Il lavoro in agricoltura

scritto da goal | 7 Agosto 2018

di Michele Riccobene*

L’agricoltura così come l’edilizia e lo spettacolo, sono settori del mondo del lavoro con caratteristiche peculiari e per questa ragione sono contraddistinti da norme e regole ad hoc. Nell’ambito dell’agricoltura, sono considerati datori di lavoro i coltivatori diretti, gli imprenditori agricoli professionali, i non imprenditori persone fisiche purché la manodopera sia assunta solo occasionalmente, gli Enti locali per le attività di forestazione, le società cooperative di produzione e lavoro.

La normativa, poi, riconduce l’attività agricola a tre figure professionali:

- **l’Imprenditore Agricolo (IA)**, ossia colui che esercita un’attività agricola essenziale e per connessione;
- **l’Imprenditore Agricolo Professionale (IAP)**, ovvero colui che, in possesso di adeguate conoscenze professionali, dedica alle attività agricole (essenziali e per connessione), direttamente o in qualità di socio di società, almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo e ricava dalle medesime attività almeno il 50% (25% in aree svantaggiate) del proprio reddito complessivo da lavoro (d.lgs. 99/2004);
- **il Coltivatore Diretto (CD)**, cioè colui che si dedica direttamente ed abitualmente alla coltivazione del fondo o al governo del bestiame, purché la forza lavorativa del nucleo famigliare non sia inferiore ad un terzo di quella necessaria allo svolgimento dell’attività.

L’esercizio dell’attività agricola, in tutte le sue forme (IA, IAP, CD), può richiedere l’impiego di forza lavoro fissa o stagionale. La presenza di personale agricolo dipendente, a

tempo determinato o indeterminato, oltre a porre in capo all'impresa obblighi previdenziali e contributivi, richiede una serie di comunicazioni all'Inps. I datori di lavoro agricoli sono tenuti a presentare all'Inps, per il tramite del canale telematico Comunica, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, una denuncia aziendale con la quale verrà comunicata l'esatta situazione rilevabile a quella data, con riferimento ai dati anagrafici dell'azienda, al numero esatto di particelle (porzioni di terreni e fabbricati rurali) per stabilire il fabbisogno lavorativo e la produttività del suolo ai fini del suo sfruttamento e con riferimento all'accertamento dei contributi previdenziali dovuti per gli operai agricoli occupati. Questa comunicazione viene utilizzata dall'Istituto per capire a che titolo viene iscritto l'imprenditore, qual è la natura giuridica e la tipologia dell'azienda, dove sono ubicati i terreni sui quali verrà svolta l'attività, qual è il fabbisogno necessario, e così via. Qualsiasi variazione che influisca sul fabbisogno di forza lavoro o che modifichi i dati della denuncia originaria deve essere, poi, trasmessa all'Inps entro 30 giorni.

Successivamente a questa prima comunicazione telematica, il sistema rilascerà un codice chiamato CIDA (codice identificativo denuncia aziendale) che identifica in modo univoco l'azienda e che dovrà essere utilizzato sia per l'invio della comunicazione trimestrale, sia per le assunzioni di manodopera attraverso il canale Unilav. L'assunzione del personale agricolo va comunicata entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro mentre la modifica o la cessazione vanno trasmesse entro i 5 giorni successivi all'evento.

Nel settore agricolo è considerato lavoratore dipendente, **chiunque presti la propria opera manuale a fronte di un corrispettivo,** nell'ambito della **coltivazione** di fondi o **allevamento** di bestiame e per attività connesse a favore di un'azienda agricola o che svolge attività agricola.

I lavoratori dipendenti si distinguono in: **operai a tempo determinato**, detti anche braccianti agricoli, assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, a carattere saltuario per compiere una fase lavorativa; **operai a tempo indeterminato**, detti anche salariati fissi, assunti con contratti senza scadenza.

L'agricoltura è un settore produttivo caratterizzato dalla stagionalità ossia dall'esigenza delle aziende agricole di far fronte a lavorazioni che richiedono l'impiego di personale solo per determinati periodi di tempo durante l'anno.

Questa peculiarità ha fatto sì che il contratto di lavoro a tempo determinato sia stato utilizzato come la forma più comune di rapporto di lavoro e come tale sia stato oggetto di una disciplina distinta da quella prevista per i rapporti di lavoro subordinato negli altri settori produttivi.

L'esclusione degli operatori del settore agricolo dalla generale disciplina dei contratti a tempo determinato, già prevista dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 *"Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato"* e dal successivo decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 *"Attuazione della direttiva 1999/70/ CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"*, è stata mantenuta anche a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* che ai sensi dell'art. 29, comma 1 lett. b) prevede che le norme generali sui contratti a tempo determinato non si applicano agli operai agricoli così come definiti dall'art. 12, comma 2 del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375 *"Attuazione dell'art. 3, comma 1, lettera aa), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, concernente razionalizzazione dei sistemi di accertamento dei lavoratori dell'agricoltura e dei relativi contributi"*, ossia quei lavoratori a termine diversi dai salariati fissi a contratto

annuo e categorie simili, che vengono invece equiparati agli operai a tempo indeterminato.

Detta esclusione comporta, per esempio, l'assenza di limitazioni alla proroga del contratto a termine e degli intervalli in caso di successione di contratti. Se l'operaio agricolo a tempo determinato viene riassunto con contratto a termine immediatamente dopo la scadenza del primo contratto o viene riassunto con contratto a termine entro 10 o 20 giorni dalla medesima scadenza, il rapporto non viene considerato a tempo indeterminato fin dalla data di stipulazione del primo contratto.

