

LE ASSUNZIONI CONGIUNTE IN AGRICOLTURA

di Eufrazio MASSI

Il DM 14 gennaio 2014 emanato dal Ministro del Lavoro in ottemperanza alla previsione del comma 3–quater dell’art. 31 del D.L.vo n. 276/2003 (profondamente modificato dall’art. 9, comma 11, del D.L. n. 76/2003, poi convertito nella legge n. 99/2013) introduce, sotto l’aspetto della operatività, profonde modificazioni alle disposizioni concernenti il sistema delle comunicazioni di assunzioni nel mondo agricolo.

In realtà, il provvedimento è composto di due soli articoli (di cui il primo riassuntivo del campo di applicazione), ma esso postula la necessità di un breve riassunto di quanto, sotto l’aspetto normativo, è stato innovato dal D.L. n. 76/2003.

Le imprese agricole, anche cooperative, appartenenti allo stesso gruppo, o riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado possono procedere, congiuntamente, all’assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le singole aziende: l’assunzione può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, allorquando almeno il 50% delle stesse siano aziende agricole.

La nuova norma dispone altresì la piena responsabilità solidale e retributiva per i rapporti di lavoro instaurati in tal modo, con la conseguenza che ogni datore di lavoro risponde delle retribuzioni e degli oneri previdenziali ed assicurativi a prescindere dal luogo ove i lavoratori hanno prestato la loro attività.

Quanto appena detto si inserisce, a detta del Ministero del Lavoro (v. la nota di presentazione del Decreto Ministeriale sul sito istituzionale) nella necessità di cogliere nel settore agricolo “nuove opportunità di sviluppo, ad esempio, assumendo uno specialista di marketing o di nuove tecnologie dell’informazione, ripartendone gli oneri tra più soggetti legati da un contratto di rete”: tutto questo “consentirà, afferma il titolare del Dicastero – di cogliere più facilmente anche le opportunità che l’EXPO fornirà al settore e di superare quei limiti allo sviluppo dovuti alla dimensione di alcune imprese”.

L’art. 2 del provvedimento individua i soggetti obbligati e le modalità di comunicazione, affermando che quelle di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa e imprese legate da un contratto di rete vanno effettuate dall’impresa capogruppo, mentre per quelle riconducibili a soggetti legati tra di loro da un vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado, le stesse sono effettuate da un soggetto scelto da uno specifico accordo finalizzato ad individuarlo quale incaricato delle comunicazioni. In tal caso l’accordo viene depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione. Il sistema “Uni-Lav” dovrà, necessariamente, essere modificato e, di conseguenza, il Direttore Generale per le politiche dei servizi per il lavoro è stato autorizzato ad apportare le necessarie modifiche al sistema.

Fin qui il testo ministeriale che necessita, a mio avviso, di qualche approfondimento.

Innanzitutto occorre fare una prima riflessione sull’obiettivo principale che è quello di favorire una certa “osmosi” tra i dipendenti di imprese agricole legate tra di loro da rapporti produttivi “concatenati”, ma anche di convenienza. Il tutto in una logica di previsione di “job sharing” al contrario (l’art. 41 del D.L.vo n. 276/2003 parla di prestazioni ripartite tra due o più lavoratori a fronte di un’unica prestazione lavorativa, qui, invece, ad essere “plurimi” sono i datori di lavoro

presso i quali i lavoratori offrono la loro disponibilità). Non c'è una "parcellizzazione" delle prestazioni come avviene, ad esempio, nei rapporti a tempo parziale con più datori di lavoro rispetto ai quali ciascuno risponde in proprio, ma una responsabilità solidale economica e contributiva per tutto il lavoro svolto in favore delle imprese sopra individuate.

C'è, poi, da approfondire i concetti di impresa agricola, di gruppi di imprese, anche cooperative, o riconducibili allo stesso proprietario, di imprese legate da un contratto di rete e di quelle legate da un vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado.

