

INQUADRAMENTO GIURIDICO E COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a cura di Luigi Armentano

Argomenti della PARTE I

- ❖ L'inquadramento giuridico del rapporto di lavoro agricolo ed i soggetti che ne fanno parte
- ❖ I presupposti che danno luogo ai benefici normativi cui ha diritto il datore di lavoro
- ❖ L'incidenza della contrattazione collettiva di settore nella scelta delle tipologie contrattuali attivabili
- ❖ Le caratteristiche dei principali contratti di lavoro speciali

Attività' agricola e soggetti del rapporto

Le attività qualificate "agricole" sono:

(Art. 2135 del c.c.)



- ❖ le attività di **coltivazione di un fondo**
- ❖ l'**allevamento di animali**
- ❖ la **silvicoltura**, cioè: la coltivazione e l'utilizzo dei boschi
- ❖ le "**attività connesse**" a quelle elencate, cioè quelle **finalizzate al compimento di un determinato ciclo "biologico"** o **di una sua fase**, anche di **tipo animale**, e alla **valorizzazione del territorio** e del **patrimonio rurale**

Tra le **attività connesse**, che devono **affiancare** e **non sostituire** l'attività agricola **vera e propria**, primaria importanza rivestono le attività:

- "**agrituristiche**"
- di **acquacoltura** dolce, salmastra e marina



Per poter svolgere una attività agricola non è obbligatoria la titolarità del fondo questa può essere esercitata anche ad altro titolo giuridico:

- **contratto d'affitto**
- **enfiteusi** (art. 957-977 c.c.)
- **colonia** (art. 2164-2169 c.c.)
- **mezzadria** (art. 2142-2163 c.c.)
- **soccida** (art. 2170-2186 c.c.)

Datore di lavoro agricolo

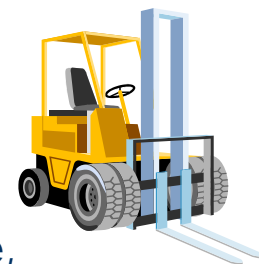
La qualifica di imprenditore agricolo può essere:



Il D.lgs. **226/2001** ha equiparato all'imprenditore agricolo chi svolge attività:

- **ittiche**
- **florovivaistiche**
- **faunistico - venatorie**
- **coltivatori diretti**
- **cooperative selvicolturali** (D.Lgs. 227/2001: lavori di sistemazione idraulico-forestale)

Imprenditore agricolo professionale (I.A.P.)



trae la sua origine da quella di imprenditore agricolo a titolo principale, introdotta nel nostro ordinamento in attuazione della **Dir. 1972/159 CE**

istitutiva di una figura imprenditoriale persona fisica, destinataria degli aiuti alla produzione agricola, valida per tutti i Paesi membri CE



Attuale definizione di **Imprenditore Agricolo Professionale (D.Lgs. 99/2004)** per essere qualificato **Imprenditore Agricolo Professionale** e accedere di conseguenza ai benefici economici che tale titolo comporta, l'interessato deve:

- **dimostrare conoscenze e competenze professionali** (art. 5 Reg. CE n. 1257/1999)
- **dedicare** al lavoro agricolo almeno il **50% del proprio tempo di lavoro**
- **ricavare** dall'attività agricola almeno il **50% del proprio reddito complessivo da lavoro**

Riduzione dei suddetti parametri **al 25%** per l'**imprenditore che opera in** determinate **zone svantaggiate** del territorio nazionale



Con le modifiche introdotte dal **D.lgs. 101 del 2005**, la qualifica di Imprenditore Agricolo Professionale può essere acquisita:

oltre che in qualità di **“persona fisica”**

anche in forza di una attività produttiva svolta in **ambito societario**

Coltivatori diretti

persone fisiche anche se non imprenditori che si dedicano per **non meno di 104** giorni all'anno alla:

