

EA(09)7596:2

**L'APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI
TRATTAMENTO AI LAVORATORI MIGRANTI
DELL'AGRICOLTURA EUROPEA**

**FORMALITÀ E OBBLIGHI BUROCRATICI A CARICO DEI
DATORI DI LAVORO**

RELAZIONE DEL SEMINARIO DEL GEOPA-COPA

ROMA, 8-11 OTTOBRE 2009



Questa manifestazione è stata organizzata con il sostegno della Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità della Commissione europea

GEOPA-COPA, rue de Trèves 61, B 1040 BRUXELLES - Tel.: (+32 2) 287 27 11
e-mail: agnes.luycx@copa-cogeca.eu

SOMMARIO

SEDUTA DI GIOVEDÌ, 8 OTTOBRE 2009

Apertura del seminario a cura di Bernard LEVACHER, presidente del Geopa-Copa

Interventi:

Giuseppe Maurizio SILVERI, direttore generale per l'Immigrazione presso il ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Arnd SPAHN, segretario dell'Effat

François ZIEGLER, amministratore incaricato del dialogo sociale settoriale presso la Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità

Claudia MERLINO, Confederazione italiana agricoltori (Cia)

Tania PAGANO, Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura)

SEDUTA DI VENERDÌ, 9 OTTOBRE 2009

Interventi:

Romano MAGRINI, Confederazione nazionale coltivatori diretti (Coldiretti)

Giuseppe POLITI, presidente della Cia e vicepresidente del Copa

FORMALITÀ BUROCRATICHE PER L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI SUBORDINATI

Arnold BRUM, relatore del seminario, presenta l'indagine realizzata dal Geopa. Dibattito generale con i partecipanti e convalida delle risposte.

SISTEMAZIONE DEI LAVORATORI STAGIONALI IN AGRICOLTURA

Arnold BRUM, relatore del seminario, presenta l'indagine realizzata dal Geopa. Dibattito generale con i partecipanti e convalida delle risposte.

SABATO, 10 OTTOBRE 2009

VISITA DI UN'AZIENDA AGRICOLA

DICHIARAZIONE FINALE

Le organizzazioni agricole italiane aderenti al Copa, ovvero sia Coldiretti, Cia e Confagricoltura, hanno organizzato a Roma, dall'8 all'11 ottobre 2009, un seminario del Geopa-Copa dedicato alle formalità burocratiche che devono espletare i datori di lavoro agricoli per l'assunzione dei lavoratori subordinati, in generale, e in particolare dei lavoratori stagionali migranti che provengono da uno Stato membro dell'Unione europea o da un paese extracomunitario.

Questo seminario, che si è svolto grazie al sostegno della Commissione europea, ha potuto contare sulla presenza dei rappresentanti delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro di ventuno Stati membri dell'UE e di tre paesi candidati all'adesione.

SEDUTA DI GIOVEDÌ, 8 OTTOBRE 2009

Bernard LEVACHER, presidente del Geopa, inaugura il seminario ringraziando le tre organizzazioni italiane per essersi offerte di ospitare a Roma il gruppo dei datori di lavoro del Copa. Porge quindi il benvenuto ai numerosi delegati presenti e fa notare che la nutrita partecipazione è un segnale promettente di un dibattito ricco di stimoli e articolato. Deplora tuttavia che, per mancanza di spazio, le cabine degli interpreti abbiano dovuto essere collocate in una sala attigua, complicando ulteriormente il loro lavoro. Dopo aver illustrato il programma del seminario, porge la parola agli oratori, ringraziandoli anticipatamente per aver accettato di intervenire e di trattare l'argomento dei lavoratori migranti e delle formalità burocratiche.

Giuseppe Maurizio SILVERI, direttore generale per l'Immigrazione presso il ministero del Lavoro e delle politiche sociali espone i problemi dell'immigrazione stagionale extracomunitaria in Italia. Sottolinea l'eccellente collaborazione che si è instaurata tra i suoi servizi e le organizzazioni agricole, intesa a valutare il fabbisogno annuale di manodopera stagionale del settore agricolo.

Il numero di lavoratori extracomunitari che possono essere ammessi in Italia è stabilito ogni anno attraverso un decreto. Da molti anni, il decreto fissa a 80.000 il numero delle autorizzazioni e, nonostante l'Italia riconosca ormai il principio della libera circolazione ai lavoratori dei nuovi Stati membri, incluse la Romania e la Bulgaria, per taluni settori professionali tra cui l'agricoltura, questo tetto non è mai stato modificato. Ad oggi sul territorio italiano vivono circa 700.000 rumeni, molti dei quali lavorano in ambito agricolo. Occorrerà quindi riconsiderare il numero di autorizzazioni concesse ai cittadini extracomunitari.

L'integrazione dei lavoratori stagionali extracomunitari si scontra con una serie di difficoltà. I lavoratori extracomunitari si avvalgono di contratti di lavoro che riconoscono loro i medesimi diritti di cui beneficiano i lavoratori nazionali, ma sono le loro condizioni di vita in Italia ad essere complesse, soprattutto per quanto riguarda l'alloggio. La Puglia è una delle regioni nelle quali questo problema si fa sentire in maniera più acuta. È stato deciso di mettere a disposizione dei lavoratori extracomunitari delle case di accoglienza che possano ospitarli a prezzi contenuti.

Il problema del lavoro clandestino è preoccupante. Oltre ai lavoratori che sono entrati illegalmente, ci sono anche quelli che, pur essendo stati ammessi nel quadro delle quote stabilite, sono «risucchiati» da imprese fittizie che li fanno lavorare al nero. Queste problematiche vanno affrontate a livello europeo.

L'Italia stipula accordi con i paesi extracomunitari per fissare quote di lavoratori stagionali cui è consentito l'accesso al territorio nazionale: l'Italia del nord accoglie lavoratori provenienti dai paesi dell'ex Jugoslavia, mentre nel sud arrivano soprattutto cittadini di Egitto, Bangladesh e Pakistan. Questi accordi definiscono i termini di una collaborazione intesa a controllare gli ingressi e le partenze dei cittadini extracomunitari. Si sta valutando anche la possibilità di organizzare «l'immigrazione circolare», incoraggiando i migranti a mettere a frutto le conoscenze acquisite all'estero quando rientrano nei loro paesi di origine.

Il dott. SILVERI conclude la sua presentazione insistendo sul fatto che non esistono solo cattivi datori di lavoro. Se così fosse, spiega, non avrebbe partecipato al seminario del Geopa! L'amministrazione deve comunque svolgere il proprio lavoro correttamente. Se tarda troppo a

concedere le autorizzazioni, i salariati riescono ad entrare nel paese solo quando la raccolta si è già conclusa e, in quel caso, non c'è da stupirsi se vengono assorbiti dal mercato sommerso.

Arnd SPAHN, segretario dell'Effat, ringrazia il Geopa per essere stato invitato in veste di parte sociale interessata. Con l'occasione, ricorda che l'Europa è nata proprio a Roma.

Si rammarica che, nonostante tutti gli anni trascorsi, persistano ancora molti problemi dovuti al lavoro nero. Nonostante il bagaglio legislativo esistente, le statistiche non sono in grado di raffigurare la realtà economica concreta. In Europa non si riesce a calcolare il numero di lavoratori stagionali regolari e le informazioni sono ancora più confuse quando si tratta dei lavoratori clandestini. In Spagna, ad esempio, i clandestini sono alloggiati in vecchie caserme, dopodiché non ci si occupa più della loro situazione, per cui finiscono tutti col lavorare al nero, soprattutto nel settore agricolo.

Il fenomeno delle migrazioni va affrontato nel quadro della cooperazione internazionale. Per costruire l'Europa sociale occorrono soluzioni europee. L'Effat saluta con favore gli orientamenti adottati dal Geopa su questi temi e condivide l'esigenza di integrare gli stranieri che partecipano allo sviluppo economico dell'Europa. L'evoluzione demografica dell'Europa rende indispensabile questa integrazione. Lo sviluppo dello spazio mediterraneo è un problema europeo globale e non solo mediterraneo.