Senza pretesa di esaustività si può partire dall'art. 2135 c.c., come modificato dall'art. 1 del D.L.vo n. 228/2001: è imprenditore agricolo chi coltiva il fondo o esercita la silvicoltura, o alleva animali e svolge le attività connesse. Sono agricole le attività dirette alla cura ed allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso. Per attività connesse si intendono quelle esercitate dallo stesso imprenditore agricolo e finalizzate alla manipolazione, alla trasformazione, alla conservazione, alla commercializzazione ed alla valorizzazione di prodotti che si riferiscono a quelle sopra indicate. Tra queste sono comprese le aziende agrituristiche le quali sono disciplinate dalla legge n. 730/1985: esse ricomprendono l'attività di ricezione e di ospitalità esercitata dall'imprenditore agricolo e dai suoi familiari, attraverso l'utilizzazione della propria azienda, in rapporto di connessione e complementarietà rispetto alla coltivazione del fondo, della silvicoltura e dell'allevamento del bestiame, che devono comunque rimanere principali.

Per quel che concerne il concetto di gruppo di imprese, a fronte della mancanza di una definizione organica legislativa (a parte l'art. 2359 c.c. sulle società in rapporto di colleganza e controllo) ci si può riferire, in linea di massima, ad imprese agricole direttamente collegate tra di loro sotto il piano organizzativo, magari riferibili allo stesso proprietario.

Le società cooperative vengono qualificate quali imprenditori agricoli allorché le stesse ed i loro consorzi utilizzino, nelle loro attività, in prevalenza prodotti dei soci oppure forniscano, prevalentemente ai soci, beni e servizi diretti alla cura ed allo sviluppo del ciclo biologico.

Un altro passaggio importante riguarda le imprese correlate tra di loro da un contratto di rete che possono, sì, effettuare assunzioni congiunte a condizione, però, che almeno il 50% di esse siano agricole. Si tratta, indubbiamente, di una previsione che, riferita al mondo agricolo potrebbe essere foriera di sviluppo, sol che si pensi, ad esempio, ad una rete che oltre alle aziende di settore ne correli altre interessate sia al trasporto che alla commercializzazione dei prodotti

Ma cosa è un contratto di rete?

La disciplina originaria, contenuta nell'art. 3, comma 4 -ter della legge n. 33/2009, si è arricchita nel corso degli anni con altri provvedimenti tra cui è bene ricordare le leggi n.99/2009, n. 122/2010, n. 134/2012, n. 221/2012 e, da ultimo, n. 147/2013. Il concetto di aggregazione, utile per comprendere il contratto di rete, fa riferimento a realtà produttive nelle quali le aziende, piccole, medie o grandi hanno tra di loro rapporti di collaborazione od interdipendenza, diversi ed ulteriori rispetto allo scambio delle prestazioni e dei beni ed alle relazioni di concorrenza di mercato. Di qui alcuni elementi essenziali e non essenziali che debbono ricorrere nel contratto di rete per il quale la norma di riferimento, rimandando ad un decreto attuativo, prevede incentivi di natura fiscale in favore delle somme destinate al fondo patrimoniale per la realizzazione degli investimenti previsti nel programma di rete.

Essi sono le parti (contratto stipulato da due o più imprenditori), la causale (crescita individuale e collettiva della innovazione e della competitività sul mercato), oggetto (collaborazione in forme ed ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle singole imprese, scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica), contenuto e forma

(generalità dei contraenti, obiettivi, diritti ed obblighi delle imprese, ecc.), pubblicità (registrazione in ogni registro di impresa ove sono riportate le aziende firmatarie), fondo patrimoniale (elemento non essenziale ove, se istituito, trovano applicazione gli articoli 2614 e 2615, comma 2, c.c.), organo comune (altro elemento non essenziale che può essere un soggetto –persona fisica o giuridica, collegiale od individuale, incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso).

Per quel che concerne, invece, le imprese agricole legate da un rapporto di familiarità (parentela ed affinità entro il terzo grado), il DM riconosce la possibilità di assunzioni congiunte. La parentela è il vincolo che unisce i soggetti che discendono dalla stessa persona (art. 74 c.c.). I gradi si contano calcolando le persone e togliendo lo stipite (la definizione è del codice civile). L'affinità, invece, è il vincolo che unisce un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge: per stabilire il grado di affinità si tiene conto del grado di parentela con cui l'affine è legato al coniuge.

Tornando al testo del provvedimento ministeriale (art. 2, comma 1) si afferma che le comunicazioni di assunzione, proroga e cessazione relative ai lavoratori assunti congiuntamente sono effettuate dall'impresa capogruppo sia nei gruppi di imprese che nelle imprese legate tra loro da un contratto di rete.

