

**Claudia Faleri**

## Il lavoro ai tempi di Agricoltura 4.0 tra esigenze di stagionalità e fabbisogno di nuove professionalità

**Sommario:** **1.** La complessità del mercato del lavoro agricolo. **2.** La tipicità del carattere stagionale della prestazione di lavoro agricolo. **3.** I limiti legislativi (ma non solo) all'uso del lavoro occasionale per le imprese agricole. **4.** La sfida dell'apprendistato professionalizzante per un lavoro qualificato e qualificante. **5.** Osservazioni conclusive.

### 1. *La complessità del lavoro agricolo*

Il lavoro agricolo risulta indubbiamente una realtà di non facile comprensione da parte dell'osservatore esterno per le sue caratteristiche peculiari, per l'eterogeneità dei diversi comparti produttivi e la grande differenziazione che caratterizza il settore agricolo a livello territoriale, nonché per le numerose attività che, in conformità con il principio di multifunzionalità affermato a livello europeo con la riforma della PAC (Politica agricola comune) approvata nel 1999 e a livello nazionale con la modifica apportata all'art. 2135 c.c. dal d.lgs. 18 maggio 2001 n. 228<sup>1</sup>, possono oggi essere svolte dall'impresa agricola.

Si tratta inoltre di un settore economico connotato da forti contraddizioni. È noto come le politiche agricole europee, a cui si è assistito negli ul-

<sup>1</sup> A seguito di tale modifica sono state riviste e ampliate le categorie che compongono l'attività agricola; in particolare la dilatazione del concetto di agrarietà è dovuta alla formula generica e ambigua utilizzata dal legislatore riguardo alla categoria delle c.d. attività connesse: al riguardo, cfr. BUONOCORE, *Il "nuovo" imprenditore agricolo, l'imprenditore ittico e l'eterogeneità dei fini*, in *GCom*, 2002, p. 5; MEGHA, *L'art. 2135 c.c. dopo il d.lgs. 18 maggio 2001, n. 228: nozione di imprenditore agricolo ed esenzione dalle procedure concorsuali*, in *DGAA*, 2011, p. 558.

timi tempi, abbiano orientato il settore agricolo sempre più verso logiche di concorrenza, facendo sorgere in capo alle imprese forti esigenze di contenimento dei costi. Si ricordi a tal riguardo come – dopo un iniziale approccio protezionistico proprio degli anni ‘60-‘70, caratterizzato dall’intervento pubblico di sostegno dei prezzi, seguito negli anni ‘80 da una riduzione degli strumenti di sostegno economico, garantiti solo per quantità prestabilite di prodotti (le c.d. quote latte) e negli anni ‘90 da una riduzione dei prezzi per avvicinarli a quelli di mercato – siamo giunti negli anni 2000 alla c.d. riforma Fischler, che ha sostituito il sistema dei pagamenti “accoppiati” ad una determinata produzione con un sostegno indipendente dal bene agricolo effettivamente prodotto<sup>2</sup>. Con il “disaccoppiamento” le imprese che avevano beneficiato di un elevato sostegno economico, indotte a specializzarsi nelle produzioni più protette piuttosto che concentrarsi sullo sviluppo della propria struttura aziendale, trascurando le politiche di *marketing*, i mutamenti della domanda, le relazioni qualità-prezzo, ovvero tutti quegli elementi che caratterizzano una efficiente gestione aziendale, si sono trovate nella condizione di ridurre i costi per rimanere sul mercato e cercare di essere competitive<sup>3</sup>.

Si è così assistito al fenomeno di numerose imprese che sono ricorse all’*outsourcing*, dando luogo a processi di esternalizzazione e di frammentazione della catena produttiva, mosse non certo da ragioni organizzative, bensì da un chiaro intento di riduzione dei costi, essenzialmente quelli relativi alla manodopera.

Non si intende qui riferirsi al fenomeno del contoterzismo, ovvero all’acquisizione, mediante contratto di appalto, di opere e servizi riconducibili all’attività agromeccanica<sup>4</sup>, che costituisce uno strumento indispensabile per le imprese agricole, utilizzato per lavorazioni e servizi prestati sovente con macchinari complessi e costosi, al fine di far crescere, o quantomeno salva-

<sup>2</sup> Per un *excursus* sulla politica agricola comune, si rinvia a FRASCARELLI, *L’evoluzione della Pac e le imprese agricole: sessant’anni di adattamento*, in *ARE*, 2017, n. 50, p. 1 ss.; *amplius* cfr. GERMANÒ, ROOK BASILE, *Manuale di diritto agrario*, Giappichelli, 2014, p. 209 ss.; con un prospettiva giuslavorista cfr. tesi di dottorato di URBISAGLIA, *Relazioni sindacali e rapporti di lavoro nel contesto economico-produttivo del settore agricolo*, ciclo XXVIII Dottorato di ricerca in Diritto ed economia dell’impresa – Discipline Interne ed Internazionali, Scuola di Dottorato di Giurisprudenza dell’Università degli Studi di Verona, 2018, p. 21 ss.

<sup>3</sup> Al riguardo, cfr. LEVOLI, MACRÌ, *Politica agricola, immigrazione e mercato del lavoro in agricoltura*, in *ARE*, 2009, n. 17, p. 4.

<sup>4</sup> Così come configurata e regolata dall’art. 5 del d.lgs. 99 del 2004, al cui testo si rinvia.

guardare, la propria capacità competitiva. In tal modo le imprese agricole possono, infatti, evitare gravosi investimenti fissi in macchinari utilizzabili solo per lavorazioni circoscritte e per tempi limitati, utili sia alle piccole, che non potrebbero sostenerne i costi, sia alle grandi aziende per ridurre gli oneri per gli investimenti e favorire le diversificazioni culturali, senza alcuna ripercussione nei confronti dei lavoratori in termini di minor tutele.

Si vuole piuttosto far riferimento alle forme sempre più diffuse di utilizzazione indiretta di manodopera, spesso con modalità di dubbia legittimità riguardo sia alle procedure, sia al trattamento garantito ai lavoratori; ricorrendo ai fenomeni interpositori illeciti o comunque di reclutamento irregolare di manodopera vengono ad essere soddisfatti i requisiti di immediatezza ed economicità richiesti dalle aziende, ovvero la necessità di reperire manodopera in modo tempestivo e l'esigenza di contenimento dei costi del lavoro (non solo economici, ma anche burocratici di gestione del personale)<sup>5</sup>.

Com'è noto, nel settore agricolo persistono vere e proprie forme illecite di interposizione di manodopera, nonostante la configurazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento, introdotto dalla l. 29 ottobre 2016 n. 199, in quanto l'attuale sistema di controllo e repressione degli illeciti continua a risultare inadeguato a prevenire e reprimere gli abusi<sup>6</sup>. Ciò in considerazione delle peculiari caratteristiche proprie degli pseudo appalti: si tratta di imprese per lo più provenienti da regioni diverse da quelle in cui sono chiamate a compiere la loro opera, che "spariscono" rapidamente, di cooperative, o spesso pseudo cooperative, gestite da stranieri e con lavoratori stranieri con cui è difficile dialogare, oltre che solitamente non sindacalizzati.

L'utilizzo di forza lavoro a costi contenuti richiama, infatti, manodopera debole, rappresentata prevalentemente da lavoratori stranieri; questi, che rappresentano circa un terzo del totale della manodopera del settore agricolo, per la debolezza contrattuale, per le condizioni economiche, nonché per le barriere culturali che li connotano, si profilano prevalentemente quale *low-skilled workers* e per questo tendenzialmente collocati in mercati del lavoro secondari e paralleli rispetto a quello formale. Non a caso il settore agricolo

<sup>5</sup> Riguardo ai fenomeni interpositori in agricoltura cfr. NUZZO, *L'utilizzazione di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilità, rischi e rimedi sanzionatori*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 357/2018.

<sup>6</sup> Sul punto v. RUSSO, *Qualche riflessione sul lavoro irregolare*, *ivi*, n. 339/2017; D'ONGHIA, DE MARTINO, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, *ivi*, n. 352/2018.

è quello in cui il lavoro sommerso e l'intermediazione illecita di manodopera risultano maggiormente diffusi.

