

# I SERVIZI DI SOSTITUZIONE COME STRUMENTO PER FAVORIRE L'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE IN AGRICOLTURA





**Documento realizzato nell'ambito del Programma Rete  
Rurale Nazionale 2014-20**

**Piano di azione biennale 2019-20**

**Scheda progetto 9.1 "RRN-Ismea -Lavoro femminile,  
imprenditorialità giovanile, primo insediamento"**

Autorità di gestione: Ministero delle politiche agricole  
alimentari e forestali

Ufficio DISR2 - Dirigente: Paolo Ammassari

Cura del documento Antonella Finizia e Francesco Piras

Autore: Enrico Calentini, Francesco Piras

Impaginazione e grafica:  
Roberta Ruberto e Mario Cariello



## Sommario

1.INTRODUZIONE E SCOPO DEL DOCUMENTO.....	4
2. NECESSITÀ E BISOGNI DELLE IMPRENDITRICI AGRICOLE .....	7
3. L'ATTUALE CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE IN TEMA DI TUTELA DELLA MATERNITÀ.....	9
4. IL RUOLO DELLA POLITICA DI SVILUPPO RURALE A SOSTEGNO DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE AGRICOLA .....	10
5. SERVIZI DI SOSTITUZIONE NELL'AMBITO DELLA LEGISLAZIONE italiana.....	12
5.1 Il regime di aiuto del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali.....	12
5.2 Il regime di aiuto della Regione Lombardia.....	13
6. CASI STUDIO .....	15
6.1 Il servizio di sostituzione in Francia.....	15
6.2 Il servizio di sostituzione in Belgio .....	21
7. CONCLUSIONI .....	24
BIBLIOGRAFIA.....	26
SITOGRAFIA.....	27





# 1. INTRODUZIONE E SCOPO DEL DOCUMENTO

---

Negli ultimi anni a livello europeo si sta assistendo ad un rinnovato interesse politico-istituzionale per le questioni connesse alla presenza e al contributo della donna in agricoltura.

Le recenti statistiche riportate dalla bibliografia sul tema (Sassi, 2005, Zanetti, 2013, Madau e Piras, 2018) ne rilevano, anzitutto, l'importanza in termini quantitativi e ne delineano le principali caratteristiche strutturali (Montresor e Pecci, 2015).

La rilevanza del loro ruolo va, però, ben oltre il dato numerico ed è riconducibile agli aspetti qualitativi e sociali che sono associati alla loro presenza nel settore, che ben si conciliano con il modello di agricoltura multifunzionale delineato dall'Unione Europea (Commissione Europea, 2000). Ne sono un esempio le scelte delle conduttrici, per lo più orientate alle produzioni di qualità, al ricorso alla manodopera familiare e al fondere la gestione dell'azienda con la cura della famiglia.

L'analisi delle informazioni relative alle attività produttive e alle altre attività connesse, realizzata da Zanetti (2015), pone, infatti, in evidenza l'orientamento delle imprese agricole femminili verso la fornitura di servizi utili alla popolazione (fattorie sociali e didattiche, attività ricreative, accoglienza disabili, ecc.), la salvaguardia del territorio e la tutela della cultura e delle tradizioni locali. Peraltro, lo spiccato orientamento tecnico-economico verso la diversificazione e l'integrazione delle attività consente alle donne di conseguire, in media, dei buoni risultati reddituali.

La presenza e il contributo delle imprenditrici agricole diventa, pertanto, fondamentale per lo sviluppo socio-economico delle aree rurali in cui esse vivono e operano (Sassi, 2001).

Nonostante ciò, l'affermazione della condizione femminile in agricoltura incontra tuttora alcuni ostacoli il cui superamento richiede un rinnovato impegno politico-istituzionale. In termini generali, essi possono essere ricondotti ai diversi ruoli assunti dalla donna nel settore, cioè alle seguenti figure: conduttrice, salariata e moglie del conduttore e, quindi, madre.

Quando si parla d'imprenditorialità femminile, la principale problematica che è necessario tenere presente riguarda il sentitissimo tema della conciliazione tra i diversi ruoli coperti dalla donna all'interno dell'azienda, molti dei quali non riconosciuti in termini di titolarità dei diritti, di responsabilità gestionali e di garanzie giuslavoristiche accordate. Si tratta di una criticità che non si riscontra solo in agricoltura, bensì in tutti i settori economici. Tali difficoltà sono state acuite dall'emergenza coronavirus che ha inevitabilmente aumentato il loro carico di lavoro domestico.

Si aprono, pertanto, almeno due aree di intervento.

La prima, di natura statistica, riguarda la precisa identificazione del ruolo e del contributo effettivamente apportato dal lavoro femminile in agricoltura. Recenti indagini hanno posto in evidenza che, se si considerano le ore lavorate per il mercato insieme a quelle per la famiglia, le conduttrici agricole hanno una giornata di lavoro più lunga non solo rispetto agli agricoltori, ma anche agli occupati e occupate in altri comparti. Sarebbe opportuno, quindi, sostenere una definizione di lavoro che includa non solo quello quantificabile perché pagato, ovvero il lavoro per il mercato, ma anche quello non





pagato, svolto per l'attività di cura della famiglia e di supporto all'impresa familiare. Secondo i dati Eurostat, la condizione di moglie del conduttore riguarda una donna su due della popolazione agricola. Il contributo di questa componente al settore è fondamentale, ma invisibile. Le mogli dei conduttori forniscono gran parte di quell'indispensabile lavoro agricolo-familiare che, però, non è remunerato e, soprattutto, non è riconosciuto professionalmente. L'impegno istituzionale deve, quindi, andare nella direzione del riconoscimento di uno status professionale per tale componente del mondo agricolo.

La seconda area d'intervento riguarda l'attuazione delle politiche di conciliazione che agevolino le imprenditrici agricole nell'assolvere i molteplici, paralleli e gravosi impegni in ambito familiare. Il ruolo di madre e le conseguenti difficoltà di conciliazione, incontrate durante il periodo di maternità, vengono indicate dalle stesse imprenditrici agricole come una delle maggiori criticità nell'attività imprenditoriale.

Bartoli (2018) evidenzia come i valori degli indicatori del fenomeno riproduttivo fossero, in epoche più remote, sensibilmente più elevati in relazione all'ambiente rurale. Tuttavia, recentemente le disuguaglianze tendono gradualmente ad attenuarsi. Secondo Bartoli, sembra lecito ipotizzare che le condizioni di lavoro molto frustranti e gravose, cui spesso le donne in agricoltura devono far fronte, unitamente al sensibile divario retributivo e pensionistico rispetto agli uomini, possa aver portato, negli anni recenti, le donne operanti nell'agricoltura a una propensione riproduttiva sempre più ridotta, fin quasi a raggiungere i bassissimi livelli attuali riguardanti la popolazione generale.

Il fenomeno della scarsa natalità ha dei pericolosi risvolti demografici e sociali che, per ragioni di spazio e opportunità, non sono oggetto del presente lavoro. Ci si limita a segnalare che, con particolare riguardo al settore primario, la ridotta natalità, associata al mancato rinnovamento generazionale, non può che tradursi in una contrazione dell'innovazione delle tecniche lavorative e in un'amplificazione del fenomeno dello spopolamento delle aree rurali.

Appare dunque quanto mai auspicabile l'adozione, da parte degli organi politici, di provvedimenti mirati a promuovere una decisa ripresa della natalità, stabilendo e attivando, per le madri-imprenditrici agricole, strumenti e servizi atti a realizzare un'effettiva conciliazione dei tempi di lavoro con quelli da dedicare alle attività familiari.

Il documento, quindi, si propone di analizzare gli strumenti e l'attuale sistema legislativo in termini di tutela delle imprenditrici agricole che si apprestano ad affrontare periodi di maternità, evidenziando i notevoli benefici che si otterrebbero agevolando le stesse nel percorso genitoriale, fondamentale per la nostra società.

A questo proposito, i servizi di sostituzione svolgono un importante ruolo sociale, nonché economico-finanziario, nel sostenere la donna durante il periodo di assenza in azienda, sostituendola con un'idonea figura professionale, senza un aggravio di costi per il bilancio aziendale, favorendo concretamente la tutela dei nascituri e, al tempo stesso, la possibilità di una continuazione delle attività in azienda.

Il Programma di Sviluppo Rurale (PSR) 2014-2020 poteva essere lo strumento idoneo all'implementazione dei servizi di sostituzione attraverso il ricorso alla Misura 2 - Servizi di consulenza, di sostitu-



zione e di assistenza alla gestione delle aziende agricole. Sfortunatamente, la sottomisura 2.2, specificatamente rivolta ai servizi di sostituzione, non è mai stata attivata o affiancata da strumenti simili, a differenza di quanto invece accade in altri paesi europei, come Francia e Belgio, dove questi strumenti sono operativi da decenni a vantaggio di un'ampia platea di fruitori, che possono beneficiarne in modo assai strutturato e competitivo.