Orbene, questa affermazione crea qualche perplessità: infatti se, per i gruppi di impresa agricola ex art. 31 del D.L.vo n. 276/2003 non c'è alcun problema in quanto è specificatamente previsto che la "capogruppo" possa essere delegata allo svolgimento degli adempimenti per tutte le società collegate e controllate, la questione si pone, invece, per le imprese "in rete" per le quali, normativamente parlando (D.L.vo n. 5/2009 e successive modifiche), non è assolutamente prevista una "capogruppo" e, d'altra parte, il c.d. "organo comune" che potrebbe gestire, in nome e per conto dei partecipanti, le varie fasi dell'attività ed il contratto stesso, è qualificato dalla stessa legge come elemento non essenziale. Si tratta, a mio avviso, di una errata formulazione che andrebbe corretta.

Il comma successivo afferma, poi, che le imprese riconducibili allo stesso proprietario effettuano le comunicazioni attraverso quest'ultimo: è una interpretazione corretta che estende la sua efficacia alle aziende ove la "proprietà" è rilevabile anche da una forma di collegamento e di controllo dominante.

Il successivo comma 3 si riferisce alle aziende riconducibili a soggetti legati da vincoli di parentela ed affinità: in questo caso, afferma il Decreto Ministeriale, le comunicazioni andranno effettuate attraverso un soggetto individuato da uno specifico accordo nel quale risulti che lo stesso è l'incaricato alle comunicazioni di legge: l'accordo, continua, la disposizione, è depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscano la data di sottoscrizione.

La norma richiede alcune riflessioni.

Innanzitutto, la necessità di un accordo tra le aziende interessate: in questo atto, per il quale deve essere garantita la data certa di sottoscrizione (altro problema che si esaminerà tra poco) dovrà essere detto, a chiare note, chi è l'incaricato, in quanto soltanto sullo stesso graveranno gli oneri comunicativi e le eventuali sanzioni irrogate dagli organi di vigilanza relative alle omissioni o alle ritardate comunicazioni e ad altri inadempimenti suscettibili di sanzioni amministrative.

Il riferimento alla data certa di sottoscrizione dell'accordo implica, a mio avviso, la necessità che lo stesso sia registrato presso qualche organismo pubblico che dia certezza della data: in sostanza, il Dicastero del Lavoro, non ha tenuto conto delle difficoltà già insorte in altri materie e che ben conoscono gli ispettori del lavoro (si pensi, ad esempio, all'autocertificazione della valutazione dei rischi nelle imprese con un organico fino a dieci unità che doveva risultare da data certa, fino a

quando la norma di riferimento non è cambiata nel corso del 2013): sarebbe stato più logico riferire la data certa non alla sottoscrizione dell'accordo, ma alla trasmissione dello stesso all'associazione di categoria, cosa che poteva ragionevolmente evidenziarsi attraverso l'invio di una pec o di una lettera raccomandata.

L'accordo va inviato alle associazioni di categoria: sicuramente, non a tutte ma a quella alla quale risulta iscritto il proprietario dell'azienda incaricata. Ovviamente, se questa impresa non risulta iscritta, per un qualsiasi motivo, sarà necessario, comunque, inviare l'accordo ad una di quelle esistenti nel territorio. Con la scelta delle Associazioni di categoria, il Ministro del Lavoro ha escluso la possibilità (forse più razionale da un punto di vista prettamente operativo) che l'accordo fosse inviato al centro per l'impiego competente (che è destinatario, ex lege, di tutte le comunicazioni relative al collocamento) o alla Direzione territoriale del Lavoro, organo periferico deputato al controllo della regolarità dei rapporti di lavoro instaurati.

Da ultimo, ricordo come la disposizione di riferimento (art. 11, comma 9) della legge n. 99/2013 parli di solidarietà piena sotto l'aspetto retributivo, assicurativo e previdenziale relativamente ai tutti i rapporti per i quali si è verificata l'assunzione congiunta: l'istituto non è nuovo e nel nostro ordinamento trova piena applicazione negli appalti (principalmente, ma non solo, nell'art. 29 del D.L.vo n. 276/2003) pur se la disposizione è, continuamente, oggetto di continui interventi. Applicato al sistema ipotizzato significa, senz'altro, che esiste la possibilità di richiedere il dovuto all'uno o all'altro imprenditore, con indubbie maggiori garanzie sia per il lavoratore che per gli Istituti previdenziali.

Bologna, 22 gennaio 2014