L'Effat aspetta che vengano pubblicate le direttive europee previste, in particolare quella sui lavoratori stagionali. Per il momento la proposta è inaccettabile. Non tutti gli stagionali sono lavoratori privi di una qualifica. Occorre garantire ai lavoratori migranti che vanno in pensione nel loro paese di poter percepire la pensione maturata in funzione degli anni di lavoro prestato all'estero.

Bernard LEVACHER cede la parola a François ZIEGLER, che per molti anni ha animato il comitato di dialogo sociale e che ha accettato l'invito a intervenire al seminario. Gli ricorda che, con il trattato di Lisbona, le parti sociali europee saranno sollecitate con sempre maggiore frequenza a contribuire all'elaborazione delle politiche sociali europee. I servizi della Commissione hanno però appena annunciato che i mezzi disponibili per il coinvolgimento delle parti sociali saranno ridotti per cui dovrà diminuire il numero delle riunioni. Il sig. Levacher ritiene che questa nuova prospettiva sia inaccettabile e chiede al sig. Ziegler di trasmettere alle istituzioni di Bruxelles l'insoddisfazione del settore.

François ZIEGLER, amministratore incaricato del dialogo sociale settoriale presso la Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità ringrazia il Geopa per averlo nuovamente invitato al proprio seminario. I temi iscritti all'ordine del giorno del seminario corrispondono alle priorità definite nel programma della Commissione europea. La politica europea per l'occupazione e la politica per le migrazioni sono diventate infatti due tra le principali preoccupazioni e riguardano in particolare l'agricoltura.

Una nuova direzione generale per le politiche migratorie sarà creata una volta ratificato il trattato di Lisbona. Questa direzione raggrupperà una serie di servizi che, per il momento, sono suddivisi tra la direzione generale per l'occupazione e quella per la giustizia e gli affari interni.

La storia dell'Europa è una storia di migrazioni. Senza dover risalire troppo indietro, basti ricordare le importanti migrazioni di italiani e spagnoli nel XIX secolo verso i paesi del nord e quelle dei polacchi verso i paesi occidentali. Oggi i flussi migratori si muovono in altre direzioni. I paesi del sud dell'Europa sono diventati meta di immigrazione e l'Unione europea deve gestire questa mobilità umana.

La situazione demografica dell'Europa è preoccupante. A partire dal 2017, l'Europa perderà un milione di abitanti all'anno e nel 2060 ci saranno 50 milioni di abitanti in meno. Questa evoluzione avrà due conseguenze:

- la diminuzione della popolazione attiva e quindi della capacità di produrre ricchezza;
- l'indebolimento della solidarietà sociale: se nel 2000 si contava un pensionato su tre persone attive, nel 2050 il rapporto sarà di uno a uno.

La crescita della domanda di lavoro sarà inevitabile e riguarderà tutte le categorie di lavoratori:

- i lavoratori altamente qualificati che già scarseggiano in numerosi paesi. A mo' di esempio, la Germania sollecita l'arrivo di personale medico ed infermieristico dall'estero e tra qualche anno avrà bisogno di ingegneri. Per di più, molti lavoratori qualificati europei sono attratti da paesi extraeuropei come Stati Uniti, Canada, Australia, ma anche la Svizzera;

- i lavoratori poco qualificati saranno sempre più richiesti da settori quali l'agricoltura, l'edilizia, la ristorazione, i servizi alla persona.

Attualmente molti immigrati sono troppo qualificati per i lavori che vengono loro offerti e sono vittime di discriminazioni e disoccupazione. Tuttavia, una volta superata la crisi economica, molti paesi europei si renderanno conto del declino demografico e dell'esigenza di ricorrere all'immigrazione per soddisfare le esigenze occupazionali.

La politica dell'Unione europea è concepita in maniera globale ed è entrata in vigore a partire dal 2005. Essa si articola sui tre assi seguenti.

1. Partenariato con i paesi di emigrazione. Si tratta del programma di Stoccolma. Lo scopo è quello di rafforzare nei predetti paesi le capacità amministrative e di designare interlocutori dell'Unione europea sul campo al fine di gestire il flusso in uscita e di organizzare la cosiddetta «migrazione circolare», ovvero ossia preparare il rientro degli emigrati nei loro paesi di origine in maniera da aiutarli a mettere a frutto le competenze acquisite all'estero.

2. Gestione dell'immigrazione legale. Esistono già quattro direttive che affrontano il tema dell'immigrazione legale relativamente ai residenti di lungo periodo, al ricongiungimento familiare, agli studenti e ai ricercatori provenienti da paesi terzi. Altri quattro testi sono in programma, tra i quali uno che è già stato adottato:

- Una direttiva quadro è stata proposta dalla Commissione ad ottobre 2007 per precisare i diritti degli immigrati, definire il loro statuto nell'Unione europea, determinare le modalità di ritorno e di migrazione circolare.

- La direttiva del 25 maggio 2009 riguarda l'immigrazione dei lavoratori altamente qualificati e prevede la creazione di una cosiddetta «blue card» (carta blu) insieme a procedure di ingresso rapide.

- La proposta di direttiva sui lavoratori stagionali, ancora allo studio presso i servizi della Commissione, il cui scopo è di evitare cattive condizioni di lavoro e situazioni di lavoro sommerso, esigendo la conclusione di un contratto di lavoro insieme alla parità di trattamento economico. La procedura di ingresso dovrà essere rapida, la durata del permesso di soggiorno si limiterà a sei mesi e sarà agevolata la migrazione circolare.

- La direttiva del 1996 sui lavoratori distaccati dovrà essere rivista. Essa è stata adottata molto prima dell'adesione dei nuovi Stati membri e da allora la situazione è cambiata radicalmente. All'epoca, la principale preoccupazione era di facilitare il distacco ed era stato riconosciuto che, per un distacco non superiore agli otto giorni, il lavoratore distaccato continuasse ad essere retribuito conformemente al regolamento in essere nel paese di origine. Con l'adesione dei nuovi Stati, dove le retribuzioni sono ancora molto basse, si è venuto a creare un paradosso poiché i lavoratori stagionali originari dei paesi terzi si sono ritrovati a beneficiare di un trattamento economico migliore dei lavoratori comunitari distaccati. In Francia, questa situazione ha provocato la cosiddetta «sindrome dell'idraulico polacco». Si tratta quindi di un problema che va affrontato.

3. Lotta contro il lavoro clandestino. Secondo le valutazioni effettuate, il numero dei lavoratori irregolari presenti sul territorio dell'UE oscilla tra 4,5 e 8 milioni! Il 25 maggio scorso è stata adottata una direttiva sulle sanzioni comminabili ai datori di lavoro che si avvalgono di lavoratori irregolari, ma d'altro canto il Fondo sociale europeo prevede un aiuto finanziario

destinato agli Stati membri che accolgono e offrono una sistemazione alloggiativa ai lavoratori irregolari. Occorrerà che tutti gli immigranti che entrano dalla Spagna, l'Italia o la Grecia siano distribuiti sull'intero territorio dell'UE.

Claudia MERLINO, rappresentante della Cia, presenta una relazione sul **lavoro stagionale in Italia**. Spiega che, in Italia, si contano in totale 1 milione e 700 mila imprese agricole e che 200.000 di esse impiegano lavoratori subordinati. Tuttavia, il numero degli imprenditori agricoli è in calo, mentre tende ad aumentare la superficie media per azienda, che è passata da 7,4 ha nel 2005 a 7,6 ha nel 2008. Di tutte le imprese agricole presenti, il 49,5% ha dimensioni molto piccole, con meno di 2 ha.