L'obiettivo dello studio è quello di porre una base concreta all'implementazione dei servizi di sostituzione quale strumento di aiuto per le donne imprenditrici agricole al fine di migliorare la competitività generale del sistema agricolo nazionale.



## 2. NECESSITÀ E BISOGNI DELLE IMPRENDITRICI AGRICOLE

---

Una recente indagine DOXA per Groupon<sup>1</sup>, condotta nel 2018 su un campione di circa 800 imprese partner, restituisce un'immagine delle imprenditrici agricole quali donne prevalentemente giovani, preparate, appassionate e innamorate del proprio lavoro.

Dall'indagine risulta, infatti, che il 46% delle donne titolari di un'attività in proprio ha meno di 40 anni (e il 13% meno di 30) a fronte di un'età media di 42 anni. Il 30% di loro ha una laurea, più del doppio rispetto alla media nazionale, e il 58% è anche madre.

La maggior parte delle donne imprenditrici arriva da un lavoro precedente: il 47% di loro aveva un lavoro come dipendente, ma ha scelto di “fare il salto” non tanto per insoddisfazione, quanto per mettere pienamente a frutto le proprie competenze e studi (43%), avere prospettive di crescita professionale (41%), sviluppare il proprio talento (33%) e affermarsi (31%).

La prospettiva di un maggior guadagno non è una leva fondamentale (è stata la motivazione solo nel 27% dei casi), mentre la maternità non è affatto una spinta a mettersi in proprio (4%). Le donne che scelgono d'intraprendere l'avventura da imprenditrici vivono il lavoro come strumento fondamentale per la propria realizzazione personale, come dichiara l'86% di loro. Sono sinceramente innamorate del proprio lavoro e trovano, nella loro attività, una forte gratificazione soprattutto nell'essere autonome, come dichiara il 52% di loro, e nel fare quello che davvero sognavano di fare (47%). Il 33% trova nel lavoro anche la propria realizzazione come donna; ma solo il 12% di loro è gratificata da buoni guadagni, giudicati non prioritari, sebbene il 46% delle intervistate dichiara che la propria impresa è l'unica fonte di reddito della famiglia, che, quindi, riesce a mantenere in toto con la sua sola attività. Per il 15% di loro non è l'unica fonte di reddito, ma è comunque la principale.

Da quest'analisi emerge una donna forte, ambiziosa e determinata a raggiungere obiettivi di alto livello, sia personali che professionali, una vera forza della natura con una grande personalità e forza interiore che ne fa un'imprenditrice capace e con una visione del mondo e del futuro davvero differente.

Dietro a una grande imprenditrice c'è sempre (o quasi sempre) una famiglia collaborativa: il suo ruolo è fondamentale per le imprenditrici; molte di loro, infatti, dichiarano che il sostegno maggiore, che ha permesso di aprire e continuare a gestire un'attività in proprio, arriva da genitori, figli, zii, fratelli e anche dal partner, come dichiara il 31% delle intervistate. Secondo l'indagine DOXA, la famiglia non solo non è percepita come un “ostacolo” al successo personale, ma anzi è un grande supporto alla propria realizzazione (59%); dalla soddisfazione e gratificazione personale sul lavoro, le imprenditrici trovano la forza di organizzare e gestire anche la famiglia, che mantiene un ruolo estremamente importante.

Se, da una parte, la famiglia è fondamentale, dall'altra, è anche orgogliosa dei successi professionali dell'imprenditrice, come dichiara l'81% delle intervistate e, quando la “mamma” riesce a dare il meglio sul lavoro, porta a casa energia e felicità (91%). Tuttavia, rispetto al lavorare come dipendente, essere

---

<sup>1</sup> <https://www.bva-doxa.com/donne-imprenditrici-giovani-preparate-e-innamorate-del-proprio-lavoro/>





imprenditrice rende più difficile conciliare lavoro e famiglia e questo è un pensiero condiviso da più della metà delle intervistate (56%).

Non mancano le “self-made women”: secondo l’indagine, il 25% delle intervistate ha dichiarato di avercela fatta senza il supporto di nessuno. Per la maggioranza delle imprenditrici la propria azienda è un’impresa di successo; tra i segreti, in primis tutti gli aspetti umani, il carattere e la determinazione; poi la formazione e l’aggiornamento, fondamentali per avere successo, le attività promozionali e di marketing, il lavoro di squadra e il supporto di collaboratori preparati e, infine, l’innovazione, per dare vita a nuove idee e prodotti.

Ma quali sono gli strumenti e i servizi che permetterebbero di migliorare ulteriormente la propria vita di donna imprenditrice? Quelli di assistenza familiare (come tata e colf, per la gestione dei figli e della casa) vengono solo al quarto posto, segno che molte imprenditrici si sentono già organizzate e strutturate al meglio per gestire le esigenze “di casa”. Prioritari, invece, sarebbero i servizi di assistenza al business, votati dal 74% delle intervistate, all’interno dei quali rientrerebbe anche il servizio di sostituzione. Tra gli altri servizi ritenuti importanti per l’azienda si evidenziano quelli di formazione e aggiornamento, informatici e tecnologici, di consulenza commerciale e, infine, marketing e comunicazione.

Il servizio di sostituzione viene ritenuto uno strumento essenziale quando si parla di allontanamento dalla propria azienda nel periodo più delicato della maternità, cioè in prossimità del parto e immediatamente dopo. La questione più rilevante è quella dell’individuazione di un sostituto che possa occuparsi dell’impresa, garantendo un adeguato livello di competenza professionale e affidabilità personale.

È qui che si configura, quindi, l’idea di creare un meccanismo di “sostituzione” in agricoltura che garantisca una duplice funzione:

- 1) Evitare che l’azienda sia privata di una professionalità direttiva specifica tramite l’utilizzo temporaneo di una figura dedicata, che entra in azienda con un preciso ruolo di mantenimento, al fine di agevolare la gestione ordinaria. Tale figura, precedentemente vagliata dall’imprenditrice assieme al funzionario responsabile dell’ufficio sostituzione, dopo un periodo di affiancamento, andrà ad operare in azienda per un periodo di 5/6 mesi, dando modo alla titolare di dedicarsi alla maternità nel mondo più tranquillo possibile;
- 2) Evitare che il costo di una figura professionale specifica e dedicata temporaneamente all’attività d’impresa agricola, possa impattare negativamente sui fragili equilibri economico-finanziari delle aziende.



### **3. L'ATTUALE CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE IN TEMA DI TUTELA DELLA MATERNITÀ**

---

Con la Legge n. 1204 /1971, integrata successivamente dalla Legge n. 903/1977 e dalla Legge n. 53/2000, la normativa italiana tutela la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e nei primi anni di vita del bambino.

Viene tutelata la salute della lavoratrice, vietando, dall'inizio della gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio, che la stessa venga adibita a lavori ritenuti pericolosi nonché a lavori notturni. La legge prevede poi l'obbligo di astensione dal lavoro per la lavoratrice, da due mesi prima della data presunta del parto sino a tre mesi dopo. Solo in determinate condizioni di salute della lavoratrice l'astensione dal lavoro può prevedere periodo di congedo più ampi. Per i primi 3 anni di vita del bambino, e per un periodo massimo complessivo di 6 mesi, è prevista la possibilità di fruire di un congedo con diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione per le lavoratrici e i lavoratori che ne fanno richiesta.

Con la legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, è stato, inoltre, introdotto, per il triennio 2013-2015 e in via sperimentale, un vero e proprio obbligo di astensione dal lavoro per un solo giorno ed entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio anche in capo al lavoratore padre. La legge 208/2015 (c.d. Legge di stabilità 2016) ha successivamente esteso l'applicazione di tale congedo obbligatorio anche all'anno 2016, prolungandone la durata a due giorni.

Il contesto normativo è stato infine profondamente modificato dal legislatore nel giugno 2015, nell'ambito delle riforme introdotte con il c.d. Jobs Act. Con il decreto legislativo n. 80/2015 e n. 81/2015, entrambi decreti attuativi del c.d. Jobs Act, entrato in vigore il 25 giugno 2015, il legislatore ha ridisegnato la normativa in materia di congedi parentali, introducendo una serie di modifiche dichiaratamente volte ad estendere il diritto di astensione dal lavoro dei genitori, facilitare il ricorso al congedo parentale e alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part-time).

Come si evince dalla trattazione di cui sopra, per le lavoratrici dipendenti la tutela della maternità è profondamente normata ed in continua evoluzione, mentre è sottodimensionata per quanto riguarda le lavoratrici autonome e le imprenditrici, che, spesso, sono costrette a proseguire la propria attività anche nelle condizioni in cui le lavoratrici dipendenti si trovano sotto tutela legislativa e possono assentarsi dal lavoro per la maternità in corso.