Tale tendenza non risulta del resto essere stata contrastata neppure dalla PAC, essendo stato adottato per molto tempo un approccio prevalentemente orientato alla conservazione e/o all'incremento della quantità dell'occupazione, preoccupandosi ben poco della qualità dei rapporti di lavoro<sup>7</sup>. Tra l'altro, un simile approccio, se giustificato dalla storica prevalenza della componente indipendente su quella dipendente, è risultato evidentemente incoerente con lo sforzo attuato dalla Commissione europea per riqualificare la produzione e la qualità dei processi produttivi<sup>8</sup>.

Si assiste così ad un utilizzo di appalti o pseudo-appalti affidati prevalentemente ad appaltatori che provengono da fuori regione, che svolgono la loro attività temporaneamente o che, anche qualora l'appalto sia loro riaffidato, impiegano manodopera sempre diversa, che non conosce le peculiarità delle produzioni a discapito della qualità della prestazione, in forte contrasto con l'esigenza di lavoratori sempre più qualificati e al contempo fidelizzati sulla base di rapporti di lavoro stabili o quantomeno continuativi nel tempo che il settore agricolo oggi richiede.

Tale esigenza di prestazioni di lavoro altamente qualificate si presenta soprattutto in ragione della diffusione di nuove forme di attività agricola multifunzionale e dello sviluppo tecnologico che oggi sta interessando sempre più anche il settore agricolo<sup>9</sup>. Nell'era della digitalizzazione, infatti, si assiste anche in tale ambito all'introduzione di nuove tecnologie (macchinari dotati di strumenti informatici come computer di bordo, sensori, e processori in grado di far comunicare tra loro le macchine operatrici, droni, sistemi di mungitura robotica, fotocamere e sensori sofisticati) e all'impiego dei *Big Data* (monitoraggio, raccolta e analisi dei dati, quali quelli ambientali, climatici e culturali), che presuppongono necessariamente manodopera altamente

<sup>7</sup> Cfr. IEVOLI, MACRÌ, *op. cit.*, p. 1.

<sup>8</sup> Si consideri che, in sede di programmazione della PAC per le annualità 2007-2013, non fu accolta la proposta avanzata da Commissione europea, Consiglio e Parlamento Europeo di introdurre il rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro tra le condizionalità: cfr. documento "Revisione intermedia della politica agricola comune", COM (2002), 394 del luglio 2002.

<sup>9</sup> Al riguardo, cfr. i contributi di GIOVANNINI, *Il volto dell'agricoltura tra complessità e cambiamento* e HENKE, POVELLATO, *La diversificazione nelle aziende agricole italiane*, entrambi in *ARE*, 2012, n. 31, p. 1 ss; VIERI, SARRI, RIMEDIOTTI, *Digitalizzazione ed alta tecnologia, nuovi scenari per la gestione delle coltivazioni arboree*, *ivi*, 2018, n. 53.

qualificata; si consideri che la c.d. agricoltura di precisione, fondata sull'uso di queste tecnologie digitali di nuova generazione, è considerata la risposta ottimale alle sfide che il mondo agricolo oggi deve fronteggiare, in termini di maggiore efficienza e minor impatto ambientale<sup>10</sup>.

## 2. *La tipicità del carattere stagionale della prestazione di lavoro agricolo.*

Tradizionalmente il lavoro agricolo si connota anche per un altro carattere essenziale ovvero la stagionalità, *rectius* la discontinuità dell'attività lavorativa. Imprescindibile si delinea l'esigenza di avvalersi di manodopera solo per periodi limitati nel corso dell'anno, talvolta non preventivabili, spesso di breve durata; il lavoro a termine costituisce, pertanto, la tipologia contrattuale in grado di soddisfare le esigenze proprie dell'impresa agricola, essenzialmente e quasi tipicamente stagionali in quanto strettamente connesse al ciclo culturale agrario, che si articola in più fasi e richiede operazioni specifiche che possono essere svolte solo in determinati periodi dell'anno.

Ciò spiega il fatto che nel settore agricolo il contratto di lavoro a termine rappresenta la forma negoziale più utilizzata, raggiungendo una percentuale di diffusione nettamente superiore a quella dei contratti a tempo indeterminato. Tant'è che non solo la stessa giurisprudenza si è sempre pronunciata in modo uniforme nel riconoscere come i rapporti di lavoro in agricoltura fossero "normalmente" a tempo determinato<sup>11</sup>, ma anche la contrattazione collettiva, nazionale e territoriale, ha riconosciuto la forza lavoro a tempo determinato una componente stabile e strutturata, sì da realizzare negli anni un adeguato apparato di tutele a favore di tali lavoratori.

<sup>10</sup> Al riguardo, si rinvia a LATTANZI, *L'agricoltura di precisione, una sfida anche per il diritto*; VAGNOZZI, *L'agricoltura di precisione: un pacchetto di innovazioni complesso e con molte potenzialità*; PISANTE, CILLO, *Agricoltura di precisione: sfide e opportunità*; BISAGLIA, *Agricoltura di precisione in Italia: un'opportunità di aggiornamento delle agrotecniche, di sviluppo professionale e di efficienza del settore*, tutti in *ARE*, 2018, n. 53.

<sup>11</sup> Si rinvia essenzialmente a quanto affermato da Cass. Sez. Un. 13 gennaio 1997 n. 265, in *GC*, 1997, I, p. 353, con nota redazionale, dove il contratto a termine finale si configura come la regola e quello a tempo indeterminato come l'eccezione, a cui la giurisprudenza successiva si è sempre mantenuta conforme; cfr. Cass. 10 aprile 2000, n. 4523, in *DGAA*, 2000, I, p. 385, con nota di FONTANA, *Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nel panorama odierno del lavoro operaio in agricoltura*; Cass. 9 aprile 2001 n. 5754, in *DL*, 2001, II, p. 296, ancora con nota di FONTANA, *Lavori stagionali e parità di trattamento*.

Si consideri poi la struttura dimensionale della tipica impresa agricola, solitamente tale da non poter garantire una continuità nell'occupazione di tutta la manodopera utilizzata nell'intero anno solare<sup>12</sup>.

Ed è proprio per il prevalente carattere stagionale tipico dei lavori del settore agricolo che le categorie storiche dei braccianti avventizi e dei salariati fissi sono sempre state strettamente connesse a rapporti di lavoro temporaneo, ovvero a rapporti di durata limitata. Da un lato, rinveniamo, infatti, la categoria dei braccianti avventizi, definiti dall'art. 2 del primo Patto collettivo nazionale del 1950, come “quei lavoratori agricoli assunti a giornata senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni e per l'esecuzione di alcuni lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana”<sup>13</sup>. Dall'altro lato, ritroviamo la categoria dei salariati fissi, il cui rapporto di lavoro era anch'esso configurato come un rapporto a termine finale, che si differenziava da quello dei braccianti solo per la maggiore durata: pur in assenza di una chiara definizione dei “salariati fissi”, con tale termine erano convenzionalmente indicati i lavoratori assunti con contratto a termine di durata non inferiore a un anno, la cui prestazione si svolgeva ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda<sup>14</sup>, tanto da essere altresì chiamati “annaroli”.

Dunque, i lavoratori agricoli, prima che confluissero in una categoria unitaria, erano ricondotti alla categoria dei braccianti piuttosto che a quella dei salariati proprio in ragione della durata maggiore o minore della prestazione lavorativa resa nell'impresa, ovvero del grado di continuità dell'occupazione<sup>15</sup>.

Così, anche la prima normativa emanata sul lavoro agricolo, seppur intervenuta limitatamente all'ambito previdenziale, considerava i rapporti di lavoro al tempo esistenti in agricoltura tutti a tempo determinato, rappor-

<sup>12</sup> In questi termini si sono pronunciate le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza 265/97, cit.

<sup>13</sup> Tale definizione è stata poi sostanzialmente ripresa e ripetuta negli Accordi successivi.