Nel settore agricolo, in base a quanto disposto dalla contrattazione collettiva, l'assunzione di operai può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- per l'impiego di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere

esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate;
- agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo;
- agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto. In questi casi è fatto obbligo di stipulare il contratto in forma scritta.

Il datore di lavoro agricolo, ai fini degli adempimenti previdenziali, è tenuto a trasmettere la denuncia della manodopera agricola (cd. DMAG).

L'obbligo di presentare all'Inps territorialmente competente il modello **Dmag – Unico** al fine di dichiarare le giornate impiegate e la retribuzione corrisposta è previsto con cadenza trimestrale secondo i seguenti termini:

- I trimestre 30 aprile;
- II trimestre 31 luglio;
- III trimestre 31 ottobre;
- IV trimestre 31 gennaio anno successivo. Il **calcolo dei contributi** viene effettuato sulla base della retribuzione giornaliera corrisposta al lavoratore in rapporto alla mansione e alla qualifica di appartenenza.

In seguito alla **presentazione del Dmag** l'Inps provvederà a calcolare i contributi ed invierà i modelli F24 da pagare con

le seguenti **scadenze**:

- I trimestre 16 settembre;
- II trimestre 16 dicembre;
- III trimestre 16 marzo;
- IV trimestre 16 giugno.

La **trasmissione** di tale denuncia viene fatta esclusivamente **in via telematica** (Circ. Inps 115/2006) ed è composta da **due parti**:

- nella prima parte vengono indicati i dati aziendali completi e vengono fornite informazioni utili per il calcolo contributivo;
- nella seconda parte vengono indicati i dati occupazionali e retributivi dei lavoratori allo scopo di implementare le posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Prestazioni previdenziali

- Gli operai agricoli hanno diritto alle seguenti prestazioni previdenziali:
- indennità di malattia;
- indennità disoccupazione;
- indennità di maternità;
- assegni per il nucleo familiare.

Indennità di malattia

- contratto a tempo indeterminato: l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti dalla idonea certificazione e per un massimo di 180 giorni nell'anno solare purché abbiano effettivamente iniziato l'attività lavorativa;
- contratto a tempo determinato: l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti da idonea certificazione purché il lavoratore possa far valere almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura prestato

nell’anno precedente. In alternativa, 51 giornate di lavoro in agricoltura effettuate nell’anno in corso e prima dell’inizio della malattia. Il periodo indennizzabile per malattia è pari al numero di giorni di iscrizione negli elenchi e fino ad un massimo di 180 giorni nell’anno solare.

Indennità di disoccupazione

- L’indennità di disoccupazione spetta ai lavoratori agricoli che:
- siano iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti a tempo determinato per l’anno in cui si riferisce la domanda o abbiano avuto un rapporto di lavoro agricolo a tempo indeterminato per parte dell’anno di competenza della prestazione;
- possano far valere almeno due anni di anzianità nell’assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
- possano far valere almeno 102 contributi giornalieri nel biennio considerando l’anno cui si riferisce l’indennità e l’anno precedente.
- L’indennità spetta:
- per un numero di giornate pari a quelle lavorate entro il limite massimo di 365 (366) giornate annue dalle quali si dovranno detrarre le giornate di lavoro dipendente agricolo e non agricolo, le giornate di lavoro in proprio, le giornate indennizzate ad altro titolo, quali malattia, maternità, infortunio e così via, nonché quelle non indennizzabili quali ad esempio l’espatrio definitivo;
- nella misura del 40% della retribuzione di riferimento. Dall’importo spettante viene detratto il 9% per ogni giornata di indennità di disoccupazione erogata a titolo di contributo di solidarietà. Questa trattenuta viene effettuata per un numero massimo di 150 giorni.
- Agli operai agricoli a tempo indeterminato l’indennità

viene erogata per un importo pari al 30% della retribuzione effettiva. Non è applicata la trattenuta per contributo di solidarietà.

Indennità di maternità

- L’indennità di maternità spetta alle lavoratrici agricole a tempo indeterminato ed alle lavoratrici agricole a tempo determinato. Le dipendenti agricole a tempo determinato hanno diritto all’indennità di maternità qualora possano far valere:
- almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell’anno solare precedente a quello di inizio del congedo;
- oppure
- almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell’anno di inizio del congedo purché maturate prima dell’inizio del congedo stesso.

Assegni per il nucleo familiare

- La domanda deve essere presentata:
- dagli operai agricoli a tempo determinato e figure equiparate alla Sede Inps territorialmente competente sulla base della residenza del lavoratore, tramite il modello PREST.AGR.21TP (SR 25)
- dagli impiegati e, con decorrenza dal 01.10.2007 anche dagli operai agricoli a tempo indeterminato, nei casi previsti dai Ccnl, al datore di lavoro con il modello ANF/DIP (SR.16).

L’agricoltura è un settore che, pur caratterizzando il nostro Paese da sempre, è stato recentemente riscoperto anche dai giovani come espressione di nuove opportunità lavorative, di sfide spesso vincenti per la creatività e la sperimentazione. La cultura agricola si consolida anche con la corretta applicazione delle norme che regolamentano i rapporti di lavoro.

* **Odcec Enna**