Non è compito di questa trattazione analizzare il sistema legislativo che norma le posizioni delle lavoratrici autonome. Lo scopo del documento è quello di suggerire la possibilità di prevedere, per le imprenditrici agricole, il ricorso a specifici strumenti, i servizi di sostituzione, durante il delicato periodo di maternità, senza che questo servizio comporti un aggravio finanziario per l'impresa. Lo strumento ottimale viene individuato nel ricorso all'apposita Misura 2 del Programma di Sviluppo Rurale, che, con la sottomisura 2.2, prevede un sostegno per il ricorso ai servizi di consulenza, assistenza alla gestione aziendale agricola e per la sostituzione aziendale.



## 4. IL RUOLO DELLA POLITICA DI SVILUPPO RURALE A SOSTEGNO DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE AGRICOLA

---

Le politiche di sviluppo rurale, finanziate dall'Unione Europea, rappresentano per l'imprenditoria agricola l'opportunità di accedere ad interventi pubblici finalizzati a promuovere l'ammodernamento strutturale delle aziende, la diversificazione economica dei territori rurali, il miglioramento della qualità della vita e la tutela e valorizzazione delle risorse ambientali. Pur promuovendo, in linea di principio, la promozione delle pari opportunità fra uomini e donne e il sostegno all'imprenditorialità femminile, la programmazione e l'attuazione degli interventi nell'ambito della PAC, e segnatamente dello sviluppo rurale, hanno fino ad ora dimostrato una scarsa attenzione nei confronti delle donne.

La letteratura sul tema (Zanetti, 2013) dimostra come i successi conseguiti dalle donne conduttrici agricole siano il frutto di un lento cammino, portato avanti finora senza il supporto di specifici interventi rispondenti ai loro fabbisogni imprenditoriali.

Partendo dai risultati di un recente lavoro, realizzato nell'ambito delle attività della Rete Rurale Nazionale (Madau e Piras, 2018), risulta chiaro che quantificare l'effettivo sostegno della politica di sviluppo rurale all'imprenditoria femminile è un esercizio estremamente difficile, dal momento che non esistono misure specificatamente rivolte al genere femminile.

Inoltre, solo alcune delle misure a disposizione delle Autorità di gestione prevedono indicatori tali da restituire dati precisi, fisici e finanziari, in merito alla partecipazione delle donne agli interventi delle politiche di sviluppo rurale.

Da un punto di vista attuativo, limitatamente al Programma di Sviluppo Rurale 2007-2013, il Regolamento (UE) 1698/2005, pur non prevedendo per le imprenditrici agricole criteri, importi o aliquote particolari per l'accesso alle misure, ha introdotto la novità del sottoprogramma nazionale "Donne nelle aree rurali". Si tratta di uno strumento che, all'interno del Programma di Sviluppo Rurale di ciascuna Regione, avrebbe potuto permettere di riservare parte delle risorse finanziarie a una programmazione strategica di carattere tematico. Lo stesso Regolamento, tuttavia, non fornisce ulteriori specifiche riguardo all'attuazione del sottoprogramma e si limita ad indicare alcune misure ritenute di particolare interesse per le donne come elementi costituenti del potenziale sottoprogramma.

Da un punto di vista operativo, la scelta di attivare il sottoprogramma nazionale è rimandata alle singole Autorità di gestione, in funzione della loro più o meno sentita volontà di investire sulle donne in agricoltura. Nell'ambito dei Programmi di Sviluppo Rurale, nessuna Regione o Provincia Autonoma ha adottato tale sottoprogramma, relegando la politica di genere alla spontanea e libera iniziativa delle imprenditrici di aderire alle singole misure.

Anche con riferimento alla programmazione 2014-20, si è, di fatto, abdicato alla possibilità di riconoscere l'imprenditoria femminile e, più in generale, l'occupazione femminile in agricoltura e nelle aree rurali quali temi programmatici strategici attorno ai quali disegnare percorsi di sostegno organico entro i PSR. Si tratta di una scelta legittima che, però, fornisce la cifra di quello che è il rilievo che le varie programmazioni regionali destinano al tema in questione.



In mancanza di una politica espressa a favore di questo tema, occorrerà verificare ex-post se, in quale misura e con quali derivate la programmazione per le aree rurali nel periodo 2014-2020 abbia realmente sostenuto l'impresa femminile e, più in generale, l'occupazione femminile in agricoltura e nelle aree rurali.

Ad oggi, non si dispone di dati che diano contezza delle risultanze su questo versante, né a livello di singola misura, né di singola Focus Area, né, tantomeno, di carattere generale. Solo un'analisi ex post, che si basi su dati concreti, come ad esempio numero di domande presentate per misura, numero di domande finanziate, importi finanziari elargiti e caratteristiche dei beneficiari, potrà restituire una valutazione sulla bontà delle politiche in corso a sostenere l'imprenditoria femminile e della capacità dell'impresa femminile di sfruttare le possibilità concesse dalla programmazione europea e regionale.<sup>2</sup> A ben guardare, la Politica Agricola Comunitaria (PAC), attraverso i Programmi di Sviluppo Rurale, introdurrebbe la possibilità d'implementare servizi di sostituzione a tutto vantaggio dell'imprenditorialità femminile. Il Regolamento (UE) 1305/2103 sul sostegno allo sviluppo rurale, all'art. 15, prevede la possibilità di concedere un sostegno allo scopo di promuovere non solo l'avviamento di servizi di consulenza aziendale e di assistenza alla gestione delle aziende agricole, ma anche di servizi di sostituzione. Lo stesso Regolamento rimanda agli atti di esecuzione per stabilire le modalità di attuazione della relativa Misura.

Il Regolamento di esecuzione n. 808 del 2014 definisce meglio la Misura 2, suddividendola in tre sottomisure e specificando che il sostegno è concesso allo scopo di:

2.1 aiutare gli agricoltori, i giovani agricoltori, i silvicoltori, altri gestori del territorio e le PMI insediate nelle zone rurali ad avvalersi di servizi di consulenza per migliorare le prestazioni economiche e ambientali, il rispetto del clima e la resilienza climatica della loro azienda agricola, impresa e/o investimento;

2.2 promuovere l'avviamento di servizi di consulenza aziendale, di sostituzione e di assistenza alla gestione delle aziende agricole, nonché di servizi di consulenza forestale;

2.3 promuovere la formazione dei consulenti.

Con riferimento alla sola sottomisura 2.2, i servizi di sostituzione sono definiti, nella fiche di Misura, come una forma d'intervento che prevedono un supporto o una sostituzione aziendale per gli agricoltori che, per ragioni di salute, assenza o eccessivo ed inaspettato carico lavorativo, non sono più in grado di far fronte alle quotidiane attività.

La sottomisura 2.2 non ha, ad oggi, trovato applicazione in nessun Programma di Sviluppo Rurale italiano.

---

<sup>2</sup> Un recente report da poco pubblicato sul sito della Rete Rurale Nazionale ha fatto il punto sui dati di monitoraggio finanziario e fisico della misura 4 e delle relative sotto-misure restituendo una classificazione dei beneficiari anche per genere. L'analisi si avvale principalmente di una nuova banca dati che fornisce tabelle ed elaborazioni grafiche di dettaglio sulle misure, incrociando, da un lato, i dati di avanzamento trimestrale della spesa e, dall'altro lato, i dati elementari delle Relazioni Annuali di Attuazione (RAA) a livello regionale. Il report può essere scaricato all'indirizzo: <https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/21269>



## 5. SERVIZI DI SOSTITUZIONE NELL'AMBITO DELLA LEGISLAZIONE ITALIANA

---

### 5.1 Il regime di aiuto del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali

Con il D.M. 2066 del 13/12/2008 e successivo D.M. 12767, il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali ha istituito un regime di aiuto in base al quale viene previsto un sostegno economico ai giovani imprenditori agricoli che si trovano nelle condizioni di usufruire del servizio di sostituzione.

Il sostegno viene quantificato nella misura massima pari a 70 euro giornalieri, comprensivi di tutti gli oneri fiscali e contributivi, e fino ad un massimo di 5 mila euro annui per singola azienda. Il Decreto Ministeriale specifica, all'art. 3, i requisiti di ammissibilità che l'imprenditore richiedente deve possedere, includendo, tra gli altri, e solo per le imprenditrici donne, la nascita di un figlio. In tal caso, infatti, è considerata ammissibile a contributo la sostituzione avvenuta nel periodo intercorrente dalla data del parto fino al settantesimo giorno successivo alla stessa.