Statistiche sul lavoro subordinato. Nel settore agricolo lavorano 1 milione e 300 mila lavoratori subordinati. I lavoratori fissi sono 100.000, con 19.000 extracomunitari. Il numero di lavoratori fissi è in calo mentre tende ad aumentare quello degli stagionali: nel 2008 sono stati registrati dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale 927.000 contratti di lavoro stagionale, dei quali 97.000 erano contratti di stagionali extracomunitari. (Si precisa che l'Italia autorizza una quota di ingresso di 80.000 stagionali extracomunitari, suddivisa tra 70.000 lavoratori che operano in agricoltura e 10.000 nel settore del turismo. Molti stagionali stranieri accettano due o tre contratti di lavoro consecutivi per conto di due o tre datori di lavoro diversi, il che spiega la differenza tra i 97.000 contratti e le 70.000 persone fisiche.)

Gli stagionali extracomunitari sono di diversa provenienza: Bangladesh, Marocco, India, Albania, Pakistan, Malawi, Tunisia, Sri Lanka, ex Jugoslavia. Il 42% dei lavoratori extracomunitari è assunto per la raccolta della frutta e per la vendemmia, il 32% è impiegato per la raccolta di ortaggi e pomodori, il 13 % lavora nel settore dell'allevamento e gli altri operano nel campo dell'agriturismo e della vendita dei prodotti agricoli.

Problemi dovuti all'impiego di lavoratori stagionali migranti. L'impiego di lavoratori stagionali provenienti dai paesi succitati crea molteplici problemi al datore di lavoro, dovuti a:

- mancanza di formazione e di conoscenza dell'italiano;
- difficoltà di far rispettare le norme di sicurezza da parte di persone che sottovalutano il pericolo;
- lentezza della procedura di ingresso: 85 giorni!
- ritardo nella pubblicazione del decreto che autorizza l'ingresso degli stagionali. La legge stabilisce la data del 30 novembre, ma generalmente il decreto non viene pubblicato prima di febbraio o marzo. Questo ritardo non agevola per nulla la programmazione delle attività stagionali degli imprenditori agricoli.

In un parere comune del 23 luglio 2009, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori subordinati hanno chiesto l'introduzione di una procedura semplificata per il rinnovo dei contratti negli anni successivi, unitamente alla possibilità di richiedere, durante la stagione della raccolta, una proroga della durata iniziale del contratto fino a 9 mesi. Le parti sociali dichiarano che la semplificazione delle formalità burocratiche è uno strumento per combattere contro il lavoro clandestino.

Tania PAGANO, rappresentante della Confagricoltura, illustra il funzionamento della legislazione italiana in materia di **impiego dei lavoratori stagionali extracomunitari in agricoltura**. La legge disciplina tutti gli aspetti attinenti al permesso di soggiorno, all'accesso al mercato del lavoro, alle condizioni di lavoro, al diritto all'assistenza sanitaria, alle procedure di espulsione, alle sanzioni penali, ecc.

Assunzione di un lavoratore stagionale extracomunitario. Esistono due possibilità:

a) Assunzione di uno straniero che vive già in Italia. È possibile assumere un lavoratore già provvisto di regolare permesso di soggiorno e di lavoro, ma che ha perso il lavoro a seguito di un licenziamento, o un richiedente asilo munito di permesso di soggiorno, oppure uno studente. Lo studente può essere assunto per una prestazione lavorativa il cui orario non superi le 20 ore settimanali. Le formalità che deve espletare il datore di lavoro prevedono:

- verifica della validità del permesso di soggiorno e di lavoro;

- firma di un contratto di soggiorno con lo Stato in virtù del quale si impegna a fornire una sistemazione alloggiativa al lavoratore e a pagare le spese di ritorno nel paese di provenienza dello straniero;
- comunicazione della sistemazione alloggiativa alle autorità di polizia entro quarantott'ore;
- disbrigo di tutte le normali pratiche previste per l'assunzione di lavoratori subordinati presso gli uffici del lavoro competenti, specificando il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e la retribuzione pattuita.

b) Ingresso di un lavoratore stagionale extracomunitario residente nel proprio paese di origine:

- richiesta di permesso di ingresso da presentare alla prefettura nell'ambito della quota attribuita alla regione. Tale richiesta può essere nominativa oppure anonima. Il permesso di lavoro stagionale è rilasciato per una durata minima di 20 giorni e massima di 9 mesi;
- firma di un contratto di soggiorno con l'impegno di offrire al lavoratore extracomunitario una sistemazione alloggiativa e di pagare le spese di ritorno nel paese di provenienza del lavoratore;
 - comunicazione alle autorità di polizia della sistemazione alloggiativa;
 - disbrigo di tutte le normali pratiche previste per l'assunzione dei lavoratori subordinati.

Sanzioni penali. In caso di violazione delle norme sull'immigrazione sono previste diverse sanzioni, qualora il contratto di lavoro sia modificato rispetto alle condizioni stabilite prima dell'assunzione o si ometta di comunicare alle autorità di polizia la sistemazione alloggiativa del lavoratore. D'altro canto, una legge varata di recente punisce con una reclusione da sei mesi fino a tre anni chiunque dia alloggio ad un clandestino.

Il principio della parità di trattamento si applica al diritto del lavoro e alla previdenza sociale.

a) Il diritto del lavoro e il contratto collettivo si applicano normalmente anche ai lavoratori stranieri, inclusi gli stagionali, e si riferiscono a condizioni quali retribuzione, orario di lavoro, giorni di ferie, ecc. Non sono previste regole specifiche per i lavoratori stranieri. In casi particolari è tuttavia possibile prevedere un'organizzazione particolare dell'orario di lavoro di una singola impresa, ad esempio possono essere predisposte pause per i riti di preghiera oppure l'opportunità per i lavoratori fissi di accumulare i giorni di ferie retribuite ai quali hanno diritto sull'arco di due anni per poter rientrare nel loro paese di origine.

b) Il tasso di contribuzione alla previdenza sociale è fissato allo stesso livello dei lavoratori italiani e non esistono differenze tra lavoratori fissi e lavoratori stagionali. Il versamento totale a carico del datore di lavoro è del 35,30% mentre la percentuale che deve pagare il lavoratore corrisponde all'8,84%. Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni sul lavoro, ha diritto all'assistenza sanitaria e matura il diritto alla pensione di cui potrà usufruire anche nel suo paese di origine, qualora esistano accordi bilaterali sulla previdenza sociale tra l'Italia e i paesi di provenienza interessati. I contributi per gli assegni familiari e l'indennità di disoccupazione sono naturalmente dovuti e i lavoratori immigrati ne usufruiscono, ad eccezione tuttavia degli stagionali che, in virtù della natura temporanea della loro prestazione, hanno lasciato la famiglia nel loro paese di origine. Inoltre gli stagionali, una volta conclusosi il contratto di lavoro, devono fare rientro nel loro paese di provenienza, per cui non possono godere dell'indennità di disoccupazione in Italia e neanche usufruire degli assegni familiari.

In risposta alle domande dei sigg. Levacher, Botterman, Brum, Sarraute e Matas, Claudia Merlino e Tania Pagano forniscono ulteriori precisazioni.

Sanzioni penali. In caso di violazione della legislazione, le sanzioni penali sono irrogate in generale dai tribunali, ma solo raramente sono comminate pene detentive, ad eccezione dei casi di imprese controllate dalla mafia in talune regioni. Per quanto riguarda la nuova legge sulla sistemazione alloggiativa dei clandestini, il governo ha anticipato che sarà molto severo.

La proposta di direttiva che prevede di limitare il contratto stagionale a sei mesi è motivo di seria preoccupazione per i datori di lavoro italiani. Il sig. Levacher precisa, al riguardo, che il Geopa interverrà presso la Commissione. Se non sarà possibile ottenere permessi di lavoro superiori ai sei mesi, occorrerà perlomeno fare in modo che i lavoratori stagionali stranieri possano seguire una formazione propedeutica all'assunzione per un periodo che non sia considerato nel calcolo della durata della prestazione lavorativa.