<sup>14</sup> Così i Patti nazionali del periodo corporativo; in particolare si ricorda il Patto dell'8 dicembre 1937 e il Patto del 16 dicembre 1933: a tal riguardo cfr. FONTANA, *Contratto a termine finale e contratto a tempo determinato nella vicenda storica del lavoro degli operai in agricoltura*, in *RDA*, 1986, p. 623 ss.; GATTA, *Il rapporto di lavoro a termine in agricoltura*, in *RGL*, 1992, I, p. 387 ss.; MAGNO, *Il lavoro a termine nel settore agricolo*, in *DL*, 2006, I, pp. 37-39.

<sup>15</sup> Sulla storica configurazione delle categorie dei braccianti e dei salariati, cfr. altresì SERRA, *Contratto a termine e lavoro in agricoltura*, in BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, 2002, p. 301 ss.

tando i contributi dovuti per i braccianti alla giornata lavorativa, per i salariati fissi all'anno agrario (d.lgs.lgt. 9 aprile 1946 n. 212, art. 3)<sup>16</sup>.

Quando poi con il Patto collettivo nazionale del 1972 le categorie storiche dei braccianti e dei salariati furono superate e furono introdotte le categorie di operai a tempo determinato e operai a tempo indeterminato, anche per queste fu assunto come criterio distintivo la durata maggiore o minore della prestazione di lavoro. Si intende riferirsi, nello specifico, alla categoria unitaria degli operai agricoli elaborata per la prima volta dal Patto nazionale del 1972 e successivamente ripresa dalla l. 8 agosto 1972 n. 457, al cui art. 8 furono definiti in modo puntuale quali “operai a tempo indeterminato” non solo i lavoratori assunti senza prefissione della durata del rapporto, ma anche quelli assunti a termine per più di 180 giornate nell'arco dell'anno, siano essi denominati salariati fissi o in altro modo, o che, comunque, svolgono più di 180 giornate di lavoro effettivo presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi; ne conseguiva – così si affermava in modo esplicito – che ogni altra locuzione fosse stata da intendersi equivalente a quella di “operaio a tempo determinato”. Si riconosce così che il tipo di contratto maggiormente ricorrente in agricoltura è quello a tempo determinato, in quanto idoneo a soddisfare le diverse esigenze connesse al ciclo colturale agrario e alle distinte fasi di lavorazione, prevedendo rapporti a tempo indeterminato solo in via residuale, ricorrenti cioè nei casi specificatamente e tassativamente previsti dal legislatore, ovvero laddove non sia prevista alcuna prefissione temporale oppure per lo svolgimento di prestazioni lavorative che si espletano in un arco temporale che supera le varie fasi colturali dei fondi o connesse alla struttura organizzativa e funzionale dell'azienda<sup>17</sup>.

Fortemente significativo della peculiarità del settore agricolo e delle sue esigenze di stagionalità risulta, comunque, il fatto che tale disposizione assumesse come discrimine tra rapporto a termine e rapporto a tempo indeterminato il raggiungimento delle 180 giornate annue, fondasse cioè tale distinzione sulla durata comunque predefinita della prestazione lavorativa, sulla saltuarietà più o meno accentuata dell'occupazione.

La suddivisione introdotta dall'art. 8 della l. 457/72, disposta ai soli fini del trattamento di integrazione salariale, è stata successivamente affermata, seppur sempre limitatamente all'ambito previdenziale, dalla l. 26 febbraio

<sup>16</sup> Sul punto *amplius* cfr. GATTA, *L'operaio agricolo e la previdenza sociale*, in *PS*, 1988, p. 925 ss.

<sup>17</sup> Si rinvia a GATTA, *op. cit.*, pp. 390-401.

1982 n. 54 e poi ripresa in modo definitivo dall'art. 12, co. 2, del d.lgs. 11 agosto 1993 n. 375, a cui ha espressamente rinviato il legislatore nel d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368 nel momento in cui è venuto a riformare la disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato, al fine di individuare i soggetti esclusi dal suo ambito di applicazione<sup>18</sup>.

Ancora oggi le parti sociali continuano a identificare gli operai a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato utilizzando gli stessi criteri distintivi fondati sulla durata maggiore o minore della prestazione lavorativa, includendo nella categoria degli operai a tempo indeterminato non solo coloro che sono assunti senza prefissione di termine, ma anche gli operai ex salariati fissi, qualificando invece come operai a tempo determinato: gli operai assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o per fasi lavorative (fattispecie questa storicamente contemplata dai ccnl); gli operai assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia occupazionale minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione; gli operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (fattispecie queste ultime due entrambe introdotte *ex novo* dal ccnl del 2002)<sup>19</sup>.

Il riconoscimento della stagionalità come caratteristica strutturale del mercato del lavoro agricolo e la configurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato come regola e non come mera eccezione rispetto al lavoro a tempo indeterminato spiegano, inoltre, l'esclusione ad opera dell'art. 6 della l. 18 aprile 1962 n. 230 della categoria dei salariati fissi dall'ambito di applicazione della normativa legale in materia di contratti a termine. Tale campo di esclusione fu tra l'altro ulteriormente ampliato, nel momento in cui la giurisprudenza venne a privilegiare un'interpretazione più estensiva del testo letterale, secondo il quale si sarebbero dovuti sottrarre all'operatività della normativa del 1962 solo i rapporti di lavoro dei salariati fissi, dovendo invece questa trovare applicazione nei confronti dei braccianti<sup>20</sup>: l'orienta-

<sup>18</sup> In merito a questa evoluzione legislativa, cfr. MAGNO, *op. cit.*, pp. 41-42.

<sup>19</sup> Fattispecie ora contemplate dall'art. 21 del ccnl per gli operai agricoli e floro-vivaisti 2014-2017, rimasto immutato a seguito del rinnovo avvenuto con l'Accordo sottoscritto lo scorso 19 giugno per le annualità 2018-2021.

<sup>20</sup> Di tale avviso VARESI, ROCCELLA, *Le assunzioni. Prova e termine nei rapporti di lavoro*, Giuffrè, 1990, p. 244.



mento giurisprudenziale giunse a escludere l'applicazione della disciplina sui contratti a termine a tutte le prestazioni di lavoro del settore agricolo connotate dal carattere di stagionalità alla luce dell'elenco delle attività stagionali contenuto nel d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525, il cui contenuto sembrava essere ritagliato appositamente sulle esigenze del settore agricolo<sup>21</sup>.

La problematica fu peraltro superata nel momento in cui venne definitivamente elaborata la categoria unitaria degli operai a tempo determinato ad opera dell'art. 12, co. 2, l. 375/93 in precedenza richiamato, a cui fece esplicito riferimento il legislatore del d.lgs. 368/01, nel definire all'art. 10 l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina dei rapporti di lavoro a termine, venendo implicitamente a ricondurre all'ambito applicativo di tale normativa solo il lavoro impiegatizio<sup>22</sup> e quello dirigenziale agricolo.

Così, anche nei successivi interventi di riforma legislativa (dalla Riforma Fornero del 2012 alla riforma Giovannini del 2013, fino alla *Jobs Act* del 2015 e alle modifiche a questo da ultimo apportate dal Decreto Dignità del 12 luglio 2018 n. 87, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018 n. 96), l'intera categoria degli operai agricoli a tempo determinato è sempre stata esclusa dall'area di applicazione della disciplina del lavoro a termine al fine di rispondere in modo efficace e tempestivo alle esigenze organizzative legate alla stagionalità, riconoscendo così la possibilità in agricoltura di ricorrere al lavoro a tempo determinato senza la necessità di alcuna formalità contrattuale, senza limiti di contingentamento o diritti di precedenza, né vincoli di proroga, reiterazione o intervalli di tempo.

Del resto, le stesse parti sociali hanno da sempre riconosciuto – nelle clausole dei contratti nazionali – come il rigore formale e la rigida disciplina predisposti dal legislatore in materia di contratti a termine potessero costituire un freno all'instaurazione di rapporti regolari di lavoro, scegliendo in sede di contrattazione collettiva di non recepire la disciplina dettata in materia di contratto a termine a partire dalla l. 230/62. Attraverso la continuità del lavoro assicurata dal reiterarsi dei contratti di lavoro in relazione alle diverse

<sup>21</sup> Sul punto si rinvia a SERRA, *op. cit.*, pp. 306–307.