- coltivazione di un fondo agricolo
- allevamento bestiame
- custodia bestiame



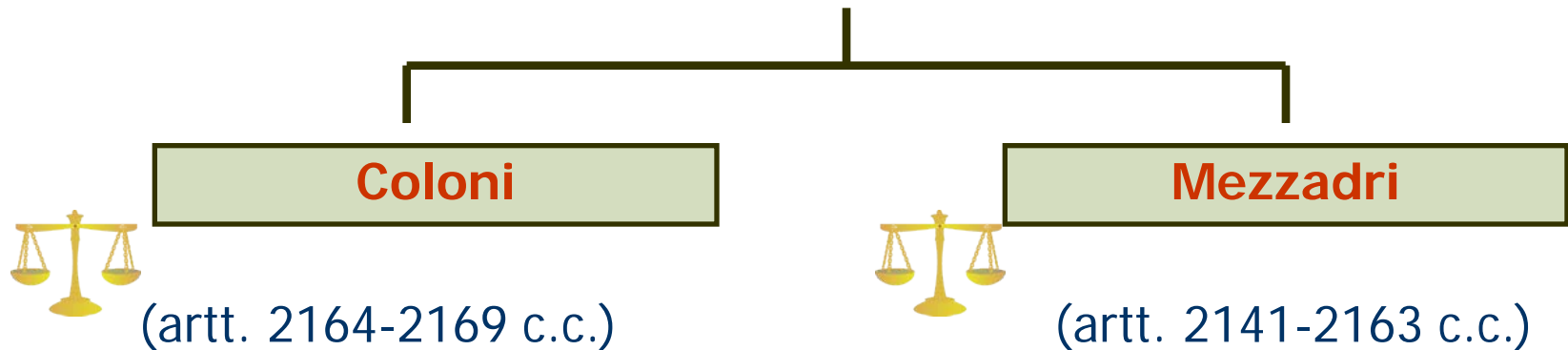
A condizione che:

la forza complessiva lavorativa del proprio nucleo familiare non sia inferiore a un terzo di quella occorrente per le normali necessità aziendali

Coloni - mezzadri

utilizzano un fondo agricolo in regime di concessione,

si dedicano abitualmente e direttamente alle colture o allevamento del bestiame per **non meno di 120** giorni annui



apportano il lavoro della famiglia
al fondo (senza risiedervi)

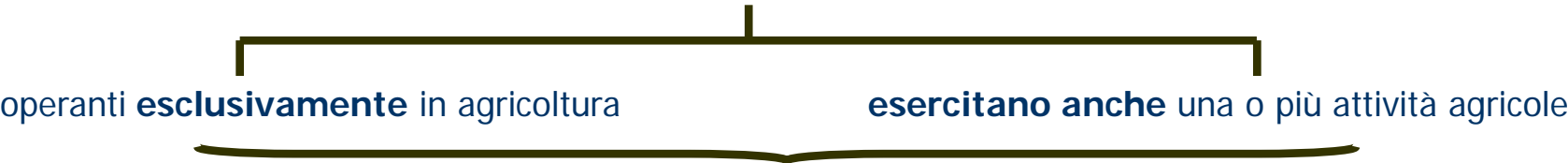
- si associano al concedente il fondo
- apportano il lavoro della famiglia
- partecipano alla divisione dei prodotti
- risiedono stabilmente nel fondo

Società

È oggi possibile esercitare una attività agricola in forma societaria
grazie alla modifica apportata all'art. 2135 c.c. dall'art. 2 D.Lgs 99/2004

Distinzione tra soggetti:

Soggetti operanti esclusivamente in agricoltura
(previsti dall'art. 2135 del c.c., innovato dal D.Lgs 228/ 2001)



- **devono indicare** espressamente la **natura agricola** nella **ragione o denominazione sociale**
- le società esistenti assumono la veste di “**società agricola**” dopo l’aggiornamento degli Statuti
- le **società agricole** di capitali **devono soddisfare i parametri di legge (Art. 2 D.Lgs 101/2005)**

Qualifica di I.A.P.