Occupazione per regione. Viene precisato che il 50% degli stagionali è impiegato in tre regioni dell'Italia del sud: Puglia, Sicilia e Calabria.

Esenzione dal versamento dei contributi sociali. A differenza di quanto accade in altri paesi, in Italia non è previsto che, per il lavoro degli stagionali, siano versati contributi sociali ridotti, benché i datori di lavoro reclamino l'introduzione di una misura di questo tipo.

Orario di lavoro. L'orario di lavoro prestato giornalmente è di 6,5 ore per sei giorni, ovvero di 39 ore settimanali. Le ore che superano le 39 settimanali sono calcolate come straordinari e retribuite con una maggiorazione rispetto al normale costo della prestazione oraria, entro un limite di 48 ore settimanali. Il contratto collettivo nazionale in vigore in agricoltura prevede una certa flessibilità: gli straordinari prestati oltre le 39 ore settimanali sono retribuiti al costo normale della prestazione se vengono recuperati. Tuttavia, nel caso di un lavoratore stagionale, è difficile che possa recuperare gli straordinari prima della scadenza del contratto, per cui generalmente gli straordinari gli vengono versati.

Costo per l'assunzione. Per ottenere l'ingresso di un lavoratore stagionale extracomunitario non è previsto il versamento di una tassa allo Stato, ma vanno sostenute unicamente le spese per l'istruzione della pratica, che ammontano a 14 euro. In compenso però il datore di lavoro si impegna a coprire il costo del viaggio di ritorno del lavoratore stagionale nel proprio paese.

Visita medica. Il datore di lavoro che assume un lavoratore stagionale può chiedere che sia sottoposto preliminarmente ad un controllo medico che, tuttavia, risulta essere obbligatorio unicamente se il lavoratore deve svolgere lavori pesanti.

Contributi per assegni familiari e indennità di disoccupazione. Questi contributi che il datore di lavoro è tenuto a versare, sebbene il lavoratore stagionale migrante non possa usufruirne, sono destinati ad un fondo di solidarietà che serve a finanziare azioni di integrazione degli stranieri.

Agriturismo. Le attività agrituristiche sono considerate alla stessa stregua delle attività agricole.

Contratto a tempo determinato. La legge sui contratti a tempo determinato non si applica al settore agricolo. Questo tipo di prestazione è disciplinata infatti nel quadro del contratto collettivo nazionale di lavoro (vedasi, al riguardo, la presentazione di Romano MAGRINI).

SEDUTA DI VENERDÌ, 9 OTTOBRE 2009

Romano MAGRINI, rappresentante della Coldiretti, interviene per spiegare le **formalità burocratiche che vanno espletate per l'assunzione dei lavoratori subordinati**. Si tratta di formalità obbligatorie che vanno assolte prima della decorrenza del contratto di lavoro, durante la sua esecuzione ed anche successivamente alla sua conclusione.

Comunicazione precedente all'inizio della prestazione. Prima che il contratto di lavoro inizi a decorrere, il datore di lavoro deve trasmettere per via telematica una comunicazione al servizio pubblico per l'impiego, indicando l'identità del lavoratore, il tipo di contratto convenuto (se a tempo indeterminato o determinato), la natura della mansione proposta, la retribuzione prevista, ecc.

Informazione del lavoratore. Una copia di detta comunicazione è rilasciata al lavoratore prima che inizi il rapporto di lavoro.

Comunicazione rettificativa. In caso di modifica delle condizioni stabilite nella comunicazione di assunzione precedente all'inizio della prestazione, ad esempio un cambiamento dell'orario di lavoro o della natura della mansione espletata, la promozione del lavoratore che andrà a svolgere un lavoro meglio retribuito, la trasformazione del contratto a tempo determinato in

contratto a tempo indeterminato, una comunicazione rettificativa va trasmessa ai servizi per l'impiego entro cinque giorni dal cambiamento sopraggiunto con copia rilasciata al lavoratore.

Libro unico del lavoro. Al termine di ogni mese di lavoro ed entro il giorno 16 del mese successivo, il datore di lavoro deve registrare nel libro unico del lavoro, che è un documento elettronico, tutta una serie di informazioni relative alla prestazione del lavoratore. Per ciascun lavoratore subordinato vanno indicati, ad esempio, l'orario di lavoro prestato, i giorni di ferie di cui il lavoratore ha usufruito, le assenze per malattia o altre cause, gli elementi che costituiscono la retribuzione (maggiorazioni per straordinari, indennità, prestazioni in natura, ecc.), i contributi detratti dalla retribuzione, ecc. Una parte di questo modulo corrisponde alla busta paga della quale va consegnata una copia al lavoratore.

Dichiarazione trimestrale delle retribuzioni versate. Ogni tre mesi il datore di lavoro comunica alla previdenza sociale tutte le informazioni relative alle retribuzioni versate e la previdenza sociale calcola l'ammontare dei contributi da pagare e invia una richiesta di versamento al datore di lavoro.

Dichiarazione dei redditi annuale. Tutti gli anni, entro il 26 febbraio, il datore di lavoro trasmette all'amministrazione fiscale una dichiarazione in formato elettronico delle retribuzioni versate. Una copia di tale dichiarazione è trasmessa al lavoratore per consentirgli di effettuare la dichiarazione dei redditi.

Conclusione del contratto. Quando si conclude un contratto a tempo indeterminato, vanno versate diverse indennità (tutti i giorni di ferie retribuite, una percentuale della tredicesima, ecc.). Al termine di un contratto a tempo determinato, è previsto il versamento di un'indennità di fine rapporto. Tuttavia, per questo tipo di contratto non è prevista la copertura del «terzo elemento» in quanto il datore di lavoro paga in anticipo tutti i mesi, insieme alla retribuzione stabilita, una percentuale delle ferie retribuite e una percentuale della tredicesima.

Contratto a tempo determinato. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede tre modalità di contratto a tempo determinato:

- il contratto a tempo determinato di breve durata, per lavori occasionali o stagionali o per sostituire un lavoratore assente;
- il contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni per vari lavori stagionali o vari cicli produttivi con una garanzia d'impiego di almeno cento giorni nel corso dell'anno;
- il contratto a tempo determinato a tempo pieno che prevede almeno 180 giorni di lavoro consecutivi.

Contratto di lavoro semplificato. Dal 2008 è stato introdotto un contratto di lavoro semplificato per le microimprese agricole con un fatturato annuale inferiore ai 7.000 euro. L'imprenditore che assume un pensionato, una casalinga o uno studente di meno di 25 anni non ha l'obbligo della comunicazione precedente all'assunzione, ma retribuisce il lavoratore attraverso dei buoni («voucher») che acquista presso l'ufficio postale. Ogni buono costa 10 euro per un valore netto di 7,50 euro di retribuzione, di 1,30 euro di contributi di previdenza sociale, di 0,70 centesimi di copertura per gli infortuni sul lavoro e di 0,50 centesimi di spese di gestione del dispositivo. Alla fine della giornata, il datore di lavoro consegna al lavoratore il numero di buoni corrispondente alla retribuzione che gli spetta. Il lavoratore presenta i buoni all'ufficio postale e riceve la retribuzione netta di 7,50 euro per ciascun buono.

Giuseppe POLITI, presidente della Cia e vicepresidente del Copa, plaude al lavoro effettuato dal Geopa nel quadro del Copa. Ritiene che, nella congiuntura attuale contrassegnata dalla crisi, è indispensabile fornire agli imprenditori agricoli garanzie a lungo termine. Per ciò che riguarda l'impiego dei lavoratori subordinati, evoca tre principi:

- **Occorre rispettare i diritti dei lavoratori,** sebbene questo non giustifichi l'accumularsi delle formalità burocratiche. Gli imprenditori agricoli devono dedicare un terzo del loro tempo ad evadere il lavoro amministrativo, il che è esagerato. È necessario semplificare la procedura ed eliminare tutte le formalità inutili.

