribuito mediante *voucher* e che, da ultimo, l'articolo 1, commi 343-354, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Allegato 1), ha introdotto in via sperimentale, a partire dal 1° gennaio 2023 e per il biennio 2023-2024, il “Lavoro occasionale in agricoltura” (LoAgri). In particolare, si tratta di una tipologia contrattuale che può essere utilizzata solo per attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da particolari categorie di soggetti (disoccupati e percettori di alcune prestazioni previdenziali o assistenziali, pensionati, giovani con meno di venticinque anni di età impegnati in un ciclo di studi, detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, nonché soggetti in semilibertà) che non abbiano avuto (ad eccezione dei pensionati) un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto. In riferimento al trattamento economico, viene esplicitamente sancito il diritto del lavoratore a ricevere un compenso sulla base della «*retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*».

ARTICOLO 2

Quanto alle modalità di erogazione della retribuzione in agricoltura, nel confermare la vigenza dell'articolo 2099, comma 3, del codice civile, relativo alla retribuzione in natura, si rappresenta che nella vigente contrattazione collettiva la retribuzione esclusivamente in natura è assente, come è possibile verificare dalla consultazione dei contratti collettivi depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936) al seguente [link](#).

Si segnala inoltre che ai sensi dell'articolo 1, commi da 910 a 913, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*”, a partire dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro ed i committenti non possono più corrispondere ai lavoratori la retribuzione per mezzo di denaro contante ma, indipendentemente dalla tipologia del

rapporto di lavoro instaurato, sono tenuti a corrispondere ai lavoratori la retribuzione e/o compenso solo mediante pagamenti con modalità tracciabili, a prescindere dall'ammontare dell'importo versato, anche se si tratta di semplici anticipazioni. Il pagamento, dunque, deve avvenire attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

L'applicazione di questa disciplina viene espressamente richiamata anche dall'articolo 1, comma 348, della citata legge n. 197/2022 in merito al lavoro occasionale in agricoltura.

ARTICOLI 4

I livelli retributivi minimi fissati dai contratti collettivi nazionali stipulati nel settore dell'agricoltura e depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro possono essere consultati sul sito istituzionale del CNEL al seguente [link](#), con aggiornamento a maggio 2024.

L'applicazione di trattamenti non inferiori a quelli negoziati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative è di fatto garantita a tutti i lavoratori, oltre che in via giudiziale, anche attraverso l'azione di vigilanza e controllo svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro (INL).

In particolare, nel caso di mancato rispetto dei limiti retributivi fissati dal contratto collettivo di lavoro preso a riferimento (cd. contratto "leader"), il lavoratore viene tutelato dal competente Ispettorato Territoriale del lavoro con lo strumento della diffida accertativa, di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Si tratta di un istituto in virtù del quale il personale ispettivo che rilevi inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore del lavoratore, diffida il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore gli importi risultanti dagli accertamenti. Il provvedimento è suscettibile di divenire titolo esecutivo qualora il datore di lavoro entro 30 giorni dalla notifica della diffida non promuova il tentativo di conciliazione o non presenti ricorso al direttore dell'ufficio che ha emesso l'atto, oppure quando non si raggiunga un accordo o venga rigettato il ricorso.

ARTICOLO 5

I livelli retributivi fissati mediante contrattazione collettiva godono di ampia applicazione e di fatto, come sopra rappresentato, lo Stato italiano è stato considerato dalla Commissione europea come dotato di una copertura in misura pari al 100%.

Il sistema di monitoraggio della contrattazione collettiva è, in ogni caso, destinato ad essere implementato, in quanto l'articolo 10 Direttiva UE 2022/2041 obbliga tutti gli Stati membri dell'Unione europea a comunicare con cadenza biennale alla Commissione europea *il tasso e lo sviluppo della contrattazione collettiva*.

Il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato (allegato 2).

Allegati

- 1) Legge 29 dicembre 2022, n. 197, articolo 1, commi 301-400.
- 2) Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.