Può essere acquisita



Se amministratore in più società, può trasferire la qualifica di I.A.P. ad una sola di esse



Accesso ai benefici comunitari

IMPRESE AGRICOLE

Ai sensi art. 1 bis, c. 2, L. 12-7-2006, n. 228

Per accedere ai benefici in sede comunitaria è indispensabile il rilascio del

DURC

relativamente alle prestazioni lavorative decorrenti dal 1 gennaio 2006

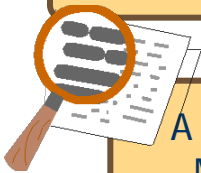
le istruzioni operative per le imprese agricole con la **qualifica di datore di lavoro** sono state fornite dall' INPS (Circ. n. 116 del 2006).

Al momento è possibile richiederlo in **forma cartacea** in alternativa alla **modalità telematica**

laddove il datore di lavoro rivesta allo stesso tempo anche la **qualifica di coltivatore diretto, colono, mezzadro o IAP**, la certificazione della regolarità contributiva dovrà avere riguardo anche alla **posizione previdenziale del settore autonomo dell'intero nucleo familiare**



I lavoratori autonomi agricoli che non assumono dipendenti non sono destinatari dell'obbligo del DURC



A partire dal **1 luglio 2007** e comunque nelle more dell'emanazione di un apposito decreto del Ministero del Lavoro che (non prima del 2008), è previsto **l'obbligo del DURC** oltre che per accedere alle sovvenzioni comunitarie, anche per beneficiare delle agevolazioni contributive connesse ai rapporti di lavoro

Lavoratori subordinati agricoli – Operai



(Art. 2094 c.c.)

E' un lavoratore subordinato:

colui che si obbliga, in cambio di retribuzione, a prestare la propria attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore "agricolo"



(Art. 2095 c.c.)

"Gli operai agricoli":

- possono instaurare rapporti di lavoro **a tempo indeterminato o determinato**
- sono contrattualmente divisi in: **operai agricoli e operai florovivaisti**

Le 3 Aree Professionali

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

(art. 31 CCNL)

1° area:

lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali

- per lo svolgimento di lavori complessi
- per i lavori richiedenti apposita specializzazione

2° area:

lavoratori che svolgono compiti di minore complessità

conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o titolo

3° area:

lavoratori che svolgono mansioni semplici e generiche

L'individuazione delle mansioni specifiche e dei relativi profili professionali, nonché il loro inquadramento – anche economico – all'interno di ciascuna area, sono affidati alla contrattazione provinciale



L'inquadramento contrattuale dei lavoratori impiegati nelle attività complementari connesse a quelle principali dell'azienda agricola – come ad esempio quelle agrituristiche – sono, a tutti gli effetti, lavoratori agricoli disciplinati dai competenti accordi territoriali

Instaurazione del rapporto di lavoro

Lo svolgimento del rapporto di lavoro agricolo
è regolato

ordinamento giuridico



prassi amministrativa



disposizioni contrattuali
su due livelli di
negoziiazione



Primo livello di contrattazione collettiva

CCNL di operai agricoli e florovivaisti del 25-5-2010 sottoscritto

da:

Confagricoltura, Coldiretti e C.I.A.
per i datori di lavoro

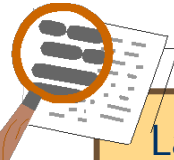
Flai-CGIL, Fai-CISL, Uila-UIL
per i lavoratori

➤ è comparativamente più rappresentativo del settore ed è efficace fino al **31-12-2013**

➤ ha una **durata quadriennale**

➤ definisce:

- ✓ il sistema delle relazioni tra le parti
- ✓ le condizioni normative ed economiche relative alle prestazioni di lavoro
- ✓ il ruolo e le rilevanti competenze del 2° livello provinciale di contrattazione



La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali, stabiliti nell'ambito del rinnovo quadriennale nazionale, si riferisce al primo biennio di validità contrattuale, allo scadere del quale subentra il contratto provinciale

Secondo livello di contrattazione

L'impianto normativo CCNL
prevede:

disposizioni nazionali

ampie deleghe di rinvio alla contrattazione di
2° livello (**provinciale**)

Non è sufficiente avere come punto di riferimento normativo **esclusivo il Contratto Nazionale**
ma deve essere integrato dalle



La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali determinati dai contratti di secondo livello nell'ambito del rinnovo di durata quadriennale, dovrà riferirsi anche in questo caso al primo biennio di validità dei contratti provinciali, nel rispetto dei relativi cicli negoziali