- **Occorre combattere contro il lavoro nero** e l'accordo generale va nel senso della «tolleranza zero». Ciononostante l'agricoltura ha bisogno di lavoratori immigrati ed è necessario che agli imprenditori agricoli siano concessi permessi di lavoro per poter impiegare i lavoratori immigrati senza complicare la procedura di ingresso.

- **Occorre armonizzare i costi di produzione nell'Unione europea.** Le differenze tra i livelli retributivi e quelli degli oneri sociali e fiscali costituiscono la causa delle distorsioni della concorrenza tra gli agricoltori europei.

Il presidente POLITI auspica che tutti questi temi siano trattati dal Praesidium del Copa.

— — —

Arnold BRUM, relatore del seminario, presenta tutte le informazioni raccolte attraverso le organizzazioni nazionali aderenti al Geopa prima del seminario sia in merito alle formalità burocratiche obbligatorie per l'assunzione dei lavoratori subordinati che riguardo alla regolamentazione sulle condizioni di sistemazione alloggiativa dei lavoratori stagionali. Dopodiché tutti i partecipanti al seminario sono invitati a prendere la parola per completare e convalidare di volta in volta tali informazioni. Grazie a questa documentazione è stato possibile redigere la relazione ricapitolativa che segue.

FORMALITÀ BUROCRATICHE PER L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI SUBORDINATI

Le formalità burocratiche obbligatorie per l'assunzione di un lavoratore subordinato:

- **sono vincolanti per i datori di lavoro,**
- **sono tuttavia giustificate,**
- **sono regolamentate dalle legislazioni nazionali degli Stati membri.**

1. Le formalità burocratiche obbligatorie per l'assunzione di un lavoratore subordinato sono vincolanti per i datori di lavoro.

La principale preoccupazione di un imprenditore agricolo quando assume manodopera subordinata è quella di organizzarne il lavoro, e nella maggior parte dei casi di partecipare lui stesso alle attività dell'azienda. Di conseguenza, il disbrigo di tutte le incombenze burocratiche e l'aggiornamento costante delle pratiche non rappresentano una priorità per l'imprenditore agricolo, soprattutto nei casi in cui, come spesso accade in agricoltura, vengono assunti contemporaneamente, lo stesso giorno e alla stessa ora, molti stagionali.

2. L'obbligo di espletare tutte le formalità burocratiche per l'assunzione dei lavoratori subordinati è tuttavia giustificato.

Il lavoratore subordinato di nuova assunzione effettua la prestazione e solo dopo viene retribuito. Pertanto è normale che, nel momento in cui inizia il rapporto di lavoro, vengano espletate tutte le formalità necessarie, che assumono una duplice finalità:

- da un lato, quella di mettere a disposizione del lavoratore subordinato un certo numero di informazioni e di garanzie;
- dall'altro, di permettere alle autorità competenti in materia di effettuare gli opportuni controlli, che si tratti dell'ispettorato del lavoro, degli organismi di previdenza sociale, dell'amministrazione fiscale, ecc. In tal senso le formalità burocratiche costituiscono un elemento indispensabile del dispositivo di lotta contro il lavoro sommerso (lavoro nero).

3. Le formalità burocratiche obbligatorie sono regolamentate dalle diverse legislazioni nazionali dei 27 Stati membri dell'Unione europea.

La normativa internazionale ed europea alla quale gli Stati membri devono sottostare non è di certo molto numerosa.

La convenzione n. 95 dell'ILO sulla protezione del salario (1949) raccomanda che ai salariati sia consegnata una busta paga. L'articolo 14 recita infatti che «*saranno adottate misure efficaci al fine di informare i lavoratori in una forma appropriata e facilmente comprensibile, (...) al momento di ogni pagamento di salario, degli elementi che costituiscono il loro salario per il periodo di paga considerato, nella misura in cui questi elementi siano suscettibili di variare*».

Va detto tuttavia che questa convenzione è stata ratificata solo da diciassette dei ventisette Stati membri dell'Unione europea. I paesi che non l'hanno ratificata sono la Germania, il Lussemburgo, l'Irlanda, la Danimarca, la Svezia, la Finlandia, la Lituania, la Lettonia e l'Estonia. Il Regno Unito, che aveva ratificato la convenzione nel 1951, l'ha poi denunciata nel 1983 (i motivi che giustificano la mancata ratifica sono verosimilmente imputabili ad altre clausole della convenzione diverse da quella relativa alla busta paga).

La direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro dispone che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore subordinato gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro, e in particolare *«se si tratta di un contratto o di un rapporto di lavoro temporaneo: durata prevedibile del contratto o del rapporto di lavoro»*. Questa informazione deve derivare dalla consegna al lavoratore di un contratto di lavoro scritto o di una lettera di assunzione o di uno o più altri documenti scritti.

Tuttavia, questa direttiva comporta:

- da un lato, che *«gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai lavoratori il cui contratto o rapporto di lavoro abbia una durata complessiva non superiore a un mese, o non superi le otto ore di lavoro settimanale, ovvero abbia carattere occasionale e/o particolare purché, nel caso specifico, ragioni obiettive giustifichino la sua non applicazione»*;
- dall'altro, che la consegna al lavoratore del contratto di lavoro o della lettera di assunzione deve essere effettuata *«non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro»*.

Questa direttiva permette quindi agli Stati membri di derogare all'obbligo di consegna al lavoratore di un contratto di lavoro scritto o di una lettera di assunzione qualora la durata del lavoro sia inferiore ad un mese, condizione che riguarda numerosi lavoratori stagionali in agricoltura. Per i rapporti di lavoro con una durata superiore, il datore di lavoro può essere autorizzato a rinviare di due mesi la consegna del contratto di lavoro.

Le legislazioni nazionali relative alle formalità burocratiche obbligatorie sono molto poco inquadrare da norme internazionali o comunitarie. In queste circostanze, non c'è da sorprendersi nel constatare che esistono forti divergenze tra gli Stati membri. È inevitabile quindi che emergano distorsioni della concorrenza tra i datori di lavoro.

Indagine del Geopa

Per preparare il seminario, il Geopa ha svolto un'indagine tra le organizzazioni nazionali che ne fanno parte allo scopo di raccogliere informazioni relative a quattro tipi di formalità a carico dei datori di lavoro:

- la comunicazione di assunzione;
- il contratto di lavoro;
- il registro del personale;
- la busta paga.

Attraverso questa indagine, sono state raccolte le risposte di ventuno Stati membri, dalle quali emergono delle differenze che è opportuno esaminare. L'indagine ha tuttavia un carattere molto sommario che permette di avere solo una veduta d'insieme. In effetti, non si è sollecitata la trasmissione sistematica delle leggi e dei regolamenti che precisano gli obblighi dei datori di lavoro, poiché tutta questa documentazione avrebbe dovuto essere tradotta e interpretata in funzione della giurisprudenza e delle pratiche nazionali!

Le formalità esaminate rispondono a due preoccupazioni che si completano:

- le formalità relative alla lotta contro il lavoro sommerso: la comunicazione di assunzione e il registro del personale;
- le formalità relative all'informazione dei lavoratori subordinati: il contratto di lavoro e la busta paga.

I. FORMALITÀ RELATIVE ALLA LOTTA CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

A. COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

In tutti gli Stati membri, i datori di lavoro sono tenuti a versare i contributi di previdenza sociale, sebbene secondo modalità diverse, e a collaborare con l'amministrazione fiscale ai fini del versamento dell'imposta sul reddito. In tutti gli Stati, dunque, il datore di lavoro deve trasmettere le informazioni necessarie riguardanti il lavoratore ad uno o più organismi o amministrazioni.

