

Dal 10 settembre 2014

Assunzioni congiunte in agricoltura: modalità e vantaggi

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

È stato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 185 dell'11 agosto 2014, il D.M. 27 marzo 2014 emanato dal Ministro del lavoro in ottemperanza alla previsione del comma 3-*quater* dell'art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003 (profondamente modificato dall'art. 9, comma 11, del D.L. n. 76/2013, poi convertito nella legge n. 99/2013) che introduce, sotto l'aspetto della operatività, profonde modificazioni alle disposizioni concernenti il sistema delle comunicazioni di assunzioni nel mondo agricolo.

Prima di entrare nel merito del provvedimento in vigore dal 10 settembre 2014, si rende necessaria una breve considerazione che si allaccia al discorso, presente sui "media" con frequenza quotidiana, di come le novità normative siano bloccate dalla lunghezza delle norme attuative. Tanto per fare un esempio, il D.M. 27 marzo 2014 (provvedimento molto secondario se paragonato ad altri giacenti presso le burocrazie dei Ministeri e degli organi di controllo) che doveva stabilire soltanto, senza oneri di spesa, chi tra i datori di lavoro agricoli, in presenza di alcune situazioni legate alla utilizzazione congiunta del personale, dovesse effettuare le comunicazioni obbligatorie, entra, pienamente, in vigore, dopo più di 14 mesi da quando la norma originaria contenuta nel D.L. n. 76/

2013 lo aveva previsto. Quattordici mesi per la redazione dell'atto, per la registrazione alla Corte dei Conti, per la pubblicazione in Gazzetta e per l'entrata in vigore sembrano, francamente, troppi, soprattutto se correlati agli indubbi vantaggi che il Legislatore aveva ipotizzato con tale disposizione: snellimento delle comunicazioni obbligatorie (una soltanto e non più molteplici legate ai singoli rapporti, scambio di personale in occasione delle punte delle varie attività agricole, ecc.).

Il provvedimento è composto di tre soli articoli (di cui il primo riassuntivo del campo di applicazione e l'ultimo che determina la data di entrata in vigore), ma esso postula la necessità di un breve riassunto di quanto, sotto l'aspetto normativo, è stato innovato dal D.L. n. 76/2013.

Campo di applicazione

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 im-

prese 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.

Modalità di comunicazione: soggetti obbligati

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 sono effettuate al Centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro: il tutto, attraverso il modello Unilav, riformato, sotto l'aspetto delle classificazioni, da un prossimo decreto direttoriale (art. 2, comma 5).

Ma su chi grava l'onere?

Nei gruppi di impresa spetta all'azienda che è stata qualificata come capogruppo mentre nelle imprese riconducibili allo stesso proprietario è proprio quest'ultimo ad essere obbligato.

Ci sono, poi, le imprese i cui titolari sono legati da vincoli

di parentela ed affinità entro il terzo grado: qui, il D.M. 27 marzo 2014 lascia ai soggetti interessati la possibilità di mettersi d'accordo per iscritto, per la individuazione di un sola persona incaricata: copia dello stesso va depositata presso le associazioni di categoria con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione.

Leggermente diverso è il discorso relativo alle imprese agricole che hanno stipulato un contratto di rete: in mancanza di una capogruppo (non è prevista dalle disposizioni di riferimento), l'individuazione, dovrà necessariamente, essere effettuata nel contratto stesso.

Fin qui il testo ministeriale che necessita di qualche approfondimento.

Impresa agricola e gruppi di imprese

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.Lgs. 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). C'è una "parcellizzazione" delle prestazioni ma qui, l'eventuale inottemperanza di uno ai propri obblighi è coperta da tutte le aziende con una responsabilità solidale economica, contributiva e di legge (quindi, anche fiscale) che copre a 360 gradi tutto il lavoro svol-

to in favore delle imprese sopra individuate.

Ci sono, 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.Lgs. 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 ricoprendono 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 allorquando 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.

Contratto di rete

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 cos'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, la 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

Approfondimenti

per il quale la norma di riferimento prevede incentivi di natura fiscale in favore delle somme destinate al fondo patrimoniale per la realizzazione degli investimenti previsti nel programma di rete. Gli articoli 1-bis e 3 del D.L. n. 91/2014 prevedono crediti d'imposta: l'agevolazione è pari al 40% delle spese finalizzate allo sviluppo di nuovi prodotti, processi e tecnologie e per la realizzazione di cooperative di filiera. Il credito non può superare i 400.000 euro ed è esigibile nel periodo in corso al 31 dicembre 2014 e nei due seguenti. Un altro credito d'imposta (40% delle spese sostenute, con un limite a 50.000 euro, usufruibile nel corso di tre anni a partire dal 2014) concerne la realizzazione e l'ampliamento di infrastrutture informatiche correlate al commercio elettronico ed è riservato alle imprese agricole che producono determinati prodotti: il credito d'imposta riguarda anche l'acquacoltura ed i prodotti della pesca.