(competenti territorialmente rispetto al luogo della prestazione)

Definisce:

norme diverse dalle disposizioni nazionali

competenza esclusiva sui **salari contrattuali**



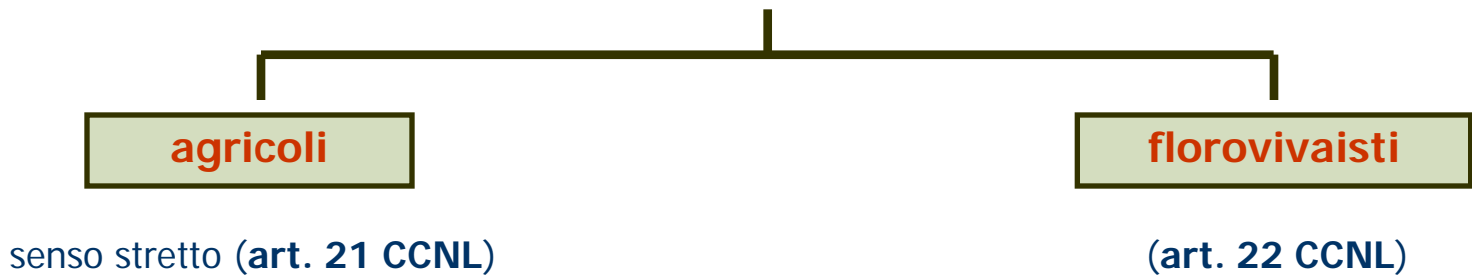
Le materie trattabili dal secondo livello di contrattazione, spaziano dagli accordi sui contratti speciali di lavoro, all'assetto retributivo e normativo, fino a previsioni in materia sindacale e di salute dei lavoratori



Categorie di operai agricoli

Non va trascurata la definizione di applicabilità definita dal **CCNL** e dai **Contratti Provinciali**

Il contenuto dei testi contrattuali è infatti riferito a due categorie di operai:



due figure professionali specifiche e ben distinte tra loro che sono però parti destinatarie – seppure in modo diverso – di disposizioni contrattuali contenute in un unico CCNL

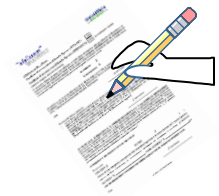


Sembrerebbe quasi di essere in presenza di due Contratti Collettivi distinti, sia per le disposizioni normative sia per le disposizioni retributive

Tipologie contrattuali

Il rapporto di lavoro agricolo può essere:

- a **tempo indeterminato**
- a **tempo parziale**
- in **somministrazione**
- in **apprendistato**
- d'**inserimento**



Rapporto di lavoro a Tempo Determinato

Riveste maggiore importanza

Attivazione agevolata dal **D.Lgs. 368/2001, abr. L. 230/1962**



La legge 92/2012 non modifica la precedente disposizione che escludeva dalla regolamentazione i rapporti di lavoro tra aziende agricole e operai agricoli



A causa dell'esistenza di alcune limitazioni che mal si sarebbero conciliate con le caratteristiche delle attività esercitate in agricoltura, dove la **stagionalità** va considerata una caratteristica strutturale della prestazione, resa nell'ambito dei cicli delle lavorazioni, e dove il **ricorso a prestazioni di lavoro a termine** viene quindi a costituire la regola e non l'eccezione, come già rimarcato all'epoca del protocollo d'intesa sul mercato del lavoro del **25 luglio 1994**

Deroga alla disciplina generale sul lavoro a tempo determinato

Le previsioni della legge 92/2012 ed il D.Lgs. 368/2001:

l'obbligo di indicare per iscritto il termine e le ragioni della sua apposizione, i divieti, la disciplina della proroga, le sanzioni previste per il mancato rispetto degli intervalli prescritti in caso di successione di contratti

non trovano applicazione nei rapporti di lavoro instaurati con gli **operai agricoli a tempo determinato**

trovano **piena e puntuale applicazione** nei confronti dei contratti a termine delle altre categorie di **dipendenti agricoli (impiegati - quadri - dirigenti)**