Ai fini dello studio comparativo dei vincoli cui il datore di lavoro deve sottostare, è poco rilevante sapere a quale organismo o amministrazione vada trasmessa la comunicazione di assunzione. D'altro canto, però, è interessante sapere:

- da un lato, se la comunicazione deve essere effettuata prima dell'inizio del rapporto di lavoro o se può essere trasmessa successivamente, e in tal caso entro quali termini;
- dall'altro, in che forma va presentata la comunicazione e, in particolare, se può essere trasmessa per via telematica.

Comunicazione precedente o successiva all'assunzione

In dieci Stati membri, la comunicazione di assunzione deve essere trasmessa prima dell'inizio del rapporto di lavoro. I lavoratori subordinati devono essere dichiarati a un'amministrazione o a un organismo di previdenza sociale prima di poter iniziare a lavorare per l'impresa agricola. I dieci paesi sono:

- Italia
- Francia
- Belgio
- Paesi Bassi
- Austria
- Cipro
- Ungheria
- Lituania
- Romania
- Slovenia

C'è poi un undicesimo paese, vale a dire la Spagna, in cui pur essendo previsto che la comunicazione di assunzione venga trasmessa prima che inizi la prestazione, l'organizzazione agricola è riuscita ad ottenere un margine di tolleranza da parte dell'amministrazione in virtù del quale la comunicazione può essere presentata entro il primo giorno di lavoro, a mezzogiorno.

In dieci Stati membri la comunicazione di assunzione è successiva all'inizio del rapporto di lavoro, e comunque va trasmessa entro un termine preciso dall'inizio della prestazione. Questi paesi sono:

- Germania: «all'inizio del rapporto di lavoro».
- Portogallo: il primo giorno, entro mezzogiorno.
- Lettonia: entro tre giorni.
- Polonia: entro sette giorni.
- Repubblica ceca: entro otto giorni.

- Danimarca, Svezia, Finlandia, Regno Unito, Irlanda: alla consegna della prima busta paga oppure della dichiarazione fiscale mensile.

La natura della comunicazione di assunzione, a seconda che debba precedere o meno l'inizio del rapporto di lavoro, riveste chiaramente un ruolo fondamentale ai fini della lotta contro il lavoro sommerso. Nei casi in cui sia autorizzato un margine di tempo per la presentazione della comunicazione di assunzione, non si può escludere il rischio che il datore di lavoro impieghi il lavoratore al nero, spesso con l'accordo di quest'ultimo. In caso di ispezione, potrà sempre dichiarare che il lavoratore è stato assunto quella stessa mattina. La delegazione tedesca fa notare tuttavia che, in pratica, i datori di lavoro trasmettono la comunicazione di assunzione prima che inizi il rapporto di lavoro in quanto, in caso di infortunio sul lavoro, se il lavoratore non è ancora stato dichiarato tutte le spese inerenti all'accaduto sono a carico del datore di lavoro.

Modalità per la trasmissione della comunicazione

Il linea di massima, la comunicazione di assunzione è trasmessa mediante un apposito modulo scritto che, una volta compilato, viene spedito a un'amministrazione o a un organismo di previdenza sociale. Nel modulo vanno indicate l'identità del datore di lavoro e del lavoratore subordinato insieme ad altre informazioni, se necessarie, sulla durata e la natura del lavoro, ecc.

Nei paesi in cui vige l'obbligo di trasmettere la comunicazione di assunzione prima che inizi il rapporto di lavoro, è possibile che la predetta comunicazione sia presentata per via telematica e d'altronde in Italia questa modalità di invio è l'unica autorizzata. Fa eccezione invece la Lituania, dove la comunicazione precedente all'inizio della prestazione può essere trasmessa solo per iscritto, con tutti i problemi che ne conseguono dovuti ai tempi impiegati dalle poste. Tuttavia, per il 2010 è prevista la possibilità di procedere alla comunicazione per via telematica.

Anche in altri paesi quali Germania, Portogallo, Repubblica ceca e Lettonia è possibile ricorrere alla comunicazione online.

Numerosi paesi menzionano anche la possibilità di trasmettere la comunicazione via fax o di effettuarla telefonicamente. Nei paesi in cui la comunicazione di assunzione si confonde con la dichiarazione alla previdenza sociale o all'amministrazione fiscale delle retribuzioni versate, la comunicazione di assunzione può essere effettuata unicamente per iscritto.

B. REGISTRO DEL PERSONALE

Il registro del personale è in pratica un documento nel quale sono riportati i nomi di tutti i lavoratori subordinati presenti nell'impresa agricola. È un documento che il datore di lavoro deve tenere a disposizione degli ispettori in caso di controllo.

Sette paesi hanno risposto al questionario indicando che la tenuta di un registro del personale non è obbligatoria. Essi sono:

- da un lato, il Regno Unito, la Danimarca e la Lettonia, nei quali la comunicazione di assunzione non deve essere effettuata prima dell'inizio del rapporto di lavoro e quindi gli strumenti di controllo sono veramente esigui. Tuttavia, nel Regno Unito il datore di lavoro deve tenere un registro dell'orario di lavoro prestato;

- dall'altro, il Belgio e l'Austria, paesi in cui vige l'obbligo di trasmettere la comunicazione di assunzione prima dell'inizio della prestazione, per cui si potrebbe pensare che un duplicato della predetta comunicazione conservata dal datore di lavoro serva a sostituire la tenuta del registro (in Austria è obbligatorio tenere un registro con l'orario di lavoro prestato);

- infine, la Spagna e Cipro dove il lavoratore subordinato deve essere munito di un «libretto di lavoro» che il datore di lavoro deve firmare al momento dell'assunzione. In Spagna, il libretto è aggiornato quotidianamente e ogni mese ne viene trasmessa una copia all'amministrazione.

II. FORMALITÀ RELATIVE ALL'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

A. CONTRATTO DI LAVORO

L'assunzione di un lavoratore trova espressione giuridica nella conclusione di un «contratto» tra il lavoratore subordinato che accetta di lavorare per un datore di lavoro e quest'ultimo che si impegna a corrispondergli una retribuzione. Questo contratto può essere stipulato per iscritto o verbalmente. In alcuni paesi tuttavia non si parla di «contratto di lavoro», bensì di «rapporto di lavoro».

La direttiva 91/533/CEE è applicata in maniera alquanto discordante nei diversi Stati membri. Si delineano pertanto quattro situazioni diverse:

Contratto scritto precedente all'inizio della prestazione. In Italia, Francia, Belgio, Paesi Bassi, Svezia, Lituania e Lettonia, al lavoratore deve essere consegnato un contratto di lavoro scritto prima che inizi il rapporto di lavoro. Nel caso dell'Italia, della Francia e del Belgio, viene precisato che una copia della comunicazione di assunzione effettuata per via telematica può fungere da contratto scritto. La comunicazione menziona infatti tutti gli elementi solitamente figuranti in un contratto. Va notato che, in Lettonia, il contratto deve essere concluso per iscritto prima dell'inizio del rapporto di lavoro, mentre il datore di lavoro dispone di un margine di tre giorni per effettuare la comunicazione di assunzione.

Contratto o attestato scritto successivo all'inizio della prestazione. In Spagna, il contratto deve essere consegnato al lavoratore entro dieci giorni, mentre in Germania e in Danimarca il termine è di un mese e di due mesi nel Regno Unito. Un contratto o un attestato devono essere consegnati entro un termine non precisato in Irlanda, Finlandia, Repubblica ceca e Polonia.

Libretto di lavoro. In Spagna, a Cipro e in Ungheria, i lavoratori subordinati sono provvisti di un «libretto di lavoro» firmato dal datore di lavoro, che viene rilasciato prima dell'assunzione e sostituisce il contratto vero e proprio.

Assenza di documento scritto per i lavoratori occasionali. In Portogallo, la consegna di un contratto non è obbligatoria quando il lavoratore subordinato è assunto per un periodo massimo di una settimana. In Austria, questa deroga è valida per i lavoratori assunti per un periodo non superiore a due mesi.