<sup>22</sup> La categoria impiegatizia da sempre è stata ricondotta all'ambito di applicazione delle disposizioni comuni, nonostante anche per questa categoria – merita sottolineare – si sia avvertita la normalità del termine, considerato come, ai sensi dell'art. 11 d.l. 3 febbraio 1970 n. 7 conv. l. 11 marzo 1970 n. 83, si stabilisse la necessità dell'indicazione della durata del rapporto, ammettendo la stipula del contratto a tempo indeterminato solo qualora fosse giustificata dalla particolare natura del rapporto.

fasi delle lavorazioni agricole risultano così poter essere soddisfatte sia la necessità delle imprese agricole di avvalersi di personale fidelizzato e non precario, sia le loro esigenze di flessibilità.

Per tali ragioni, in sede negoziale, sono state piuttosto previste<sup>23</sup> delle garanzie nei confronti dei lavoratori assunti a tempo determinato allo scopo di assicurare una relativa continuità della loro prestazione lavorativa. Si intende riferirsi non tanto alla c.d. “garanzia occupazionale” (art. 13 ccnl), chiamata a operare per tutta la durata della fase lavorativa, a prescindere dal verificarsi di particolari avversità atmosferiche o di sfavorevoli condizioni di mercato, quanto al diritto di riassunzione riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato per l’esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende (art. 20 ccnl), nonché al diritto alla trasformazione del rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato (art. 23 ccnl), riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell’arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro (ad esclusione degli OTD assunti originariamente con contratto a termine con garanzia minima di 100 giornate e degli OTD assunti originariamente con contratto a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, nonché degli OTD assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto)<sup>24</sup>.

Tali garanzie occupazionali non solo fanno sì che il lavoro a termine, che si impone come contratto dominante in agricoltura, non sia percepito come un lavoro precario, ma al tempo stesso consentono di costruire un rapporto di fidelizzazione tra il lavoratore e l’azienda, tra i quali si crea un legame reciprocamente soddisfacente per quanto riguarda la qualità professionale della prestazione con positive ripercussioni sulla qualità delle produzioni.

Inoltre, tali clausole negoziali possono risultare particolarmente significative nei confronti dei lavoratori stagionali extra-UE, nel momento in cui il rinnovo del contratto e quindi la continuità del rapporto consentono loro di acquisire

<sup>23</sup> Si intende riferirsi alle disposizioni contenute nel ccnl degli operai agricoli e florovivaisti 2014-2017, che non hanno subito alcuna modifica da parte dell’Accordo di rinnovo del ccnl per gli anni 2018-2021.

<sup>24</sup> Ai sensi dell’art. 23 del ccnl tale trasformazione non opera automaticamente; il relativo diritto deve, infatti, essere esercitato, a pena decadenza, entro 6 mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

l'esperienza e la conoscenza delle lavorazioni, nonché di instaurare un rapporto fidelizzato con l'azienda, rafforzando così il loro potere contrattuale.

In questa direzione si è tra l'altro mossa la Direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, emanata con l'obiettivo di contribuire ad una gestione efficace dei flussi di migrazione temporanea stagionale e al tempo stesso assicurare condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori stagionali. In sede di implementazione di tale Direttiva, il legislatore italiano con il d.lgs. 29 ottobre 2016 n. 203 ha così rivisto la disciplina dei permessi di soggiorno, disponendo misure di semplificazione degli adempimenti propedeutici al rilascio del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, riformulando gli artt. 5, co. 3-ter, e 24 del T.U. sull'immigrazione; nello specifico, è stata ampliata la possibilità di concessione di permessi pluriennali, rendendo maggiormente permissiva la disciplina del reingresso dei lavoratori stranieri, rivedendo il requisito dell'avvenuto rilascio di un permesso di soggiorno per lavoro stagionale per due anni consecutivi, richiesto dalla previgente formulazione del T.U. sull'immigrazione ai fini della concessione di un permesso pluriennale<sup>25</sup>. Ciò evidentemente al fine di favorire il reingresso dei lavoratori extraUE per lo svolgimento di lavoro stagionale, consentendo così loro l'opportunità di svolgere una prestazione di lavoro in modo continuativo.

### 3. *I limiti legislativi (ma non solo) all'uso del lavoro occasionale per le imprese agricole*

A fronte di esigenze di carattere temporaneo e di contenimento dei costi, che – come visto – caratterizzano in modo essenziale il lavoro agricolo, la tendenza che si registra è altresì quella di ricorrere a forme di prestazioni di lavoro di carattere occasionale e saltuario.

Spesso, quando si parla di lavoro occasionale nel settore agricolo, si intende riferirsi a quelle attività svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale, senza corresponsione di compensi,

<sup>25</sup> Cfr. PAPA, *Dentro o fuori il mercato? La nuova disciplina del lavoro stagionale degli stranieri tra repressione e integrazione*, in *DRI*, 2017, p. 363 ss.; CHIAROMONTE, «Cercavamo braccia, sono arrivati uomini». *Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela*, in *GDLRI*, 2018, p. 135 ss.

salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori, espressamente riconosciute dal legislatore (art. 74 d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276)<sup>26</sup>, solo al fine di precisare come tale tipo di prestazioni non integri in ogni caso né un rapporto di lavoro autonomo, né un rapporto di lavoro subordinato. Come successivamente puntualizzato in una Lettera circolare del Ministero del lavoro emanata ai fini ispettivi (Circ. min. lav. n. 10478 del 10 giugno 2013), le collaborazioni del familiare sono da considerarsi “presuntivamente” di natura occasionale, intendendo per “attività occasionale” quella caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente nell’ambito della gestione e del funzionamento dell’impresa.

Peraltro, con il termine “manodopera saltuaria” ci si riferisce altresì al lavoro mediante *voucher*, oggetto negli ultimi anni di numerose riforme e controriforme legislative, volte a regolamentare l’utilizzo di tale strumento contrattuale, proponendo, da un lato, uno schema giuridico molto appetibile per i committenti in termini sia di semplicità di gestione (senza cioè obbligo di espletamento di alcuna formalità, quali la stipula di un contratto scritto o la comunicazione al Centro per l’impiego o ad enti previdenziali.), sia di riduzione dei costi, cercando, dall’altro lato, di contenerne la diffusione, quantomeno in alcuni settori produttivi come quello agricolo. Se, infatti, la tipizzazione normativa del lavoro occasionale è volta a dar rilievo giuridico a situazioni che alimentavano l’area del lavoro nero, forte è al contempo il timore che questo possa proporsi come alternativa a forme contrattuali quale il contratto a termine, potendo significare ciò un importante processo di erosione delle tutele, in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro accessorio rimane escluso dall’applicazione delle norme di tutela del lavoro subordinato, a prescindere dal fatto che sia prestato in modo materialmente subordinato.

Per tale motivo l’utilizzo dei *voucher* nel settore agricolo, ove la diffusione di tale strumento è stata costantemente temuta in modo particolare, è sempre stato ammesso in modo significativamente circostanziato.

Nel momento in cui il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento la figura del lavoro accessorio con l’art. 70 d.lgs. 276/03, prevedendo che ad

<sup>26</sup> Più esattamente, il testo originario dell’art. 74 d.lgs. 276/03 faceva riferimento ai “parenti e affini sino al terzo grado”; tali parole sono state sostituite – *ex art. 7-ter, co. 13, d.l. 10 febbraio 2009 n. 5, contenente misure urgenti per l’occupazione* – dalle seguenti: “parenti e affini sino al quarto grado”.

esso si potesse ricorrere solo per lo svolgimento di determinate attività lavorative di carattere occasionale e di ridotta entità, lo svolgimento di tali attività in ambito agricolo fu ammesso, inizialmente, ovvero dopo la modifica apportata dal d.l. 30 settembre 2005 n. 203, convertito con modificazioni dalla l. 2 dicembre 2005 n. 248, solo per l'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario effettuata da studenti e pensionati; in seguito, cioè con il d.l. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008 n. 133, per prestazioni lavorative di carattere stagionale non espressamente identificate, purché però effettuate da pensionati, casalinghe e studenti.

