



## **AUDIZIONE PRESSO LA COMMISSIONE LAVORO DEL SENATO DI LUNEDI 16 APRILE 2012 SUL DDL 3249 - OSSERVAZIONI DELLA CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI**

Occorre preliminarmente sottolineare che C.I.A., insieme all'intero settore agricolo, non è stata chiamata a partecipare al confronto con il Governo sulla riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (DDL 3249).

Dal punto di vista metodologico, tale scelta è incomprensibile. Il settore agricolo rappresenta una quota importante del mercato del lavoro del nostro paese sia in termini quantitativi che qualitativi, con oltre duecentomila aziende che assumono quasi un milione di lavoratori.

Inoltre, a dimostrazione dell'importanza attribuita all'occupazione, le parti sociali agricole avevano nel gennaio 2012 presentato al governo l'Avviso Comune sul lavoro e la previdenza in agricoltura proprio al fine di contribuire con proposte costruttive e condivise al mantenimento dell'occupazione e al miglioramento dei meccanismi che sovrintendono il mercato del lavoro agricolo.

**Nel merito del provvedimento si ritiene che il ddl, nel confermare le attuali regole che sovrintendono il lavoro ed il sostegno al reddito in agricoltura, abbia correttamente interpretato le specifiche caratteristiche del lavoro degli operai agricoli, stagionale per definizione.**

Seppure le modifiche normative sui contratti a tempo determinato di cui all'articolo 3 del ddl non si applicano ai rapporti di lavoro degli operai agricoli a tempo determinato, poiché continua correttamente a vigere l'esclusione prevista dal legislatore nell'ambito della legge quadro 368/2001, occorre rilevare che tale esclusione non è altrettanto chiara nella parte in cui viene disciplinata (articolo 29 ddl) l'introduzione di un contributo addizionale sui contratti a termine, pari all'1,4% delle retribuzione imponibile, al fine di finanziare la nuova indennità ASPI.

L'aumento contributivo è, infatti, genericamente riferito ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato con esclusione di alcune tipologie di rapporti quali quelli dei lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R., n. 1525/1963.

Tale riferimento legislativo è, ormai, superato dall'evoluzione dell'agricoltura che ha sviluppato nel tempo capacità di svolgere attività aggiuntive, oltre che lavorazioni tecnologicamente avanzate e complesse, così come confermato dai vari decreti di orientamento che hanno via via aggiornato la figura dell'imprenditore agricolo prevista dall'art. 2135 del codice civile.

**Si ritiene, pertanto, necessario che, nell'ambito dell'elenco delle tipologie di lavoro escluse dall'aumento contributivo, il riferimento alle attività stagionali di cui al D.p.D. n. 1525/63 sia sostituito con i rapporti di lavoro degli operai agricoli a tempo determinato, con ciò confermando anche l'impianto del d. lgs 368/01 (articolo 10, comma 2) .**

Con riferimento, poi, ai rapporti di lavoro degli impiegati e quadri agricoli, cui si applicano, invece, tutte le modifiche relative al contratto a termine, si ritiene che l'intervento legislativo sia stato eccessivamente limitante, laddove, in un momento di grave crisi come l'attuale, il contratto a termine, seppure flessibile, costituisce pur sempre una forma di lavoro regolare e pienamente tutelata.

Tale valutazione critica si riferisce in particolare alle seguenti misure: incremento del costo contributivo, durata massima del primo contratto, intervallo fra contratti.

Anche con riferimento alle altre tipologie contrattuali flessibili si rilevano modifiche restrittive in materia di lavoro intermittente, lavoro a progetto e partite iva.

#### *Lavoro intermittente*

Quanto al lavoro intermittente, si osserva che l'abrogazione dell'articolo 37 del d.lgs 276/2003 riduce l'ambito di applicazione del contratto. Il comma 1 dell'articolo 34 prevede, infatti, due distinte fattispecie per il ricorso al lavoro intermittente: "prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dai contratti collettivi" ovvero "per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37".

Tale abrogazione determina la possibilità di ricorrere al lavoro a termine nelle sole ipotesi concordate in sede di contrattazione collettiva.

#### *Lavoro a progetto*

L'attuale disciplina consente alle parti il recesso anticipatamente rispetto alla scadenza del termine, per giusta causa ma anche "secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale".

Il ddl 3249, invece, limita il recesso da parte del committente alla giusta causa e all'inidoneità professionale del collaboratore. Il collaboratore, invece, conserva il diritto di recedere con il semplice preavviso.

Questa previsione determina un evidente squilibrio nelle posizioni delle parti contrattuali, una anomalia nella disciplina dei contratti di lavoro autonomo (ancorché parasubordinati) e una tutela in capo al lavoratore a progetto che trova un riscontro solo nel contratto a tempo determinato. Viene, inoltre, introdotta una presunzione ("salvo prova contraria a carico del committente") in ragione della quale il rapporto di collaborazione si considera lavoro subordinato "nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti del committente".

Si ritiene che tale presunzione sia troppo generica e, in ragione di ciò, possa dare luogo ad un notevole contenzioso.

Viene, infine, esplicitata l'interpretazione dell'articolo 69, comma 1 nel senso che l'individuazione del progetto è elemento essenziale del contratto e la mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si ritiene opportuno modificare la norma prevedendo che il committente possa comunque sempre poter essere ammesso alla prova della natura autonoma del progetto.

#### *Partite iva*

Si confermano le osservazioni formulate in ordine alla disciplina delle prestazioni lavorative rese dai collaboratori coordinati e continuativi.

**Anche in tal caso, infatti, la somma di presunzioni relative ed assolute finisce per delineare un quadro di regole eccessivamente rigido e penalizzante i genuini rapporti di lavoro autonomo.**

In relazione, infine, alle modifiche introdotte in materia di lavoro occasionale accessorio (voucher) si formulano le seguenti considerazioni.

In primo luogo, si ritiene che il voucher abbia dimostrato nel tempo di rappresentare uno strumento aggiuntivo a disposizione delle imprese agricole per gestire, in ipotesi limitate,

situazioni che non rientrano negli schemi tipici del lavoro dipendente, bensì di quello occasionale, offrendo indiscutibili vantaggi sia dal punto di vista della semplificazione degli adempimenti sia dal punto di vista delle tutele necessarie (contributive ed assicurative) al prestatore di lavoro.

**Cia ritiene, pertanto, necessario che tale strumento sia confermato e che le ipotesi legislative di un suo ampliamento nell'utilizzazione non configurino particolari rischi di destrutturazione del mercato del lavoro in agricoltura.**

Sarebbe nello stesso tempo utile attivare l'Osservatorio sul lavoro agricolo che il settore, con l'Avviso Comune del 24 gennaio 2012, ha proposto di istituire presso il Ministero del Lavoro, alla presenza di INAIL ed INPS, per analizzare e monitorare le problematiche relative all'occupazione agricola, comprese quelle concernenti il lavoro occasionale accessorio.

Roma, 18 aprile 2012