Questa esclusione dalla disciplina non significa che i rapporti di lavoro tra aziende agricole e operai a **tempo determinato** non siano soggetti ad alcuna regola. Nei loro confronti:

- trovano applicazione i principi fondamentali del nostro ordinamento giuridico
- rilevano le previsioni della negoziazione collettiva che prevede in proposito una particolare e specifica disposizione di tutela dei lavoratori

Contratto a termine

Art. 13 – CCNL del 25-5-2010
determina

- ✓ le regole di assunzione
- ✓ le tipologie contrattuali attivabili
- ✓ il rinvio per la regolamentazione rapporti a termine (artt. 18, 19 e 20)

**operai agricoli
generici**

(art. 21, lett.a)

operai florovivaisti

(art. 22, lett.a)

si può apporre un termine alla prestazione per:

- l'esecuzione lavori di breve durata – stagionale - carattere saltuario
- la sostituzione lavoratori assenti
- il lavoro prestato nelle fasi lavorative indicate dai Contratti Provinciali (esecuzione di singole operazioni all'interno del ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie)
- la sostituzione lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto



Art. 20: diritto alla riassunzione per l'esecuzione delle stesse lavorazioni da effettuarsi nelle medesime aziende (modalità demandate alla Contrattazione Provinciale)

Dal rapporto a termine al rapporto a tempo indeterminato



Art. 23

concede una facoltà all'operaio originariamente assunto a termine con la prima tipologia contrattuale

L'operaio può infatti chiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato qualora nel corso dei dodici mesi successivi all'assunzione superi le 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda

Questa particolare facoltà, deve essere esercitata dal lavoratore, a pena di decadenza, entro 6 mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro

Contratto a termine



La disciplina di trasformazione del rapporto di lavoro appena analizzata riguarda **soltanto ed esclusivamente la prima tipologia** di rapporti a termine, quella di cui agli **articoli 21 e 22 lettera a**

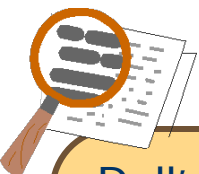


Art. 23

la possibilità di trasformare il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato non trova applicazione:

per la sostituzione di altri lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto

per i rapporti di lavoro originariamente instaurati a tempo determinato con la cosiddetta **"garanzia minima"** di giornate lavoro **(Artt.21 e 22 lettere b e c)**



Dall'anno 2002 è possibile ricorrere a queste due ulteriori tipologie di rapporto di lavoro a termine. Sono finalizzate a una maggiore flessibilità della prestazione:

- per consentire un rapporto più consono alle esigenze produttive ed organizzative
- per garantire ai dipendenti interessati una maggiore stabilità occupazionale rispetto al passato

Garanzia delle 100 giornate

Prima tipologia contrattuale

operai agricoli generici
(art. 21, lett.b)

operai florovivaisti
(art. 22, lett.b)

Instaurazione di un **rapporto a termine** per l'esecuzione di **più lavori stagionali** o **più fasi lavorative** nell'anno, con la garanzia occupazionale da parte dell'azienda al lavoratore di un numero di giornate di lavoro annue superiore a 100

Le parti individuano, in un contratto necessariamente in forma scritta,
i presumibili periodi d'impiego (periodo mobile di 12 mesi)



l'**operaio** garantisce la propria
disponibilità a svolgere la
prestazione lavorativa

nel caso questi la revocasse, opererebbe la
risoluzione del contratto di lavoro
salvo comprovati casi di impedimento oggettivo

il **datore di lavoro** è tenuto a garantire
fin dall'inizio del rapporto almeno 100
giornate di lavoro nell'anno

non rischia la trasformazione in contratto
a tempo indeterminato nel caso di
superamento delle **180 giornate**
nell'arco dei dodici mesi

Garanzia delle 180 giornate

Seconda tipologia contrattuale

operai agricoli generici
(art. 21, lett. c)

operai florovivaisti
(art. 22, lett. c)

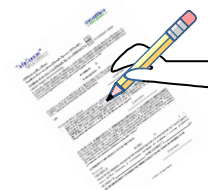
riguarda quei lavoratori assunti originariamente con un **rapporto di lavoro a termine** con garanzia minima di durata pari a **180 giornate** di lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo

È un rapporto di lavoro a termine che prevede:

l'impiego del lavoratore in modo
continuativo garantendogli

la forma scritta

il non sorgere in capo al
lavoratore il diritto alla
trasformazione a tempo
indeterminato del rapporto in
caso di superamento delle 180
giornate di lavoro



una maggiore stabilità occupazionale

Part-Time

(Art. 46 del D.lgs 276 del 2003)

Viene istituito subordinandone l'introduzione al raggiungimento di
specifici accordi sindacali

(Art. 13, comma 7 L. 196/1997 e Art. 7 D.Lgs. n. 61/2000)

Dopo quasi dieci anni rispetto agli altri settori
anche in agricoltura si può utilizzare il part time con le regole
dell'ordinamento generale e la specifica regolamentazione compiuta
dall'**Art. 17 del CCNL**



Si può ricorrere anche al **lavoro supplementare** che è la
prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro stabilito
contrattualmente nei casi di part-time orizzontale, nel caso cioè di
lavoro a tempo parziale eseguito tutti i giorni ma ad orario ridotto

Lavoro supplementare e clausole di flessibilità

La facoltà per il datore di lavoro agricolo di richiedere **prestazioni di lavoro supplementare** **prima** consentita **solo** operai a tempo **indeterminato**

è stata ampliata ai contratti part-time a tempo determinato

offrendo la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare anche in **assenza di regolamentazione** della contrattazione collettiva, sulla base del solo **'consenso'** del lavoratore

Resta demandata alla **contrattazione collettiva** (territoriale) l'individuazione:

- del limite massimo di ore supplementari effettuabili
- delle causali in relazione alle quali è possibile chiederne lo svolgimento
- delle conseguenze dell'eventuale superamento dei limiti orari stabiliti

L'eventuale mancata regolamentazione di tali aspetti non pregiudica più la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare

Il lavoro straordinario, è oggi ammissibile anche in caso di part time verticale e misto



E' possibile l'utilizzo di **clausole flessibili ed elastiche** per variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ed in aumento anche la durata, è possibile inserire al momento dell'assunzione queste clausole anche nei contratti **part-time a tempo determinato**

Somministrazione

trova applicazione per il datore di lavoro agricolo che conclude un regolare contratto con un'agenzia abilitata

(artt. 20-28 e 86, c. 3 - D.Lgs. 276/2003)

(Circ. Min. Lav. n. 7 del 22-2-2005)

Per gli **operai a tempo determinato** si può ricorrere al lavoro somministrato per le attività di cui art.16 CCNL che ne consente il ricorso qualora ricorrano cause di **carattere:**

- **tecnico**
- **produttivo**
- **organizzativo o sostitutivo**

anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa agricola

Ogni agenzia che somministri operai agricoli, deve darne comunicazione

all'Osservatorio Regionale
(Art. 6 del CCNL) entro 10 giorni dall'attivazione del contratto di somministrazione

Devono trovare corretto adempimento le stesse procedure previste per le ordinarie assunzioni di operai agricoli, nonché quelle inerenti gli obblighi contributivi nei confronti dell'INPS (Art.25 D.lgs. 276 del 2003)

Limiti di utilizzo

di lavoratori somministrati consentito
l'impresa agricola :

non può ricorrere a **più di due unità lavorative**

può utilizzare un numero di lavoratori somministrati pari al **15 % delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro** effettuate nell'anno precedente e **una unità equivalente** pari a **270 giornate**

il risultato, arrotondato per eccesso, costituisce il **massimo numero di operai somministrati, utilizzabile mediamente in ogni trimestre**

Per gli operai somministrati le agenzie sono obbligate ad un versamento aggiuntivo

pari al **4% per "fondi per la formazione"**
(artt. 12 e 25 – D.Lgs. 276/2003)



L'inquadramento previdenziale e le agevolazioni contributive per l'agenzia di somministrazione sono le stesse cui ha diritto l'azienda agricola che utilizza in concreto il lavoratore somministrato