B. BUSTA PAGA

La consegna di una busta paga è obbligatoria in tutti gli Stati membri, ad eccezione della Lettonia e di Cipro.

L'espletamento da parte del datore di lavoro delle diverse formalità previste per informare i lavoratori subordinati e le autorità preposte al controllo del mercato del lavoro rappresenta un vincolo che si rivela tuttavia indispensabile per lottare contro il lavoro sommerso. Esistono sicuramente altri strumenti molto più efficaci per raggiungere questo stesso obiettivo, ma che rischiano di causare seri problemi politici all'atto della loro realizzazione e il cui studio non rientra nelle valutazioni del seminario del Geopa. Questi strumenti prevedono:

- da un lato, la diminuzione degli oneri sociali, segnatamente di quelli che vanno versati per l'impiego di lavoratori occasionali e stagionali. Alcuni Stati membri hanno compiuto degli sforzi in tal senso, sebbene con tempistiche diverse;

- dall'altro, un intervento sul regime fiscale delle imprese agricole. In molti Stati membri, l'imposta sul reddito degli imprenditori agricoli è ancora calcolata su base forfettaria, il che non incoraggia a dichiarare né la presenza di lavoratori subordinati in seno all'impresa né l'ammontare della retribuzione versata. Al contrario, la tenuta di una contabilità certificata e il calcolo dell'imposta sui ricavi effettivi eliminano la tentazione del lavoro nero!

Di fatto, la legislazione relativa alla previdenza sociale e la legislazione fiscale sono di competenza esclusiva degli Stati membri.

FORMALITÀ BUROCRATICHE PER L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI SUBORDINATI

La presente tabella riassume le principali informazioni trasmesse dalle organizzazioni aderenti al Geopa attraverso le risposte al questionario, completate e convalidate dai partecipanti durante il seminario.

La colonna «Comunicazione di assunzione» va interpretata in virtù delle seguenti indicazioni:

PRECEDENTE = la comunicazione di assunzione va trasmessa prima del primo giorno di lavoro (oppure effettuata per via telematica il primo giorno, prima dell'inizio della prestazione).

SUCCESSIVA = la comunicazione può essere trasmessa dopo l'inizio della prestazione, entro un certo termine.

AMMINISTR. = la comunicazione va trasmessa a un'amministrazione (servizio pubblico per l'impiego, amministrazione fiscale o altra struttura competente).

PREV. SOC. = la comunicazione di assunzione deve essere trasmessa ad un istituto di previdenza sociale (e all'occorrenza ad una compagnia assicurativa).

PER ISCRITTO = la comunicazione va inoltrata per iscritto tramite il modulo apposito.

PER VIA TELEMATICA = la comunicazione viene effettuata per via telematica.

| PAESE | COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE | CONTRATTO DI LAVORO SCRITTO | REGISTRO DEL PERSONALE | BUSTA PAGA |
|------------------------|---|--|--|-------------------|
| ITALIA | PRECEDENTE (amministr.), unicamente per via telematica | Sì + copia della comunicazione | Sì | Sì |
| FRANCIA | PRECEDENTE (prev. soc.), per via telematica, fax o per iscritto | Sì, o copia della comunicazione | Sì | Sì |
| BELGIO | PRECEDENTE (entro la prima ora di lavoro) (prev. soc.), per via telematica | Sì (ad eccezione degli stagionali) Comunicazione giornaliera per gli stagionali | No | Sì |
| PAESI BASSI | PRECEDENTE (prev. soc.), per via telematica, fax o per iscritto | Sì, prima dell'assunzione | Sì | Sì |
| LUSSEMBURGO | | | | |
| AUSTRIA | PRECEDENTE (prev. soc.), per via telematica, fax o per iscritto | Attestato, ad eccezione dei lavoratori occasionali < 2 mesi | No (registro dell'orario di lavoro) | Sì |
| GERMANIA | SUCCESSIVA, ma in pratica PRECEDENTE (prev. soc.), per via telematica o per iscritto | Sì, o attestato entro un mese | Sì | Sì |
| SPAGNA | PRECEDENTE , con un margine di tolleranza fino alla mattina del primo giorno di prestazione (prev. soc.), per via telematica o fax | Sì, se il contratto > 28 giorni | No (registrazione nel libretto di lavoro) | Sì |
| PORTOGALLO | SUCCESSIVA, la mattina del primo giorno di lavoro (amministr.), per via telematica o fax | Sì, se il contratto > 1 settimana | Sì (primo giorno) | Sì |
| GRECIA | | | | |
| REGNO UNITO (1) | SUCCESSIVA (dichiarazione fiscale) | Sì (entro 2 mesi) | No (registro dell'orario di | Sì |

| | nominativa annuale) | | lavoro) | |
|------------------|---|---|---------------------------|----|
| IRLANDA | SUCCESSIVA | Documento scritto | Sì | Sì |
| DANIMARCA | SUCCESSIVA (dichiarazione fiscale mensile) | Sì (entro un mese) | No | Sì |
| SVEZIA | SUCCESSIVA (ovvero alla prima busta paga) | Sì (all'inizio della prestazione) | Sì | Sì |
| FINLANDIA | SUCCESSIVA (ovvero alla prima busta paga) | Documento scritto (alla prima busta paga) | Sì | Sì |
| CIPRO | PRECEDENTE (amministr. e prev. soc.) | Libretto di lavoro prima dell'assunzione | No | No |
| MALTA | | | | |
| UNGHERIA | PRECEDENTE (amministr. e prev. soc.), per via telematica, fax o per iscritto | Libretto di lavoro stagionale con timbro giornaliero per i contributi sociali | Sì | Sì |
| REP. CECA | SUCCESSIVA, entro 48 ore (prev. soc.), per via telematica, fax o per iscritto | Sì | Sì | Sì |
| REP. SLOVACCA | | | | |
| POLONIA | SUCCESSIVA (7 giorni) (prev. soc.), per iscritto | Sì | Sì (registro giornaliero) | Sì |
| LITUANIA | PRECEDENTE (prev. soc.), per iscritto (per via telematica nel 2010) | Sì, prima dell'assunzione | Sì | Sì |
| LETTONIA | SUCCESSIVA, entro 3 giorni (amministr.), per iscritto o per via telematica | Sì, prima dell'assunzione | No | No |
| ESTONIA | | | | |
| ROMANIA | PRECEDENTE (amministr., prev. soc.), per iscritto o per via telematica | Sì, prima dell'assunzione | Sì | Sì |

| | | | | |
|--|--|------------------------------|----|----|
| BULGARIA | | | | |
| SLOVENIA | PRECEDENTE (amministr., prev. soc.), per iscritto o per via telematica | Sì, se il contratto > 1 mese | Sì | Sì |
| (1) REGNO UNITO: prima di essere assunto, il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il documento nel quale il precedente datore di lavoro indica tutte le tasse versate nell'anno in corso. | | | | |

SISTEMAZIONE DEI LAVORATORI STAGIONALI IN AGRICOLTURA

Le tre tabelle riportate di seguito illustrano i risultati dell'indagine in merito alla sistemazione alloggiativa dei lavoratori stagionali in agricoltura. Tali risultati sono stati completati e convalidati durante il seminario.