Lo stesso articolo definisce i requisiti di ammissibilità del soggetto che fornisce il servizio (sostituto). Sulla base del dispositivo legislativo, tale soggetto può essere scelto liberamente dall'imprenditrice richiedente purché persona professionalmente competente per l'espletamento dell'incarico. Non è ammessa la sostituzione con eventuali cointestatari dell'azienda o persone appartenenti allo stesso nucleo familiare.

L'iter istruttorio prevede che, dopo la pubblicazione del bando da parte del Mipaaf, l'imprenditrice agricola presenti domanda di contributo allo stesso Ministero attraverso la compilazione di tre moduli di autocertificazione. Per la verifica dell'ammissibilità, le domande vengono istruite secondo l'ordine cronologico di arrivo. Gli uffici ministeriali comunicano al beneficiario e al sostituto l'esito positivo dell'istruttoria e provvedono alla verifica ex post dei requisiti del beneficiario e del sostituto e alla quantificazione del contributo, che copre fino all'80% del compenso lordo.

In merito alla liquidazione del contributo, il Mipaaf, in ottemperanza alle normative comunitarie sugli aiuti di Stato, ha deciso di erogare i contributi per il servizio di sostituzione non direttamente al beneficiario dello stesso, cioè all'imprenditrice agricola che usufruisce della sostituzione, ma a colui o colei che ha effettuato la sostituzione. In questo modo, il servizio di sostituzione viene inquadrato come un servizio agevolato.

Dalla data del 14 febbraio 2014, il Ministero non ha più accolto ulteriori domande, comunicando che le risorse stanziare a vantaggio dei servizi di sostituzione erano andate esaurite.



## 5.2 Il regime di aiuto della Regione Lombardia

La Regione Lombardia rappresenta a livello nazionale l'unico caso di amministrazione che ha deciso di sostenere i servizi di sostituzione in agricoltura inizialmente attraverso la specifica Misura del proprio Piano di Sviluppo Rurale e poi attraverso una specifica legge regionale (la n. 7 del 2000). La recente delibera del settembre 2017 - n. 11374 e la conseguente pubblicazione del Bando operativo per l'attuazione della «Misura Regionale di sostegno ai servizi di sostituzione in agricoltura» ha garantito il finanziamento dello strumento di sostituzione per tutto il 2019.

L'intervento è motivato da due esigenze specifiche: migliorare gli standard di vita dei lavoratori del settore sottoposti a pesanti sacrifici, soprattutto nel settore zootecnico, offrendo agli imprenditori l'opportunità di poter usufruire di manodopera qualificata in caso di ferie, malattia, infortunio, maternità o congedi parentali e incentivare l'occupazione soprattutto giovanile e ridurre il lavoro nero.

Le imprese agricole sono le beneficiarie finali e indirette del sostegno. Le associazioni di imprenditori agricoli professionali, le cooperative o i consorzi costituiti per la gestione di un servizio di sostituzione, detti prestatori, sono i beneficiari diretti dell'aiuto regionale.

I potenziali soggetti prestatori del servizio di sostituzione debbono essere preventivamente riconosciuti idonei dalla Regione Lombardia a svolgere i servizi di sostituzione sulla base di una serie di requisiti necessari specificati nel bando.

L'intervento è finalizzato a concedere un contributo ai costi sostenuti per la prestazione di servizi di sostituzione ad aziende agricole situate esclusivamente sul territorio della Regione Lombardia. Gli interventi ammessi coprono la sostituzione temporanea del conduttore, di un suo partner o di un suo collaboratore per motivi dovuti a malattia o infortunio purché lo stesso non sia dovuto al mancato rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro da parte dell'impresa. Anche la maternità, congedi parentali e ferie sono interventi ammessi.

L'aiuto è concesso sotto forma di servizi agevolati, senza alcun pagamento diretto di denaro ai produttori. Il contributo concesso ai soggetti prestatori del servizio di sostituzione viene riconosciuto sulla base del costo complessivo dei servizi di sostituzione. Per ogni beneficiario è previsto un aiuto fino al 45% dei costi effettivi di fornitura dei servizi di sostituzione, dedotto di eventuali altri finanziamenti pubblici relativi agli stessi costi ammissibili.

Per gli anni 2018 e 2019 le risorse disponibili sono state pari a 150.000 euro annui. I contributi per l'anno 2019 coprono gli interventi ammessi nel corso del 2018.

La domanda di partecipazione al regime di sostegno deve essere presentata dal prestatore del servizio e deve essere corredata, tra gli altri documenti, da una relazione sulle attività svolte nelle aziende con indicazione del periodo esatto, delle mansioni ricoperte e di chi, all'interno dell'azienda agricola, ha usufruito della sostituzione (titolare, coadiuvante, ecc.). È necessaria anche una autocertificazione dell'imprenditore agricolo che attesti la necessità della sostituzione, mentre nel caso di sostituzione di un salariato l'autocertificazione del titolare dell'azienda deve essere controfirmata per avvallo dal dipendente. Nel caso di sostituzione per infortunio, malattia o maternità è necessario un certificato medico.





L'istruttoria delle domande di contributo è effettuata dalla competente struttura dell'Assessorato all'Agricoltura e si conclude, entro 60 giorni dalla presentazione della domanda, con la stesura di un apposito verbale che riporta l'ammissione o la mancata ammissione al finanziamento ed il relativo contributo assegnato.

A offrire il servizio di sostituzione è la Sozoo, Società di servizi di sostituzione in zootecnia. Si tratta di una cooperativa nata nel 1992 nell'ambito delle attività dell'Associazione provinciale allevatori di Milano. La Cooperativa oggi conta oltre 25 dipendenti e 136 soci e opera non solo in regione Lombardia ma anche in Emilia-Romagna e, in maniera marginale, in Veneto. Le aziende ricorrono ai servizi di sostituzione offerti dalla cooperativa prevalentemente per rimpiazzare temporaneamente il conduttore dell'impresa o un suo coadiuvante o dipendente fisso, indisponibile per motivi di malattia, infortunio e maternità. I servizi della Cooperativa sono offerti a soci e non soci con modalità e tariffe diverse. I soci fuori regione, che non possono usufruire del contributo erogato dalla Regione Lombardia, sono tenuti al pagamento di costi di sostituzione evidentemente maggiori.

Le giornate di sostituzione si identificano come distacco di personale e vengono addebitate al Socio in misura pari al costo sostenuto dalla Cooperativa, al di fuori della sfera di applicazione dell'Iva e sono comprensive di tutti gli oneri (contributi, ferie, TFR). A questo costo va aggiunta una quota di compartecipazione alle spese di gestione della cooperativa per giornata usufruita. La quota giornaliera copre solo parte delle spese di gestione della Cooperativa; la restante parte è coperta dal contributo della Regione Lombardia. Il non socio non assume nessun obbligo nei confronti della Cooperativa. Il costo del personale è addebitato utilizzando lo stesso criterio del distacco, quello che cambia è la quota di compartecipazione alle spese di gestione della cooperativa, evidentemente maggiore per i non soci o per i soci la cui azienda è fuori dalla regione Lombardia.



## 6. CASI STUDIO

---

### 6.1 Il servizio di sostituzione in Francia

Il servizio di sostituzione francese è senza dubbio, nel panorama europeo, un esempio brillante d'implementazione nazionale del servizio di sostituzione.

Nato ufficialmente nel 1972, in occasione di una conferenza governativa, il concetto di "sostituto in agricoltura" fu lanciato per la prima volta da quattro organizzazioni agricole professionali francesi: JA (Jeunes Agriculteurs), APCA (Assemblée Permanente des Chambers d'Agriculture), CNMCCA (Confédération Nazionale de la Mutualité, de la Coopération et du Credit Agricoles) e FNSEA (Fédération Nazionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles). L'obiettivo era quello di garantire una migliore qualità della vita nelle aree rurali.

Nel 1988, in base agli ottimi risultati conseguiti dalle prime sperimentazioni del servizio e all'importanza acquisita da questo strumento di sviluppo, le organizzazioni agricole professionali, attraverso il Consiglio Francese dell'Agricoltura, decidono di fornire un maggiore supporto operativo ai Servizi di Sostituzione e creare, a tal fine, l'Ufficio Nazionale per i Servizi di Sostituzione, un'organizzazione informale sostenuta dall'ANDA, Association Nazionale pour le Developement Agricole (Associazione Nazionale per lo Sviluppo in Agricoltura), la cui presidenza fu affidata alla massima carica dei Jeunes Agriculteurs, organizzazione indipendente dei giovani agricoltori francesi. La nomina rappresenta un segnale molto forte per il futuro e per l'attenzione che lo Stato francese dedica al ricambio generazionale in agricoltura.