E anche nel momento in cui – in sede di ulteriore novella del testo dell'art. 70 ad opera delle leggi 28 giugno 2012 n. 92 e 9 agosto 2013 n. 99 – si è proceduto ad ampliare le possibilità di utilizzo del lavoro accessorio attraverso il superamento delle causali, richiedendo come condizione legittimante solamente il rispetto di soglie massimali di compenso per il lavoratore e/o il committente, con riguardo al settore agricolo tale legittimazione è stata ancora condizionata al fatto che ad essere svolte siano attività di carattere stagionale svolte da pensionati e da giovani con meno di 25 anni (e regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario).

Dunque, alla tendenza espansiva registrata nel corso della XVI e XVII legislatura ha continuato a far riscontro nel settore agricolo la previsione di limiti predeterminati specificatamente volti a evitare che questo strumento si potesse proporre come alternativa al lavoro subordinato<sup>27</sup>. È stato, infatti, per tale motivo che, in occasione del processo di riforma del mercato del lavoro del 2012, fu scongiurata durante i lavori parlamentari l'approvazione di una norma del disegno di legge che prevedeva una sostanziale liberalizzazione del lavoro accessorio nel settore agricolo, ammettendo che questo potesse essere utilizzato nell'ambito di tutte le attività di carattere stagionale, svolte anche in forma imprenditoriale<sup>28</sup>. Tale apertura, riconosciuta agli imprenditori commerciali e ai professionisti, venne esclusa, a seguito delle forti proteste dei sindacati, per il comparto agricolo, rispetto al quale vennero confermate le limitazioni già vigenti.

<sup>27</sup> Al riguardo cfr. PINTO, *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, in *LD*, 2015, pp. 679-689.

<sup>28</sup> Cfr. VALENTE, *Lavoro accessorio*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, 2013, p. 124 ss.

Tale condizionamento ha trovato parziale conferma anche da parte del d.lgs. 5 giugno 2015 n. 81, al cui art. 48 si continua, da un lato, a prevedere come vincolo generale il solo limite economico<sup>29</sup>, dall'altro lato, a riconoscere per il settore agricolo la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio sempre in modo circostanziato, ampliandone tuttavia l'ambito soggettivo di utilizzo, ovvero ammettendolo non solo per i piccoli imprenditori agricoli, coloro cioè che hanno realizzato nell'anno solare precedente un volume d'affari non superiore ai 7 mila euro, purché ad essere impiegati non siano lavoratori iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli e per tutti gli operatori agricoli, sempre nel rispetto della soglia reddituale dei 7 mila euro, se le attività da svolgere hanno carattere stagionale e purché i lavoratori siano pensionati o giovani con meno di 25 anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, ma anche – ed è questa una delle novità di maggior rilievo apportate dal d.lgs. 81/15 in materia di *voucher* (art. 48, co. 2) – per gli operatori di tutti i settori produttivi, compreso dunque anche quello agricolo, nel limite complessivo di 3.000 euro annui per prestazioni rese da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito<sup>30</sup>.

Per contro, il legislatore del d.lgs. 81/15 aggiunge il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'esecuzione di appalti di opere o di servizi, salve specifiche ipotesi, da individuare con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali (art. 48, co. 6), introducendo una limitazione che, per quanto interessi tutti i settori produttivi, è certamente destinata a incidere in modo particolare nel settore agricolo, stante la forte diffusione dello strumento dell'appalto.

L'impostazione adottata con il d.lgs. 81/15 è stata sostanzialmente riconfermata anche nel momento in cui – dopo le note vicende legate al que-

<sup>29</sup> Si tratta del vincolo generale all'utilizzabilità dell'istituto disposto dal legislatore, che trova la sua puntuale specificazione nella previsione della soglia reddituale portata da 5 mila a 7 mila euro dal d.lgs. 81/15.

<sup>30</sup> L'INPS, con circolare n. 170 del 13 ottobre 2015, affronta proprio le questioni relative alla compatibilità tra prestazioni di lavoro accessorio e le variegiate tipologie di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito esistenti (integrazioni salariali, indennità di disoccupazione, etc.), alcune delle quali oggetto di riordino con il *Jobs Act* (d.lgs. 4 marzo 2015 n. 22 e d.lgs. 14 settembre 2015 n. 148). Merita segnalare che la circolare dell'Istituto ricomprende tra i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito utilizzabili tramite *voucher* non solo coloro che percepiscono le indennità di mobilità, la cassa integrazione guadagni e la NASpI, ma anche coloro che percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola.

sito referendario indetto dalla Cgil e ammesso dalla Corte costituzionale, a cui seguì l'immediata abrogazione della normativa ad opera del Governo mediante il d.l. 17 marzo 2017 n. 25 – il legislatore con il d.l. 24 aprile 2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla l. 21 giugno 2017 n. 96, ha provveduto a reinserire e ridisciplinare il lavoro occasionale, ammettendolo ai sensi dell'art. 54-*bis* da parte delle imprese del settore agricolo ancora una volta solo per le prestazioni rese da titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di 25 anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, persone disoccupate e percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito, prescrivendo come unico requisito aggiuntivo che questi non risultino essere stati iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Le possibilità di utilizzo dei *voucher* sono rimaste invariate anche dopo l'emanazione del c.d. Decreto Dignità, quando cioè nel corso dei lavori parlamentari – con l'introduzione dell'art. 2-*bis* nel testo di legge – è stata rivista la disciplina del lavoro occasionale: in questa occasione ad essere riformato è stato il meccanismo di tracciabilità ispettiva di tali prestazioni di lavoro, fondamentale per rendere possibile al personale ispettivo una ricostruzione in sede di verifica circa la “durata” della prestazione resa, da effettuarsi secondo le “tradizionali” modalità accertative proprie del lavoro subordinato. Se l'intento del legislatore è stato quello di scongiurare la pratica in uso dei buoni acquistati e non utilizzati fin tanto che non avvenga un accertamento ispettivo, vero è che – con riguardo al settore agricolo – le modifiche apportate all'art. 54-*bis* del d.l. 50/17, convertito con modificazioni dalla l. 96/17, ad opera del Decreto Dignità hanno reso più flessibile l'utilizzo dei *voucher* in agricoltura. Infatti, oltre a prescrivere che per le prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli (co. 8-*bis*), tale norma oggi prevede che l'utilizzatore, se si tratta di imprenditore agricolo, nonché di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, è chiamato a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco

temporale non superiore a dieci giorni, piuttosto che l'ora di inizio e di termine della prestazione come richiesto dalla normativa previgente e come si continua a richiedere ancora oggi per gli altri settori produttivi (co. 17)<sup>31</sup>.

Se, comunque, la diffusione del fenomeno dei *voucher* in agricoltura è sempre stata contrastata per il timore che l'utilizzabilità del lavoro occasionale incondizionata potesse determinare una significativa erosione del sistema di tutele, nel momento in cui questo andasse a sostituire i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato che abbiamo visto caratterizzare tradizionalmente il lavoro in agricoltura, comportando ciò una disapplicazione della normativa di tutela negoziale che nei decenni le parti sociali hanno predisposto, occorre peraltro rilevare come il lavoro occasionale non consenta di per sé di rispondere a quei fabbisogni che il mercato produttivo, nazionale e soprattutto internazionale, oggi richiede alle aziende per poter essere competitive.

Il lavoro occasionale consente, infatti, di soddisfare le esigenze di quella parte del sistema produttivo che produce beni o servizi a basso valore aggiunto e/o che operano esclusivamente per il mercato interno, prevalentemente per imprese di ridotte dimensioni e per lo svolgimento di mansioni di esiguo contenuto professionale. L'utilizzo dei *voucher* non è certo tale da poter assecondare le esigenze di imprese che impiegano tecnologie avanzate, in cui le mansioni routinarie tendono ad essere sostituite da tecnologie sempre più sofisticate che richiedono lavoratori con competenze professionali più elevate: la competitività non ammette la sporadicità e l'occasionalità delle prestazioni lavorative, anzi l'esatto contrario. Si pensi, a esempio, alle produzioni biologiche, i cui dati sono fortemente in crescita, che richiedono una forte specializzazione della manodopera agricola, oltre a un periodo di lavoro continuato, che il lavoro occasionale non può certo garantire.