Elementi essenziali

Quali sono gli elementi essenziali e non essenziali del contratto 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), l'oggetto (collaborazione in forme ed ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle singole imprese, lo scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica), il contenuto e la forma (generalità dei contraenti, obiettivi, diritti ed obblighi delle imprese, ecc.), la pubblicità (registrazione in ogni registro di im-

presa ove sono riportate le aziende firmatarie), il fondo patrimoniale (elemento non essenziale ove, se istituito, trovano applicazione gli articoli 2614 e 2615, comma 2, c.c.), l'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).

Imprese legate da un rapporto di familiarità

Per quel che concerne, invece, le imprese agricole legate da un rapporto di familiarità (parentela ed affinità entro il terzo grado), va ricordato che 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.

Comunicazioni di assunzione, proroga e cessazione

Tornando al testo del provvedimento ministeriale (art. 2, comma 2) si afferma che le comunicazioni di assunzione, proroga e cessazione relative ai lavoratori assunti congiuntamente sono effettuate dall'impresa capogruppo: qui non c'è alcun problema in quanto è specificatamente previsto dall'art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003 che la «capogruppo» possa essere

delegata allo svolgimento degli adempimenti per tutte le società collegate e controllate.

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 4 si riferisce, innanzitutto, 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.

Accordo tra le aziende interessate

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 l'opportunità che lo stesso sia registrato presso qualche organismo che dia certezza della data: in sostanza, il Dicastero del lavoro, non ha tenuto conto delle difficoltà già insorte in altre 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 risultò 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, si ricorda 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 a

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.Lgs. n. 276/2003). Applicato al sistema ipotizzato significa, senz'altro, che esiste la possibilità di richiedere il dovuto all'uno o all'altro imprenditore, con indubbi maggiori garanzie sia per il lavoratore che per gli Istituti previdenziali.

mandata alla disciplina del contratto) delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge (art. 31, comma 3-*quinquies* del D.Lgs. n. 276/2003).

Codatorialità

L'assunzione congiunta nel contratto di rete significa anche codatorialità, un istituto introdotto, quasi di soppiatto, all'interno di una norma che parla di altro (la legge n. 99/2013, affrontava, nell'articolo di riferimento, il distacco, affermando la presunzione delle condizioni). Senza entrare nel merito del significato del nuovo termine, tra l'altro introdotto con espressione "inusual" atteso che si fa riferimento ai «dipendenti ingaggiati», nella norma si stabilisce che la codatorialità (che significa per il lavoratore avere più datori di lavoro contemporaneamente) viene regolamentata nel contratto di rete, cosa che, presumibilmente, produrrà pochi risultati essendo più facile scambiarsi il personale attraverso il distacco, in quanto, come si diceva, l'interesse del distaccante «sorge automaticamente» in forza dell'operare della rete (art. 30, comma 4-*ter*, del D.Lgs. n. 276/2003). Nel contratto di rete che coinvolge imprese agricole, le quali non possono scendere sotto la percentuale del 50% dei partecipanti, le garanzie dei lavoratori interessati sono piene, attesa la responsabilità solidale (non ri-

Approfondimenti

Decreto 27 marzo 2014

Attuazione dell'articolo 9, comma 11, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, in merito alle modalità operative per le assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura. (14A06301) (G.U. n.185 del 11 agosto 2014)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto l'art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 recante «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30», come modificato dall'art. 9, comma 11, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99;

Visto, in particolare, il comma 3-bis del citato art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che prevede che le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende;

Visto il comma 3-ter del medesimo art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che prevede che l'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole;

Visto altresì il comma 3-quater del medesimo art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis;

Visto l'art. 9-bis del decreto legge 1º ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, concernente le Comunicazioni obbligatorie;

Considerata la necessità di definire, ai sensi del citato art. 31, comma 3-quater del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura;

Decreta:

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

- Il presente decreto definisce le modalità di comunicazione delle assunzioni congiunte in agricoltura.
- Il presente decreto si applica alle assunzioni congiunte di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1 dell'art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, nonché presso le imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.

Art. 2

Soggetti obbligati e modalità di comunicazione

- Le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente sono effettuate al Centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro per il tramite del modello UniLav già disciplinato con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 30 ottobre 2007 concernente le Comunicazioni obbligatorie.
- Le comunicazioni di cui al precedente comma 1 concernenti i lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa sono effettuate dall'impresa capogruppo.
- Le imprese riconducibili allo stesso proprietario effettuano le comunicazioni di cui al precedente comma 1 per il tramite dello stesso proprietario.
- Le imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado e le imprese legate tra loro da un contratto di rete effettuano le comunicazioni di cui al precedente comma 1 per il tramite di un soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete stesso quale incaricato tenuto alle comunicazioni di legge. In tal caso, l'accordo è depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscono la data certa di sottoscrizione.
- Con apposito decreto direttoriale, emanato ai sensi di quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007 concernente la scheda anagrafico-professionale, sono apportate le necessarie modifiche alle classificazioni del modello UniLav.

Art. 3

Disposizioni finali

- Il presente decreto entra in vigore il trentesimo giorno successivo alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.