Nel 1998, è stato compiuto un secondo importante passo nella strutturazione nazionale della rete dei Servizi di Sostituzione con la creazione, da parte del Consiglio Francese dell'Agricoltura, della FNSR, Fédération Nazionale des Services de Remplacement (Federazione Nazionale dei Servizi di Sostituzione) con l'obiettivo di creare appunto una federazione dei diversi "Servizi di Sostituzione" all'interno della quale ciascun dipartimento potesse esprimersi, scambiare opinioni, fornire consulenza e promuovere l'organizzazione e la strutturazione dei Servizi di Sostituzione in maniera autonoma ma pur sempre nell'ambito di una cornice di disposizioni nazionali. Tutti i Servizi di Sostituzione territoriali divennero membri della Federazione Nazionale.

Nel 2009, infine, la FNSR diventa "Service de Remplacement France", nel tentativo dell'intera rete di adottare un'identità comune.

Attualmente, il sistema di sostituzione francese è quindi distribuito capillarmente sull'intero territorio nazionale tramite gli uffici del "Service de Remplacement France", che si occupano, in modo specifico e professionale, della sostituzione in agricoltura. I motivi di sostituzione previsti sono diversi e la maternità è solo uno di questi.

Il servizio di sostituzione ha obiettivi ben delineati ed è caratterizzato ormai da un'operatività innovativa con alti standard di efficienza. Tra servizi locali e dipartimentali, la sua struttura geografica e



organizzativa soddisfa le esigenze di ciascun territorio, ognuno con la propria specifica caratterizzazione produttiva e sociale, e il suo funzionamento è riconosciuto come di utilità collettiva.

Gli obiettivi che i Servizi di Sostituzione dichiarano attualmente di perseguire sono ambiziosi e più ampi rispetto a quelli dichiarati all'atto della loro iniziale costituzione:

- Migliorare le condizioni di vita delle imprenditrici e degli imprenditori agricoli, coadiuvanti, braccianti, nonché dei familiari, spesso impegnati in azienda.
- Contribuire ad assicurare il funzionamento delle operazioni aziendali, garantendo la continuità del lavoro in caso di assenze riconducibili a cause quali gravidanza, corsi di formazione o aggiornamento, ma anche incidenti e infortuni sul lavoro e malattia.
- Sviluppare la formazione e la promozione degli imprenditori agricoli e di tutte le figure professionali al servizio dell'agricoltura, consentendo loro di potersi assentare dalle operazioni aziendali in completa tranquillità.

Il Servizio di Sostituzione francese è, quindi, un'associazione e fornisce un servizio agli associati. Questo è sicuramente uno degli aspetti più significativi dello strumento. La missione del Servizio di Sostituzione è sociale prima che economica. Il Servizio è senza scopo di lucro e riconosciuto come di utilità sociale. Tuttavia, questo riconoscimento riguarda solo la sostituzione degli imprenditori agricoli e dei membri non retribuiti delle rispettive famiglie, che, di conseguenza, beneficiano dell'esenzione dall'imposta sul valore aggiunto. La sostituzione dei dipendenti e la forza lavoro aggiuntiva reclutata attraverso gli uffici del Service de Remplacement sono invece considerate attività concorrenziali e perciò soggette a tutte le imposizioni e tassazioni che riguardano il lavoro subordinato dipendente.

La capillare organizzazione territoriale, che parte dall'ambito nazionale per estendersi poi a quelli regionali e provinciali, fa sì che l'efficienza e la velocità di risposta alle esigenze del mondo agricolo siano molto elevate anche quando i servizi vengono richiesti e devono essere attivati in brevissimo tempo, spesso anche in 24 ore.

Per comprendere al meglio la struttura organizzativa riportiamo di seguito l'esempio della strutturazione del Servizio di Sostituzione nella regione dell'Occitania, nel sud della Francia, un'area fortemente vocata per la produzione vitivinicola, con un'agricoltura complessa, fortemente stagionale ed incentrata su produzioni di alta qualità.

Il "Service de Remplacement" regionale, insediato vicino Tolosa, è diretto da un Presidente e conta sul supporto di personale amministrativo. All'ufficio regionale si aggiungono 13 punti informativi provinciali, dislocati su tutto il territorio regionale, che forniscono servizi e consulenze su maternità, paternità, congedi, formazione, malattia e infortuni. L'attività principale del Servizio è, però, quella di sviluppare, promuovere e attuare la politica di sostituzione, in coerenza e nel rispetto della politica di sostituzione nazionale, per fornire un servizio di qualità accessibile a tutti gli agricoltori.

A livello comunicativo, i servizi occitani sono estremamente attivi con campagne web e social e attraverso la realizzazione periodica di campagne informative mirate ed efficaci.



Il solo ufficio Service de Remplacement Occitanie conta circa 6.650 aderenti all'associazione e ha garantito nell'ultimo anno di attività 435.350 ore di lavoro in sostituzione. Tra queste, le sostituzioni per maternità (24%), paternità (5%) e congedi parentali (23%) rappresentano oltre il 53% delle domande complessive gestite dal servizio.

L'affiliazione avviene contattando il Servizio di Sostituzione della propria area geografica di riferimento, compilando un modulo d'iscrizione, pagando la quota annuale ed accettando, infine, di rispettare gli statuti e le normative interne.

L'iscrizione da parte del capo azienda consente a lui stesso, ai propri familiari (che lo coadiuvano nell'attività aziendale) e a tutti i suoi lavoratori dipendenti di essere sostituiti per le motivazioni ammesse dalla normativa.

La sostituzione viene materialmente fatta dai così detti "Agent de Remplacement" (ADR), gli Agenti di Sostituzione. Per diventare ADR basta compilare l'apposito modulo disponibile online ([servicedereplacement.fr/deposer-sa-candidature](http://servicedereplacement.fr/deposer-sa-candidature)) che, oltre alle informazioni di carattere personale, contiene anche quelle relative al proprio profilo professionale come la disponibilità di patenti per condurre mezzi stradali e macchine agricole, il tipo di formazione in ambito agricolo, settore di specializzazione primaria e secondaria, anni di esperienza ed infine l'indicazione dell'area geografica dove si vorrebbe espletare la sostituzione. I Servizi di Sostituzione offrono ai candidati ADR anche un'adeguata e continua formazione per acquisire e sviluppare le necessarie competenze.

L'ADR è un dipendente di un Servizio di Sostituzione in grado di operare nell'ambito di settori produttivi estremamente vari, con mansioni differenziate e per durate che possono variare da poche ore a diverse settimane. L'ADR si impegna ad assicurare la continuità del lavoro in azienda fornendo un servizio di qualità ed elevata professionalità. In alcuni Servizi di Sostituzione, gli ADR particolarmente competenti possono accedere a mansioni superiori, come tutoring di nuovi agenti o partecipazione a piani di comunicazione esterni. Dopo 3 anni di pratica, attraverso la convalida dell'esperienza acquisita, l'ADR può ottenere il certificato di qualifica professionale "Agente di Servizio Sostitutivo" (Certificat de Qualification Professionale - CQP), che gli permetterà di prendere in considerazione altri lavori, specifici per i lavoratori dipendenti in agricoltura, anche in ruoli manageriali di dirigenza nel caso di aziende agricole molto strutturate e con importanti livelli di fatturato.

Limitatamente alla sostituzione per motivi legati alla maternità, a differenza di quanto accade nel caso delle dipendenti, che possono beneficiare delle indennità giornaliere durante il congedo di maternità, per le imprenditrici agricole lo Stato e le organizzazioni professionali agricole francesi hanno scelto un'indennità sostitutiva che consente d'interrompere le attività lavorative per un periodo la cui durata è pari a quello del congedo di maternità. L'operazione di sostituzione in azienda viene finanziata al 100% dalla Mutualité Sociale Agricole (MSA - Previdenza Sociale Agricola).

La MSA fornisce la copertura sociale a tutta la popolazione agricola: agricoltori, impiegati (di aziende agricole, imprese, cooperative e organizzazioni agricole professionali) e datori di lavoro. Con 26,8 miliardi di euro d'indennità annue versate a 5,6 milioni di beneficiari è il secondo regime di protezione sociale in Francia con una struttura elettiva rappresentativa dell'intera popolazione agricola.



La protezione sociale agricola è di competenza del Ministero dell'Agricoltura e dell'Alimentazione e del Ministero della Sicurezza Sociale ed è attuata dal fondo comune d'investimento agricolo centrale (CCMSA) e dal fondo comune di investimento agricolo (MSA).

Il regime di protezione sociale per autonomi e dipendenti delle professioni agricole si articola in cinque rami:

1. Contributi e recupero;
2. Salute, maternità, paternità, disabilità, morte;
3. Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
4. Assicurazione per la vecchiaia e la vedovanza;
5. Prestazioni familiari, abitative e di solidarietà.

Per poter beneficiare dell'assegno di sostituzione di maternità, la futura madre dev'essere lavoratrice autonoma in agricoltura nella veste di titolare di azienda agricola o agricoltrice a titolo principale.