I. Obbligo di garantire un alloggio agli stagionali

Lo scopo del questionario relativo alla sistemazione alloggiativa dei lavoratori stagionali era di capire se i datori di lavoro agricoli sono tenuti a garantire un alloggio a quei lavoratori stagionali che risiedono lontano dal posto di lavoro.

| | |
|---|---|
| Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un alloggio a tutti i lavoratori stagionali lontani dal loro domicilio. | SPAGNA |
| Il datore di lavoro è tenuto a garantire un alloggio unicamente ai lavoratori extracomunitari (inclusi i cittadini dei nuovi Stati membri che non beneficiano ancora della libera circolazione). | ITALIA FRANCIA BELGIO PAESI BASSI GERMANIA POLONIA |
| Non esistono obblighi riguardo all'esigenza di mettere a disposizione dei lavoratori stagionali un alloggio (sebbene nella maggior parte dei casi, per poter assumere e potersi avvalere anche in avvenire degli stessi stagionali, i datori di lavoro offrano loro un alloggio). | AUSTRIA PORTOGALLO REGNO UNITO (1) DANIMARCA SVEZIA FINLANDIA REPUBBLICA CECA UNGHERIA LITUANIA |

(1) REGNO UNITO: i «gangmasters», una sorta di società di lavoro interinale, devono garantire una sistemazione alloggiativa ai lavoratori stagionali che mettono a disposizione degli imprenditori agricoli.

II. Condizioni di alloggio

La tabella riportata in appresso riassume le informazioni seguenti:

Colonna REGOLAMENTAZIONE

- «**Specifica**» = gli alloggi devono rispettare i requisiti previsti dalla regolamentazione che stabilisce norme specifiche in materia di alloggi messi a disposizione dei lavoratori agricoli e soggetti a controlli da parte dell'ispettorato del lavoro.

- «**Generale**» = gli alloggi devono rispettare unicamente la regolamentazione generale relativa alle licenze edilizie.

Colonne ALLOGGIO COLLETTIVO – STRUTTURA MOBILE – TENDA

Le risposte «**si**» e «**no**» stanno ad indicare se la regolamentazione autorizza o vieta gli alloggi collettivi, la sistemazione in roulotte, caravan e case mobili oppure quella in tenda (nei casi in cui è autorizzata la sistemazione dei lavoratori in tenda, tale autorizzazione viene accompagnata da condizioni specifiche che riguardano il periodo dell'anno e le misure sanitarie).

| PAESE | REGOLAMENTAZIONE | ALLOGGIO COLLETTIVO | STRUTTURA MOBILE | TENDA |
|-----------------|------------------|---------------------|------------------|-----------|
| Italia | Generale | Si | No | No |
| Francia | Specifica | Si | Si | Si |
| Belgio | Specifica | Si | No | No |
| Paesi Bassi | Generale | Si | Si | Si |
| Germania | Specifica | Si | No | No |
| Austria | Specifica | Si | Si | No |
| Spagna | Specifica | Si | No | No |
| Portogallo | Generale | Si | Si | Si |
| Regno Unito | Generale | Si | Si | No |
| Irlanda | | | | |
| Danimarca | Generale | Si | Si | Si |
| Svezia | Generale | | | |
| Finlandia | Specifica | Si | Si | Si |
| Repubblica ceca | Generale | Si | No | No |
| Ungheria | | | | |
| Polonia | ? | Si | Si | Si |
| Lituania | Generale | Si | Si | No |
| Lettonia | | | | |
| | | | | |

III. Retribuzione del lavoratore stagionale che beneficia di un alloggio

La tabella riportata in appresso fornisce le informazioni seguenti:

- **Colonna «Detrazione della prestazione in natura»:** il datore di lavoro è autorizzato a detrarre dall'importo della retribuzione (calcolato in funzione della regolamentazione o del contratto collettivo) una somma corrispondente al valore dell'alloggio messo a disposizione?

- **Colonna «Aggiunta dell'entità del vantaggio in natura»:** al datore di lavoro che versa la retribuzione normale e che in più mette a disposizione l'alloggio spetta l'obbligo di aggiungere l'entità di questo vantaggio all'ammontare della retribuzione per il calcolo dei contributi sociali e delle tasse?

- **Colonna «Valutazione»:** l'importo corrispondente al valore dell'alloggio è stabilito da un testo legislativo oppure dal contratto collettivo?

- **Colonna «Sovvenzione»:** il datore di lavoro che costruisce o allestisce alloggi ad uso dei lavoratori stagionali può, in talune condizioni che variano a seconda dei paesi, godere di una sovvenzione o di un'agevolazione fiscale?

| PAESE | DETRAZIONE | AGGIUNTA | VALUTAZIONE | SOVVENZIONE |
|--------------------|------------|--------------------|-------------|---------------|
| ITALIA | Si | Si | Si | Si (2) |
| FRANCIA | Si | Si | Si | Si |
| BELGIO | Si | Si e no (1) | Si | No |
| PAESI BASSI | Si | No | Si | No |
| GERMANIA | Si | Si | Si | No |
| AUSTRIA | Si | Si | Si | No |
| SPAGNA | Si | No | Si | Si |
| PORTOGALLO | Si | No | Si | No |
| REGNO UNITO | Si | No | Si | No |
| IRLANDA | | | | |
| DANIMARCA | No | Si | Si | No |
| SVEZIA | Si | Si | No | Si |
| FINLANDIA | Si | Si | Si | Si |
| REPUBBLICA CECA | No | No | No | No |
| UNGHERIA | | | | |
| POLONIA | No | No | No | No |
| LITUANIA | Si | No | Si | No |
| LETTONIA | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

(1) BELGIO: il vantaggio in natura va aggiunto alla retribuzione ai fini del calcolo dell'imposta sul reddito del lavoratore, ma non viene preso in considerazione ai fini del computo dei contributi sociali.

(2) ITALIA: un'eventuale sovvenzione è considerata come un aiuto all'impresa agricola che viene preso in considerazione ai fini dell'applicazione della direttiva «de minimis».

**SEMINARIO DEL GEOPA-COPA
ROMA, 8-11 OTTOBRE 2009**

DICHIARAZIONE FINALE

Su iniziativa delle organizzazioni agricole italiane, Coldiretti, Cia e Confagricoltura, i delegati delle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro agricoli di 24 Stati membri dell'Unione europea si sono riuniti a Roma, dall'8 all'11 ottobre 2009.

I dibattiti si sono focalizzati principalmente su tre aspetti inerenti alle condizioni occupazionali dei lavoratori stagionali in agricoltura, ovvero:

- l'ingresso dei lavoratori stagionali extracomunitari;
- la libera circolazione dei lavoratori stagionali comunitari;
- le formalità burocratiche obbligatorie per l'assunzione degli stagionali.

In merito a questi aspetti, le organizzazioni aderenti al Geopa-Copa hanno adottato le conclusioni seguenti.

1. Ingresso dei lavoratori stagionali extracomunitari

I servizi della Commissione europea sono impegnati a elaborare una direttiva intesa a disciplinare le condizioni di ingresso e di soggiorno dei lavoratori stagionali extracomunitari.

Il Geopa-Copa dichiara che, adducendo il pretesto del controllo indispensabile dei flussi migratori, questa direttiva non deve sfociare in una definizione restrittiva della nozione di lavoro stagionale e nemmeno nella limitazione della durata dei contratti stagionali, che risulta incompatibile con i cicli di lavoro in agricoltura.

2. Libera circolazione dei lavoratori stagionali comunitari

Numerosi sono gli Stati membri che ostacolano la libera circolazione dei lavoratori provenienti dai paesi che solo di recente sono entrati a far parte dell'Unione europea.

Il Geopa-Copa sostiene che queste barriere devono essere rimosse senza indugio. Non è giustificato, infatti, prevedere un periodo di transizione per attuare la libera circolazione dei lavoratori, mentre la libera circolazione delle merci, dei capitali e dei servizi è entrata in vigore fin dal primo giorno dell'adesione dei nuovi paesi.

3. Formalità burocratiche obbligatorie per l'assunzione degli stagionali

Per combattere contro il lavoro sommerso (lavoro nero), gli Stati membri obbligano i datori di lavoro ad espletare tutta una serie di formalità burocratiche spesso complesse e diverse a seconda dei paesi, senza alcuna armonizzazione a livello europeo.

Il Geopa-Copa chiede che gli Stati membri siano sollecitati a semplificare le procedure, evitando quei vincoli burocratici non indispensabili al raggiungimento dell'obiettivo perseguito.