Si consideri, inoltre, come la previsione del costo del lavoro ridotto e le minor tutele applicate al lavoro accessorio rischino di innescare – come opportunamente osservato<sup>32</sup> – una pericolosa spirale al ribasso, ovvero favo-

<sup>31</sup> Tale distinguo non era presente nel d.l. 25/17, conv. con modifiche con l. 96/17, ove si disponeva per tutti i settori produttivi che l'utilizzatore fosse tenuto a comunicare alla piattaforma informatica INPS le informazioni relative alle prestazioni da acquisire almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione. Al riguardo, cfr. SCARPELLI, *Convertito in legge il "Decreto Dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, n. 9, pp. 22-23.

<sup>32</sup> Ancora PINTO, *op. cit.*, pp. 695-696.



rendo un mercato del lavoro al ribasso, essenzialmente attrattivo nei confronti della manodopera particolarmente debole, quale quella degli immigrati, in controtendenza rispetto a un mercato agricolo che punta sempre più sulla qualità delle prestazioni e quindi sul livello qualitativo dei beni e dei servizi prodotti. Non è stato, infatti, un caso se la crisi economica e la maggiore competitività internazionale degli ultimi anni hanno contribuito ad espellere dal mercato le imprese meno innovatrici, a volte assorbite da aziende più grandi e soprattutto più dinamiche. Del resto, l'analisi economica ha ormai dimostrato come stabilizzazione e fidelizzazione del personale siano in grado di esaltare l'equilibrio organizzativo delle imprese e, di conseguenza, il loro successo competitivo nei mercati internazionali<sup>33</sup>.

Dunque, se si vuol far fronte al declino dell'agricoltura all'interno del sistema economico nazionale a cui abbiamo assistito nel corso degli anni e al processo di marginalizzazione del settore agricolo posto in essere nel tempo ad opera del processo di industrializzazione, con i riflessi negativi in termini di occupazione non solo dal punto di vista quantitativo (occupati in agricoltura 3,8% sull'occupazione totale), ma anche dal punto di vista qualitativo, che ne sono conseguiti, occorre che innovazione e qualità diventino un fattore di vantaggio competitivo sempre più importante, ovvero delle vere e proprie variabili strategiche per il successo dell'agricoltura, affinché il mercato agricolo possa divenire attrattivo e richiamare manodopera giovane e qualificata.

#### 4. *La sfida dell'apprendistato professionalizzante per un lavoro qualificato e qualificante*

Se lo sviluppo tecnologico ha indubbiamente determinato tendenze non univoche e differenziate nei diversi settori occupazionali, vero è che possono essere identificate conseguenze certe e generalizzabili a tutti i settori dell'economia, quale l'eliminazione di posti di lavoro poco qualificati o esecutivi, la repentina obsolescenza delle competenze tecnico-professionali e contestualmente la creazione di nuove figure professionali.

Si affermano nuove modalità di organizzazione produttiva e mutano gli

<sup>33</sup> Come rileva CARINCI M.T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *GDLRI*, 2012, p. 572.

scenari occupazionali, rendendo sempre più fluida la distinzione tra settore primario, secondario e terziario<sup>34</sup>. Si consideri, a esempio, il ruolo chiave che il settore agro-alimentare sta assumendo in ambito economico, in special modo nel bacino del Mediterraneo, destinato a incidere in modo significativo in termini di occupazione, oltre che di opportunità di crescita e sviluppo economico: forte in tale ambito si avverte la necessità di introdurre nuove tecnologie che consentano di aumentare l'efficienza della produzione agricola e nuovi modelli di *business* che favoriscano processi maggiormente produttivi<sup>35</sup>.

Affinché anche in agricoltura la c.d. *technological change* non significhi solamente disoccupazione (si pensi all'introduzione di macchinari sempre più innovativi in luogo di lavoro manuale) e di conseguenza accentuazione delle disuguaglianze, ma piuttosto possa offrire nuove opportunità di lavoro creando nuove professioni, diventa una priorità formare competenze adeguate, i c.d. *high skills jobs*<sup>36</sup>.

Nel prisma della grande trasformazione del lavoro possono acquisire una rinnovata centralità quei percorsi formativi indirizzati a soddisfare esigenze di utilizzo di lavoro qualificato, quale può prospettarsi l'apprendistato professionalizzante.

Ciò anche in considerazione del fatto che l'agricoltura sta divenendo un settore trainante o quantomeno un bacino occupazionale importante in tempi di crisi economica globale per i giovani, oltre a svolgere una funzione di rifugio occupazionale della forza lavoro espulsa dagli altri settori. Da un lato, nei confronti dei giovani, il mercato agricolo può assolvere il ruolo di potente generatore di occupazione: esso necessita ormai di un ricambio generazionale, in considerazione dell'elevata età media non solo dei conduttori d'azienda<sup>37</sup>, ma anche della manodopera impiegata, nonché un superamento culturale del lavoro agricolo come lavoro di serie B, che non si fondi più solamente su manodopera con un basso livello di scolarizzazione. Dall'altro lato, riguardo cioè ai lavoratori disoccupati, merita ricordare come le Parti

<sup>34</sup> Cfr. CASANO, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro"*, in *DRI*, 2017, p. 637.

<sup>35</sup> Al riguardo, si rinvia a RICCABONI, CRESTI, *L'agricoltura nel Mediterraneo di fronte alle questioni globali*, in *EQ*, 2016, n. 2, p. 335 e in particolare pp. 339-340.

<sup>36</sup> Così CARBONI, *Lavoro ed evoluzione tecnologica*, in *Il Mulino*, 2016, p. 346 ss.

<sup>37</sup> Si vedano MONTRESOR, PECCI, *Quale capitale umano per l'agricoltura del 21° secolo?*, in *ARE*, 2009, n. 5, p. 1.

sociali con l'Accordo quadro sull'apprendistato professionalizzante, siglato il 30 luglio 2012<sup>38</sup>, abbiano espressamente ammesso la possibilità di assumere con contratto di apprendistato (anche a tempo determinato) i lavoratori in mobilità, prescrivendo che, in caso di stipula di contratto di apprendistato a tempo determinato, trasformato nel corso del suo svolgimento, ma anche al termine dello stesso, in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro manterrebbe i benefici contributivi per ulteriori dodici mesi.

È dunque ragionevole ritenere che il rilancio delle professionalità in agricoltura passi attraverso la formazione, concepita in modo funzionale, indirizzata cioè al potenziamento delle competenze individuali nei confronti di lavoratori con scarse competenze o inesperti; il momento formativo recupererebbe così la sua finalità professionalizzante nell'ambito di quelle tipologie contrattuali c.d. a causa mista troppo spesso utilizzate per soddisfare mere esigenze di riduzione dei costi<sup>39</sup>.

Nel coniugare gli interessi del datore di lavoro alla prestazione di qualità e quelli del lavoratore ad apprendere o migliorare la conoscenza del proprio mestiere, si viene altresì a rafforzare la relazione tra capitale umano e produttività del lavoro, riconosciuta nel settore agricolo persino tale da annullare l'effetto negativo di una minore dotazione di capitale sociale dell'impresa<sup>40</sup>.

Del resto, in questa direzione si sono mosse le Parti Sociali, quando, sempre con l'Accordo quadro del 30 luglio 2012 precedentemente richiamato, nel prevedere e regolamentare i contratti di apprendistato professionalizzante nel settore agricolo<sup>41</sup>, hanno sottolineato come la formazione non solo debba risultare finalizzata a favorire l'acquisizione di competenze tecnico-professionale da parte del giovane apprendista a sostegno di una sua maggiore occupabilità sul mercato del lavoro, ma sia altresì proposta come funzionale alla produttività dell'azienda.

Dichiarata poi la non convenienza ad avvalersi di manodopera non for-

<sup>38</sup> A cui rinvia espressamente non solo l'Accordo di rinnovo del ccnl operai agricoli e florovivaisti dello scorso 19 giugno con all'art. 18, ma anche l'Accordo di rinnovo del ccnl per i quadri e gli impiegati agricoli del 23 febbraio 2017 con l'art. 14.