Le condizioni attualmente in essere per la concessione dell'indennità di sostituzione possono essere così schematizzate:

- **Operatività stabile e continuativa in azienda:** i soggetti autonomi che effettuano la richiesta di sostituzione devono partecipare costantemente, a tempo pieno o part-time, ai lavori dell'azienda agricola. Devono essere agricoltore a titolo principale. Questa qualifica implica la preponderanza delle giornate lavorative in agricoltura rispetto ad altre attività, se presenti. Tale condizione di operatività dev'essere accompagnata dalla sottoscrizione di una polizza assicurativa specifica, denominata AMEXA, della quale l'MSA richiede obbligatoriamente la sottoscrizione per avere diritto ad accedere all'indennità giornaliera per gli operatori e le loro famiglie. Le imprenditrici agricole possono beneficiare di un'indennità di base, durante l'interruzione del lavoro in azienda, pari ad Euro 21,33 giornalieri per i primi 28 giorni ed Euro 28,44 giornalieri a partire dal ventinovesimo giorno. Per ottenere tali indennità è richiesta l'affiliazione al sistema AMEXA da almeno i 10 mesi antecedenti la data presunta del parto. Nel caso l'affiliazione sia inferiore a 10 mesi, ma sussistono altri periodi di attività professionale svolta o stage di almeno 6 mesi, entrambi certificabili e svolti a norma di legge, questi possono essere presi in considerazione per il calcolo, contribuendo alla creazione del periodo minimo d'affiliazione previsto dalla normativa per richiedere le indennità sopra menzionata.
- **Sospensione dell'attività lavorativa in azienda:** Le imprenditrici agricole che si apprestano alla maternità e sono in possesso dei requisiti necessari per l'indennità sostitutiva, devono interrompere tutti i lavori nell'azienda agricola almeno sei settimane prima della data presunta del parto. Il periodo di sostituzione terminerà 10 settimane dopo la data del parto. Le donne che danno alla luce due o più gemelli e quelle che si prendono cura di due o più bambini in adozione possono richiedere l'assegnazione di un'indennità sostitutiva aggiuntiva.
- **Sostituzione in azienda:** Le imprenditrici agricole devono essere effettivamente sostituite nel lavoro che svolgono in azienda con l'ausilio del Servizio di Sostituzione. L'inoltro della domanda di richiesta per l'indennità sostitutiva deve avvenire almeno 30 giorni prima della data prevista per l'interruzione dell'attività lavorativa in azienda. In mancanza di una risposta da parte del Servizio di Sostituzione,



è possibile procedere con un'assunzione diretta, a condizione che si passi attraverso una società, un'agenzia interinale o un gruppo di datori di lavoro che abbiano un contratto in essere con il Fondo Centrale MSA, denominato "Caisse Centrale de la MSA" (CCMSA), un ente di diritto privato incaricato di svolgere una funzione di servizio pubblico, che contribuisce all'attuazione della politica sociale agricola. In particolari casi, vengono concessi ulteriori periodi di assegnazione dell'indennità di sostituzione le cui le durate massime sono equivalenti alle fattispecie che si applicano agli ambiti di lavoro dipendente.

In particolari casi, vengono concessi ulteriori periodi di assegnazione dell'indennità di sostituzione le cui durate massime sono equivalenti alle fattispecie che si applicano agli ambiti del lavoro dipendente:

- **Congedo normale:** Il congedo copre un periodo che va da un minimo di 8 ad un massimo 16 settimane. L'interruzione lavorativa deve avvenire almeno 6 settimane prima della data del parto. Vengono poi attribuite 10 settimane di congedo dalla data effettiva del parto; in alternativa, su richiesta specifica dell'imprenditrice, esiste la possibilità di rimodulare il periodo di congedo e sostituzione in 3 settimane prima del parto e 13 di congedo post-natale.
- **Gravidanza a rischio:** sono concesse 2 settimane supplementari di congedo prenatale. È necessario un certificato medico che attesti la condizione di rischio.
- **Parto singolo che porta a 3 il numero di figli a carico:** le settimane di congedo diventano 26 con un incremento di 10 settimane da distribuire in periodi pre e post-natali.
- **Parto gemellare:** le settimane di congedo massime diventano 34, per cui l'imprenditrice agricola avrà a disposizione 18 settimane supplementari, con l'obbligo di distribuzione tra 12 settimane prenatali e 22 post-natali.
- **Parto tri-gemellare ed oltre:** il periodo massimo di congedo attribuibile è pari a 46 settimane, con 30 settimane supplementari, distribuite in 24 prenatali e 22 post natali.
- **Nascita prematura:** quando il parto si verifica almeno 6 settimane prima della data prevista e si rende necessario il ricovero del bambino, la durata dell'assegnazione dell'indennità può essere aumentata del numero di giorni che decorrono dalla data effettiva del parto all'inizio del periodo prenatale precedentemente stimato.

Come per le dipendenti, le imprenditrici agricole possono richiedere il rinvio di una parte del periodo di sostituzione prenatale fino a un massimo di 3 settimane; in questo caso, la durata del congedo post natale verrà aumentato di conseguenza; questa procedura non richiede una prescrizione medica.

Nella sostituzione dell'imprenditrice agricola con un soggetto che prende il suo posto in azienda per svolgerne le mansioni assumendone il carico di lavoro, si deve fare riferimento alla legislazione





sull'orario di lavoro. Quando il carico di lavoro effettivo nell'azienda implica un superamento delle ore massime di lavoro giornaliero standard, la sostituzione può essere posta in essere con l'assunzione di più dipendenti. La normativa francese in ambito di orario di lavoro legale prevede 35 ore di lavoro settimanale ed un massimo di 10 ore giornaliere. Con il lavoro straordinario le 35 ore possono essere elevate a 48.

**La testimonianza<sup>3</sup>:** Sophie, giovane imprenditrice vitivinicola della regione dell'Occitania, che ha beneficiato del servizio di sostituzione:

“Jean-Claude, un dipendente del Servizio di Sostituzione del Dipartimento, ha iniziato la mia sostituzione in azienda nella stessa data d'inizio del mio congedo di maternità. Già esperto in ambito vitivinicolo, ha prima potato le viti, poi si è occupato anche di altri lavori in vigna, necessari per una corretta gestione agronomica della vite. Grazie a questo rimpiazzo, ho vissuto la mia prima maternità senza stress, in riposo e tranquillità perché il lavoro è stato fatto in tempo e con molta professionalità. Mi conosco, senza questa sostituzione non avrei mai smesso di lavorare per così tanti mesi! Il principale beneficiario è stato il mio bambino, che ha avuto una madre riposata e disponibile sempre vicino a lui”.

---

<sup>3</sup> La testimonianza è stata raccolta direttamente dagli autori



## 6.2 Il servizio di sostituzione in Belgio

All'interno del sistema federale belga, possiamo distinguere due Servizi di Sostituzione attualmente attivi in ambito agricolo. Les Services de Remplacement Agricoles Flandres, il servizio di sostituzione della Regione delle Fiandre, che opera a Nord e Les Service de Remplacement Agricoles (SRA) de Wallonie, il servizio di sostituzione della Vallonia, che opera a sud. Quest'ultimo rappresenta il sistema più sviluppato e strutturato.

Il Servizio di Sostituzione della Vallonia esiste da oltre quarant'anni e nasce con uno spirito di mutuo soccorso in ambito rurale, come un servizio sociale per migliorare il benessere della comunità rurale, impegnata giornalmente a garantire la produzione di beni primari.

L'obiettivo principale degli SRA è sempre stato quello di fornire assistenza lavorativa agli agricoltori che non sono temporaneamente in grado di svolgere il proprio lavoro e non possono soddisfare le esigenze lavorative della propria attività. Aderire al Servizio di Sostituzione Agricola permette di beneficiare, in caso di bisogno, di un Agente di Sostituzione qualificato.

La Regione Herbagère, nella Provincia di Liegi, e il servizio SEREAL, nella Provincia di Lussemburgo, furono i primi servizi ad essere istituiti in Vallonia nel 1973. Successivamente, considerando il successo dell'iniziativa e la forte adesione da parte degli agricoltori, i servizi sul territorio si moltiplicarono. Nel 1974, fu infatti creato il SRA Ardenne Liégeoise, nel 1979 il Beaumontoise, il Namurois e il Entraide Falmennoise e, a seguire, dal 1980 al 1996, rispettivamente Boot of Hainaut, Hesbaye-Condroy, Régionale Hennuyère, Est Brabant-Wallon, Tournaisis, Frasnoise e Mons-Quévrain.