<sup>39</sup> Sulla vocazione professionalizzante della formazione, si vedano i rilievi critici di LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Cacucci, 2012, p. 122 ss.

<sup>40</sup> Cfr. DE DEVITIIS, MAIETTA, *Capitale umano e produttività del lavoro agricolo nelle regioni dell'Unione Europea*, in *ARE*, 2009, n. 5, p. 1.

<sup>41</sup> Questa tipologia di contratti è prevista per gli operai e gli impiegati di età com-presa tra i 18 e i 30 anni non compiuti e deve avere una durata minima non inferiore ai 6 mesi e una massima che può variare da 24 mesi (per gli operai della terza area) a un massimo di 36 mesi.

mata in azienda, le Parti prescrivono in modo specifico che la formazione debba essere erogata con modalità *on the job*, a fianco cioè di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria e in affiancamento al tutor aziendale, il quale potrà anche essere lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante<sup>42</sup>.

La problematica si è piuttosto posta riguardo alla possibilità di utilizzare l'apprendistato per assunzioni di carattere stagionale o per attività articolate su cicli stagionali, considerato come queste – come già più volte sottolineato – caratterizzino in modo essenziale le attività agricole.

Nello specifico, la questione ha riguardato non tanto la durata minima del rapporto di apprendistato, quanto piuttosto la cumulabilità dei periodi di lavoro prestato in qualità di apprendista presso il medesimo o diversi datori di lavoro. Ben difficilmente si può, infatti, ipotizzare che la durata del rapporto di apprendistato possa coincidere ed esaurirsi con il tempo di una sola stagione di attività dell'impresa<sup>43</sup>; molto più frequentemente la situazione che si prospetta è quella dello svolgimento dell'apprendistato in più stagioni con conseguente cumulo dei periodi formativi svolti con diversi rapporti di apprendistato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro o di datori di lavoro diversi per effetto di successivi contratti stipulati<sup>44</sup>.

La compatibilità dell'apprendistato con le attività articolate in cicli stagionali era espressamente prevista dall'art. 21, co. 4, l. 28 febbraio 1987 n. 56, dove si rimetteva alla contrattazione collettiva nazionale il compito di individuare “specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato” per le imprese che svolgevano attività su cicli stagionali. Del resto, già l'art. 8 l. 19 gennaio 1955 n. 25 disponeva che “i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si computano ai fini della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività”, leggiti-mando le previsioni dei ccnl che disciplinavano l'assunzione in apprendistato dei lavoratori stagionali.

Su tale questione si era registrato anche un intervento del Ministero,

<sup>42</sup> Si rinvia al testo dell'Accordo quadro, nel paragrafo dedicato alla “Formazione”.

<sup>43</sup> Si ricorda, infatti, che ai sensi dell'art. 42, co. 2, d.lgs. 81/15, il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore ai sei mesi.

<sup>44</sup> Al riguardo cfr. CIUCCIOVINO, *L'apprendistato professionalizzante ancora alla ricerca di una disciplina definitiva*, in *RIDL*, 2009, I, p. 384 ss.

che, proprio in considerazione della ridotta durata dei contratti stagionali, aveva espressamente ammesso – seppur riguardo ad altri specifici settori, quali quelli del terziario, della distribuzione, dei servizi e del turismo – il riproporzionamento dei contenuti formativi minimi per gli apprendisti stagionali, considerando la possibilità di cumulare distinti periodi omogenei di apprendistato<sup>45</sup>.

Peraltro, a seguito dell’emanazione del d.lgs. 276/03, il Ministero è nuovamente intervenuto nel merito escludendo che l’art. 21, co. 4, l. 56/87 potesse trovare applicazione riguardo ai nuovi contratti di apprendistato e di conseguenza precludendo la possibilità di utilizzare l’apprendistato (essenzialmente quello professionalizzante) per le assunzioni nell’ambito delle attività stagionali; ciò in considerazione della “naturale breve durata delle attività a carattere stagionale” che si presenta “incompatibile con il contenuto formativo dell’apprendistato diretto a far conseguire al lavoratore una determinata professionalità e che giustifica la durata minima di due anni del rapporto di lavoro”<sup>46</sup>.

Tuttavia il fatto che l’apprendistato, come configurato dal d.lgs. 276/03, continui ad essere assoggettato alla disciplina della l. 25/55 per quanto compatibile<sup>47</sup>, ci porta a escludere l’incompatibilità dell’apprendistato con il lavoro stagionale, considerato quanto prescritto dall’art. 8 della l. 25/55, laddove prevede il cumulo di più periodi di apprendistato al fine di consentire di programmare il percorso formativo degli apprendisti stagionali impiegati con distinti contratti di breve durata<sup>48</sup>.

Tale *querelle* si può considerare comunque superata dall’Accordo quadro del 2012, nel momento in cui si contempla la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato, legittimando così il c.d. “apprendistato stagionale”. Si tratta di una soluzione negoziale fortemente innovativa che consente, da un lato, di investire – attraverso la formazione – sulla crescita professionale di giovani lavoratori, dall’altro lato, di soddisfare le esigenze di flessibilità tipiche del lavoro agricolo.

Nello specifico le Parti sanciscono che ai datori di lavoro che svolgono la loro attività in cicli stagionali è espressamente consentito instaurare contratti di apprendistato a tempo determinato, articolando lo svolgimento del-

<sup>45</sup> Nota Min. lav. 20 marzo 2002, prot. n. 5/25868.

<sup>46</sup> Min lav., risposta ad Interpello del 2 maggio 2006, prot. n. 25/0003769.

<sup>47</sup> Come espressamente specificato dal Min. lav. nella Circolare n. 40 del 14 ottobre 2004.

<sup>48</sup> Così CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 385.

l'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà avere inizio entro i 48 mesi che decorrono dalla data della prima assunzione. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo dalla durata non inferiore a 4 mesi consecutivi<sup>49</sup>.

Inoltre, a favore degli apprendisti assunti a tempo determinato per esigenze stagionali è stato riconosciuto un diritto di precedenza per le assunzioni presso la stessa azienda della stagione successiva, rimettendo alla contrattazione territoriale il compito di definirne le modalità<sup>50</sup>. Tale previsione si pone in linea con quanto già previsto dal legislatore della l. 24 dicembre 2007 n. 247, quando – in una prospettiva volta a favorire la continuità dei rapporti di lavoro – nel novellare il d.lgs. 368/01, aveva riconosciuto uno specifico diritto di precedenza a favore dei lavoratori stagionali per le nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dallo stesso datore di lavoro e per le medesime attività stagionali, che venne ad affiancarsi alla previsione del diritto di precedenza re-introdotta dalla stessa l. 247/07 nei confronti dei lavoratori a termine che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, avessero prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi (dopo che il d.lgs. 368/01 lo aveva soppresso sollevando non pochi dubbi di legittimità costituzionale e di conformità con il dettato comunitario)<sup>51</sup>.

Con l'Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 2012 le Parti sociali hanno dunque inteso, da un lato, sostenere gli investimenti nella for-

<sup>49</sup> L'Accordo quadro prevede inoltre che agli operai apprendisti a tempo determinato gli istituti retributivi dovranno essere corrisposti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. A ciò si aggiunga che l'art. 2 del d.lgs. 148/15 ha esteso al personale assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante i trattamenti di integrazione salariale. Secondo l'Inps tale prospettazione normativa rappresenta una "norma di carattere generale che si applica quindi a qualunque tipologia di integrazione salariale", compresa quindi quella agricola; in sostanza, secondo tale circolare, sono destinatari dei trattamenti di cassa integrazione salariale anche i lavoratori (operai e impiegati) assunti nel settore agricolo con contratto di apprendistato professionalizzante: cfr. Circolare Inps n. 197 del 2 dicembre 2015.

<sup>50</sup> In attesa di tale definizione il diritto di precedenza è disposto nell'Accordo quadro che possa essere esercitato mediante invio al datore di lavoro di una comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

<sup>51</sup> Oggi art. 24, co. 3, d.lgs. 81/15. Al riguardo si consenta di rinviare a FALERI, *Le tecniche di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine e i diritti di precedenza*, in DEL PUNTA, ROMEI (a cura di), *I rapporti di lavoro a termine*, Giuffrè, 2013, pp. 312-315.

mazione dei giovani in una prospettiva di attrazione di questi nel mondo del lavoro agricolo, dall'altro, disincentivare il ricorso a forme di lavoro occasionale, saltuario, soprattutto nei confronti dei giovani, fornendo a questi prospettive più dignitose e qualificanti.