Attualmente si contano 14 SRA presenti in tutta la Vallonia. La loro forma giuridica è quella dell'A.S.B.L., Association Sans But Lucratif, associazioni senza scopo di lucro, operanti come no profit su tutto il territorio belga e sono riuniti in una FSRAW, Federation des Service de Remplacement Agricoles de Wallonie (Federazione dei Servizi di Sostituzione Agricola della Vallonia), costituita sotto forma di associazione di fatto e operativa dal 1977. Attualmente, la Federazione conta più di 4.000 associati e più di 100 Agenti di Sostituzione.

Il Servizio di Sostituzione assume personale con contratto di lavoro dipendente, per sostituire un imprenditore agricolo, i suoi familiari o i lavoratori in caso di indisponibilità come la maternità o la malattia ma anche per attività legate alla formazione. L'affiliazione è aperta a tutti gli agricoltori.

Secondo la legge del 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro, il Contratto di Sostituzione rientra a tutti gli effetti in questa categoria e può essere stipulato per la sostituzione di un lavoratore, la cui posizione è sospesa per un motivo diverso dalla disoccupazione come per congedo di maternità, malattia o infortunio.

Alcune specifiche disposizioni caratterizzano i contratti di sostituzione conferendo loro una certa peculiarità. In dettaglio, per esempio, affinché un Contratto di Sostituzione abbia piena validità normativa, è necessario che il contratto del lavoratore sostituito sia completamente sospeso per l'intero periodo di sostituzione. Il lavoratore sostituito non deve fornire più alcun servizio all'interno dell'impresa. La normativa belga, comunque, prevede anche la possibilità di stipulare un Contratto per la



Sostituzione di un lavoratore che ritorna parzialmente e gradualmente al lavoro dopo un periodo certificato d'inabilità. Ad ogni modo, è necessario che il lavoratore sostituito non abbia cessato di far parte dell'organico aziendale. Infatti, un Contratto di Sostituzione non può essere impiegato per sostituire un lavoratore la cui posizione lavorativa sia terminata come ad esempio un pensionato.

Il Contratto di Sostituzione è soggetto alle stesse regole previste per la contrattualistica a tempo indeterminato. Dovrà contenere il motivo della sostituzione (per es. congedo di maternità), l'identità del lavoratore sostituito, le condizioni d'ingaggio e la durata che, comunque, non può superare i due anni anche non continuativi.

Per aderire ai Servizi di Sostituzione, gli imprenditori agricoli pagano un contributo annuale di 200 euro. Tale contributo copre un assicurato principale (l'imprenditore agricolo) e un assicurato secondario (moglie, figlio, dipendente). È possibile inoltre affiliare più di due membri con un contributo aggiuntivo di Euro 75,00 per assicurato, dal terzo soggetto in poi.

In caso di sostituzione, l'agricoltore pagherà un'indennità oraria variabile a seconda del motivo della sostituzione:

- 1) Malattia, incidente, morte, calamità naturali o evento familiare di primo grado (nascita di un figlio). In caso di maternità, la madre ha diritto a 6 settimane di sostituzione mentre il padre a 10 giorni; in questo caso, la tariffa è di circa € 9/h + 6% di IVA. La Regione della Vallonia prevede sovvenzioni speciali che permettono di abbattere la tariffa oraria.
- 2) Una seconda tariffa è applicabile per le 160 ore di sostituzione annua massima richiedibile volontariamente (così detta sostituzione sociale) per motivi diversi da quelli del punto precedente ed è pari a circa 12 €/h + 6% di IVA.
- 3) Una terza tariffa è applicata per le sostituzioni che coprono le ore di lavoro aggiuntivo, quindi per tutte le ore che vanno oltre le 160 e fino ad un massimo di 400 ore. In questo caso, la tariffa è di 25 €/h + 6% di IVA.

Le quote associative, le indennità orarie e le fatture per i servizi sono completamente deducibili e ogni struttura locale gestisce il proprio servizio fissando le condizioni di lavoro, la retribuzione dei lavoratori e le tariffe orarie, che sono comunque armonizzate tra i vari servizi territoriali. Gli importi orari sono mediamente elevati ma coerenti con l'elevata professionalità e qualifica del personale impiegato nelle sostituzioni.

L'intero sistema di SRA non può comunque reggersi con le sole quote associative. Infatti, con le sole sottoscrizioni annuali si riescono a coprire solo i 2/3 dei costi operativi ed è quindi necessario reperire fondi da fonti di finanziamento esterne o ricorrere a contributi pubblici per garantire la piena operatività. I SRA ricevono alcune sovvenzioni dal Governo federale, dalla Regione della Vallonia, ma anche da comuni, province e associazioni di vario genere. In particolare, il Governo federale è stato il principale soggetto finanziatore fino al 2003, anno in cui è entrata in vigore la legge di regionalizzazione dell'agricoltura. Dal quel momento sono le autorità regionali a garantire un contributo finanziario.



**La testimonianza<sup>4</sup>:** Gerardine, 42 anni imprenditrice agricola della Vallonia, ha beneficiato del servizio di sostituzione. È titolare di un'azienda multifunzionale nella Vallonia belga e, più precisamente, nella periferia di Liegi.

“L'azienda nasce nel 2011 per via della passione per la terra, la natura e la vita all'aria aperta nonostante avessi un lavoro da dirigente aziendale. L'azienda si è materializzata dopo diversi anni durante i quali mi sono interessata alla coltivazione dello zafferano. Dopo molteplici ricerche e incontri con professionisti, ho quindi intrapreso l'avventura di coltivare la spezia più rara del mondo in una zona storicamente non vocata per questa coltura. Ho 34 anni quando pianto i miei primi 500 bulbi con l'aiuto di mio marito Paul. Attualmente, disponiamo di circa 20.000 bulbi di zafferano, che coltiviamo su una superficie di 6 ettari.

Nel 2012, abbiamo fatto analizzare il nostro zafferano da un laboratorio competente per selezionare il meglio ed ottenere solo un prodotto di altissima qualità. All'inizio del 2013, in collaborazione con una birreria, di cui siamo comproprietari e per la quale produciamo una birra allo zafferano bianco, abbiamo sviluppato la 4 pistilli; nel 2015, abbiamo aperto anche un agri-pub con 50 posti dove degustare la nostra birra accanto a pietanze tipiche. L'attività sta dando grandi soddisfazioni ed ottimi risultati, ne siamo davvero felici.

Nel marzo 2018, è nata Anne Aurora, la nostra prima figlia ed io ho dovuto subito pensare a come avrei fatto in azienda, dato che la coltivazione dello zafferano richiede notevoli competenze tecniche e tanto tempo, per non parlare dell'impegno nella birreria e nel pub. All'inizio ero davvero preoccupata sia per l'aspetto finanziario, non potevano permetterci altre assunzioni, che per quello lavorativo, dato che una figura collaudata e parte di un meccanismo non era facile da rimpiazzare. Il mio sindacato agricolo mi ha allora parlato del Servizio di Sostituzione e di come avrebbe potuto aiutarmi.

Nel giro di sole tre settimane, abbiamo trovato insieme una giovane laureata in agraria che cercava lavoro, Annette, e l'ufficio le ha proposto la mia sostituzione in azienda. Lei era entusiasta all'idea e, dopo averla conosciuta, ne sono rimasta felicemente sorpresa per l'energia e la competenza. C'era solo un problema: lei risiedeva a Bruges, quindi avrebbe dovuto accollarsi anche le spese di alloggio, ma l'ufficio di sostituzione, oltre ad aver pagato tutto (salario, contributi e copertura assicurativa), ha anche trovato il modo per farle avere un contributo del 50% sul costo dell'affitto mensile, previsto per i giovani che entrano nel mondo lavorativo.

Dopo qualche giorno, passato insieme in affiancamento, io mi sono potuta dedicare alla gravidanza e Annette ha passato in azienda quasi tre mesi; Anne è nata ed io ero felice e rilassata sapendo che il lavoro era coperto e che tutto andava per il verso giusto.

Oggi, a distanza di più di un anno, mia figlia è una bambina sana e bellissima, la mia famiglia è felice, abbiamo tanto lavoro che svolgiamo sempre con grande passione e Annette è stata assunta a tempo indeterminato e non possiamo più farne a meno; senza il Servizio di Sostituzione tutto questo non sarebbe stato possibile”.

---

<sup>4</sup> La testimonianza è stata raccolta dagli autori



## 7. CONCLUSIONI

---

Negli ultimi anni, l'attenzione verso l'imprenditoria femminile è in forte aumento. Da un lato, le politiche di genere hanno acquisito una rilevanza crescente nelle agende internazionali e nazionali, dall'altro, si assiste ad un notevole aumento della presenza di donne imprenditrici in molti settori economici.

Le donne in agricoltura svolgono un ruolo fondamentale che va ben oltre il dato numerico ed è riconducibile agli aspetti qualitativi e sociali associati alla loro presenza nel settore.

I diversi contributi femminili all'interno dell'azienda, legati ai molteplici ruoli coperti nella sua quotidianità, non sono sempre riconoscibili in termini di titolarità dei diritti, di responsabilità gestionali e di garanzie accordate loro in termini giuridici.

L'affermazione della condizione femminile in agricoltura incontra tuttora alcuni ostacoli il cui superamento richiede un rinnovato impegno politico-istituzionale, che può essere di gran rilievo attraverso l'introduzione di azioni mirate alla soluzione delle principali criticità e a sostegno dell'imprenditoria femminile.

All'interno dei Piani di Sviluppo Rurale, il sostegno all'imprenditoria femminile è spesso indicato tra gli obiettivi da raggiungere nell'arco della programmazione. A fronte del dichiarato obiettivo di promuovere l'imprenditoria femminile, tuttavia, non vengono attivate misure o interventi direttamente rivolti a centrare tale obiettivo. L'assenza di simili misure d'intervento specificatamente rivolte al genere femminile rende estremamente difficile valutare l'efficacia del sostegno della politica di sviluppo rurale sull'imprenditoria femminile.

Inoltre, solo alcune delle misure a disposizione delle Autorità di Gestione prevedono indicatori tali da restituire una precisa quantificazione, finanziaria e fisica, in merito alla partecipazione delle donne agli interventi delle politiche di sviluppo rurale.

La disamina, effettuata dalla RRN (Madau e Piras, 2017) per comprendere l'orientamento della programmazione di sviluppo rurale nel periodo 2014-2020 a sostegno dell'imprenditoria femminile in Italia, denota la mancanza di una politica esplicita su questo crinale. La non attivazione del pacchetto "Donne nelle aree rurali", la poca incisività, perlomeno su un piano formale, delle misure a sostegno della nuova imprenditoria nei confronti della dimensione femminile e, più in generale, l'assenza di misure espressamente rivolte alla questione, suggeriscono che vi sia poco interesse da parte dei soggetti programmatori per il tema dell'imprenditoria femminile.

La Misura 2 dei Programmi di Sviluppo Rurale, con la sottomisura 2.2, permetterebbe di introdurre un sostegno per finanziare forme di sostituzione a vantaggio d'imprenditori e imprenditrici agricole che non sono in condizioni di far fronte alle operazioni aziendali quotidiane a causa di problemi di salute o motivate assenze prolungate. L'attivazione di un sostegno alla sostituzione per i periodi di maternità costituirebbe sicuramente un concreto aiuto a favore dell'imprenditorialità femminile.

Durante la programmazione 2007-2013 e 2014-2020, la sottomisura 2.2 non ha trovato applicazione in nessuna Regione italiana.



Con il D.M. 2066 del 13/12/2008 e successivo D.M. 12767, il Mipaaf aveva istituito un regime di aiuto, in base al quale veniva previsto un sostegno economico ai giovani imprenditori agricoli che si trovano nelle condizioni di usufruire del servizio di sostituzione, prevedendo esplicitamente la possibilità per le imprenditrici donne di beneficiare del contributo a copertura del periodo di maternità. Tale dispositivo ha cessato di essere attivo nel febbraio 2014 senza essere più rinnovato. Allo stato attuale, un unico esempio di strumento attivo di sostituzione è finanziato dalla Lombardia attraverso una apposita legge regionale n. 7 del 2000.

Altri Stati Membri hanno da tempo in essere dei rodati sistemi di sostituzione. L'analisi dei Sistemi di Sostituzione di Francia e Belgio mettono in evidenza come i loro impianti, basati su un approccio economico-sociale solidale, creino indiscussi e notevoli vantaggi sia in termini operativi che occupazionali. I due casi discussi e le relative testimonianze riportate mostrano l'evidente e concreto sostegno che tali strumenti di sostituzione garantiscono in caso di maternità a vantaggio delle imprenditrici agricole.

La comparazione dei due casi studio pone in evidenza alcune differenze tra le strategie adottate dai due Paesi. In termini operativi, infatti, in Francia è praticamente tutto a carico dell'MSA (il sistema previdenziale nazionale per il comparto agricolo), mentre in Belgio solo una parte è costituita da aiuti e sussidi, mentre un'altra è a carico dell'azienda. Tuttavia, anche in Belgio e nel caso specifico in Vallonia, il sistema non sarebbe competitivo e accessibile se non fosse almeno in parte sostenuto da fondi pubblici. Ad ogni modo, in entrambi i sistemi, colpisce l'attenzione che viene posta alla salute delle imprenditrici e degli imprenditori agricoli. I due Paesi sono consapevoli dell'importante e peculiare ruolo coperto dagli imprenditori agricoli e dell'enorme sforzo che gli stessi compiono quotidianamente nel condurre aziende agricole in zone rurali. La solidarietà tra agricoltori e la loro innata resilienza hanno portato a sviluppare strumenti di aiuto reciproco che oggi sono parte integrante dell'economia agricola nazionale dei due Paesi.

È auspicabile che i decisori politici italiani prendano in considerazione la possibilità di implementare strumenti di sostituzione anche per motivi legati alla maternità già a partire dalla prossima programmazione 2020-2027, includendo la realizzazione dei Servizi di Sostituzione negli interventi per la definizione del budget del futuro Piano Strategico Nazionale.





## BIBLIOGRAFIA

---

Bartoli, V., *La propensione a generare figli delle lavoratrici italiane nel settore agricolo. Un'analisi statistica dal 1981 all'epoca attuale*. Agriregionieuropa anno 14 n° 54, Set 2018

Bva Doxa per Goupon (2018), *Donne imprenditrici: giovani, preparate e innamorate del proprio lavoro* (<https://www.bva-doxa.com/donne-imprenditrici-giovani-preparate-e-innamorate-del-proprio-lavoro/>)

Commissione Europea (2000), *Le donne e lo sviluppo rurale*, europa.eu.int.

Madau F., Piras F., *La partecipazione femminile nella politica di sviluppo rurale*, RRN, Luglio 2018

Montresor, E., Pecci, F., *Luci e ombre dell'imprenditorialità femminile a livello territoriale*, Agriregionieuropa anno 11 n°43, Dic 2015

Sassi, M., *Evoluzione degli studi di genere nell'economia agraria*, M. Sassi (a cura di), *Università di Pavia e studi di genere: i contributi disciplinari della Facoltà di Economia, Università di Pavia – Facoltà di Economia*, Serie WP, n. 4, settembre 2001.

Sassi, M. (2015) *La condizione femminile nell'agricoltura dell'Unione Europea Nuove sfide politico-istituzionali*; Agriregionieuropa anno 1 n° 3, Dic 2005

Rete Rurale Nazionale (2017), *Report di Chiusura della Programmazione 2007-2013*, Roma 22 maggio 2017 <https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/18594>

Zanetti B., *La nuova politica di sviluppo rurale e l'imprenditoria femminile agricola*. Agriregionieuropa anno 9 n° 35, Dic 2013



## SITOGRAFIA

---

<https://agriculture.gouv.fr>: Ministero dell'Agricoltura e dell'Alimentazione di Francia

<https://solidarites-sante.gouv.fr>: Ministero della Sicurezza Sociale di Francia

<https://www.msa.fr/lfy>: Istituto Nazionale per la Previdenza Agricola

<https://www.msa.fr/lfy/organisation/conseil-administration-ccmsa>: Cassa Centrale Nazionale della Previdenza Agricola francese

<https://www.msa.fr/lfy/sante/ij-amexa>: Sistema di indennità AMEXA

<https://www.jeunes-agriculteurs.fr>: Associazione Giovani Agricoltori Francesi

<https://chambres-agriculture.fr>: Camera dell'Agricoltura di Francia

<https://www.fnsea.fr>: Federazione Nazionale dei Sindacati dei Lavoratori Agricoli

<https://www.servicederemplacement.fr>: Servizi di Sostituzione francesi

<http://www.ander.fr>: Associazione Nazionale dello Sviluppo e del Paesaggio Rurale di Francia

<https://www.confederationpaysanne.fr>: Confederazione Contadina, sindacato agricolo

<https://www.coordinationrurale.fr>: Coordinamento Rurale, sindacato agricolo

<https://www.fngear.fr>: Federazione Nazionale dei Gruppi di Lavoratori Agricoli e Rurali

<https://www.belgium.be/en>: sito ufficiale del Governo del Belgio

<http://www.fsraw.be>: Federazione Nazionale dei Servizi di Sostituzione della Vallonia





Rete Rurale Nazionale  
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali  
Via XX Settembre, 20 Roma

    [RETERURALE.IT](http://RETERURALE.IT)

Pubblicazione realizzata con il contributo FEASR (Fondo europeo per l'agricoltura e lo sviluppo rurale)  
nell'ambito del Programma Rete Rurale Nazionale 2014-2020