Peraltro, ad oggi, non è possibile registrare una tendenza in positivo circa l'impiego di tale tipologia contrattuale, questo sembra possa essere imputato al momento di crisi economica nazionale e internazionale che in questi anni ha investito anche il settore agricolo, tale da aver indotto le aziende a ricercare soluzioni di riduzione del personale o quantomeno di flessibilizzazione della manodopera in organico, piuttosto che di assunzione di nuova manodopera.

Si consideri, inoltre, che il settore agricolo si è trovato a confrontarsi con l'istituto dell'apprendistato solo dopo che la l. 24 giugno 1997 n. 196 (art. 16) lo ha legittimato anche in tale ambito, significando questo la mancanza sino a quel momento di norme negoziate dalle parti sociali in materia di apprendistato nei contratti collettivi del settore agricolo<sup>52</sup>. Appare evidentemente eccessivo pretendere che il settore agricolo, tradizionalmente lento ad adeguarsi ai cambiamenti, riesca a recuperare il tempo perso, ricorrendo in modo significativo all'apprendistato, quando in altri settori produttivi, ancora oggi, vi sono importanti difficoltà operative dopo mezzo secolo di esperienza derivante dall'applicazione della normativa di riferimento.

##### 5. Osservazioni conclusive

La finalità prioritaria delle riflessioni proposte è quella comprendere e provare a interpretare i mutamenti in atto del settore agricolo, ovvero le dinamiche in essere sia sul fronte della domanda, sia su quello dell'offerta di lavoro, tenendo ben presente il ruolo giocato in tale ambito dalla stagionalità e al contempo dalla necessità di mantenere un elevato livello di *know how*, dalle esigenze di riduzione dei costi, ma anche di mantenimento della qualità dei prodotti, nonché dal bisogno di favorire l'ingresso dei giovani per favorire il ricambio generazionale.

Lo scenario europeo e di conseguenza anche quello nazionale in cui si

<sup>52</sup> Questa carenza è stata recuperata con il rinnovo del ccnl per gli operai agricoli e fiorivivaisti entrato in vigore dal 1° gennaio 1998, per i lavoratori dipendenti delle Cooperative e Consorzi agricoli dal 1° gennaio 1998, per i quadri e gli impiegati agricoli dal 1° gennaio 2000.

inserirsi oggi il mercato del lavoro agricolo si sono profondamente modificati. Come in parte già anticipato, il forte incremento dei prezzi dei fattori produttivi a fronte di una sostanziale stabilità dei prezzi agricoli ha comportato un progressivo e inesorabile aumento della pressione competitiva dei mercati sulle aziende agricole; al contempo le politiche comunitarie di “disaccoppiamento”, che hanno fatto seguito a decenni di interventi diretti sul reddito degli agricoltori attraverso il sostegno dei prezzi, hanno introdotto principi di competitività e concorrenza ai quali gli agricoltori europei non erano più abituati. Tutto ciò in un panorama mondiale di globalizzazione e liberalizzazione degli scambi commerciali<sup>53</sup>.

L'analisi dei dati censuari ci aiuta a comprendere le risposte che l'agricoltura europea e nazionale stanno dando a tale mutamento di scenario. Evidente è apparso il ricorso da parte delle aziende agricole a forme sempre più flessibili di struttura fondiaria, che, attraverso l'utilizzo di terreni in affitto o gestiti ad uso gratuito, insieme od anche in assenza di terreni di proprietà, ha permesso loro di raggiungere dimensioni tali da poter essere concorrenziali sul mercato; contestualmente si è preso atto come nell'ultimo decennio si sia verificata una significativa riduzione delle aziende agricole, che ha prevalentemente interessato le unità di minore dimensione, quelle meno forti dal punto di vista strettamente economico. A ciò si aggiunge l'aumento del numero di aziende gestite da società di persone, di capitali e cooperative, che ha comportato una trasformazione nella struttura della forza lavoro agricola nella direzione di un maggior peso della manodopera salariata rispetto a quella familiare<sup>54</sup>.

In questo quadro generale, connotato dunque da un numero sempre maggiore di imprese di rilevanti dimensioni che si posizionano sul segmento alto del mercato, la qualità del lavoro (intesa non solo in termini di qualità dei beni e dei servizi prodotti, ma anche in termini di elevato livello professionale delle prestazioni lavorative), può configurarsi la variabile strategica su cui investire.

Differentemente dalla “vecchia” Pac essenzialmente orientata alla conservazione e/o all'incremento dei livelli occupazionali, della quantità cioè di occupazione presente nel settore, senza preoccuparsi della qualità e dell'equità

<sup>53</sup> Al riguardo cfr. JANNARELLI, *Il divenire del diritto agrario italiano ed europeo tra sviluppi tecnologici e sostenibilità*, in *RDA*, 2013, p.28, ove si parla di “indiscriminata libera competizione sui mercati dei prodotti agricoli”.

<sup>54</sup> Cfr. GIOVANNINI, *op. cit.*, p. I.



dei rapporti di lavoro, la Pac 2014-2020 esige un cambiamento delle strategie delle imprese agricole, assumendo come nuovo obiettivo quello di favorire lo sviluppo di un'agricoltura innovativa, competitiva e sostenibile, dove con il termine "sostenibile" si intende oggi riferirsi non solo alla sostenibilità economica e ambientale, da anni al centro dell'attenzione della politica agricola comune a causa dei cambiamenti climatici e della crisi economica che hanno interessato tutte le regioni del mondo, ma anche a quella sociale.

Parlare di sostenibilità sociale in agricoltura significa investire sia nella qualità del prodotto, sia anche nella qualità del lavoro. E quest'ultima richiede indubbiamente la formazione di nuove figure professionali idonee a rispondere alle esigenze che l'agricoltura del futuro richiederà<sup>55</sup>, ma non solo. La qualità del lavoro presuppone anche rapporti di lavoro continuativi, in ragione del valore strategico che assume la continuità anche nei confronti dell'impresa, significando questa una riduzione dei costi di gestione e produzione grazie alla maggiore professionalità e produttività dei lavoratori, nonché una diminuzione degli infortuni, laddove stabilità dei rapporti significa maggiore sicurezza sul lavoro<sup>56</sup>.

Altresì, per poter parlare di sostenibilità sociale nel settore agricolo e di qualità delle prestazioni di lavoro, occorre promuovere l'adozione di misure di regolazione del mercato volte a garantire la correttezza e la trasparenza anche contrattuale della filiera (e un reale accorciamento della filiera volto ad evitare forme di intermediazione attraverso accordi di fornitura), così come favorire lo sviluppo di specifici sistemi di sicurezza sociale collegati al mercato del lavoro agricolo.

Solo dunque laddove si pongesse attenzione a tutti gli aspetti connessi alla sostenibilità sociale, si potrebbe realmente favorire una politica di qualità, che potrebbe trasformarsi in uno strumento di vantaggio competitivo per il settore primario.

<sup>55</sup> Commissione europea, Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato delle regioni, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato, documento dal titolo *Il futuro dell'alimentazione e dell'agricoltura*, Com(2017) 713, ove, riflettendo sul futuro della politica agricola comune dopo il 2020, si prevede un ulteriore avanzamento delle tecnologie digitali nell'ambito di quella che sarà la c.d. *smart agriculture*.

<sup>56</sup> Sui rischi correlati ai rapporti di lavoro non standard nel settore dell'agricoltura, v. A. RUSSO, *Il lavoro in agricoltura tra atipicità e nuove forme contrattuali*, in *Contratti e contrattazione collettiva*, 2002, n. 1, p. 64 ss.

### **Key words**

Mercato del lavoro agricolo, innovazione tecnologica, nuove figure professionali, apprendistato stagionale, sostenibilità sociale.

Agricultural labour market, Technological change, new professional profiles, seasonal apprenticeship, social sustainability.