

IL LAVORO AGRICOLO

Aspetti legali contrattuali
previdenziali e fiscali
per la corretta gestione del rapporto

VADEMECUM 2004

Aggiornato al mese di ottobre 2004

a cura dell'avv. Massimo Mazzanti

La presente dispensa ha lo scopo di compendiare in modo organico e sintetico le principali normative utili per la gestione del rapporto di lavoro agricolo, anche alla luce delle recenti norme entrate in vigore in tema di nuove opportunità (legge “Biagi”) e di lavoro dello straniero (extra e neo comunitario)

INDICE

1. IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO	pag.	2
2. I RECENTI RINNOVI CONTRATTUALI		
2.a. Gli Impiegati agricoli	pag.	9
2.b. Il CPL operai provincia di Bologna	pag.	24
3. LO SCENARIO NORMATIVO		
3.a. La legge Biagi; i co.co.co.; in particolare le collaborazioni occasionali agricole e gli altri rapporti atipici	pag.	35
3.b. Il fac simile contratto co.co.co. a progetto	pag.	54
3.c. Il fac simile contratto occasionale agricolo	pag.	56
3.d. Il fac simile contratto occasionale non agricolo	pag.	57
4. L'ORARIO DI LAVORO	pag.	58
5. LA NUOVA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE	pag.	59
6. LE ISPEZIONI SUL LAVORO: nuova normativa	pag.	73
7. PARTE PREVIDENZIALE, CONTRIBUTIVA E PAGHE		
7.a. Le tavole	pag.	76
7.b. I minimali contributivi	pag.	79
7.c. La riforma delle pensioni: incentivi per il ritardo del pensionamento	pag.	80
7.d. Le denuncie Inps mensili, novità in vista	pag.	81
7.e. Le tabelle salariali impiegati e operai al 31 luglio 2004	pag.	83
8. PARTE FISCALE		
8.a. Le imposte sul reddito	pag.	91
8.b. Le detrazioni	pag.	92
8.c. La modulistica per le detrazioni 2004	pag.	94
9. IL LAVORO DELLO STRANIERO		
9.a. Il lavoro extracomunitario	pag.	95
9.b. Il lavoro neocomunitario	pag.	100

CAPITOLO 1 – IL CONTRATTO DI LAVORO

La prospettiva delle tematiche sindacali è chiaramente filtrata dalle esperienze sociali, economiche e politiche e reciproche sono le influenze ed i riverberi. Una chiave di lettura sempre dirimente è data dall'analisi della contrattualistica collettiva.

L'agricoltura italiana è da sempre ricca di momenti contrattuali, di vario ordine e livello, e relevantissimi sono stati, nel recente passato, le ripercussioni della contrattualistica sul tessuto produttivo aziendale italiano.

È un settore complesso ed articolato con una pluralità di fonti e di livelli contrattuali.

Il coacervo agricolo compendia, dal punto di vista contrattuale, numerosi contratti collettivi, per gli operai agricoli (sono 800.000 circa), per gli impiegati agricoli (sono circa 33.000, di cui circa 15.000 delle aziende non cooperative), per i dirigenti (sono 1.500 circa); c'è poi il contratto per i forestali, quello dei dipendenti delle bonifiche, degli allevatori, dei contoterzisti e del tabacco; in forza della legge di orientamento (D.L.gs 228/2001) già si ipotizzano contratti collettivi di settore per il comparto della piscicoltura e per le aziende dedite alla manutenzione del verde, per tacere delle aziende agrituristiche.

La contrattualistica collettiva agraria

Certamente tra tutti i contratti collettivi vigenti il più rilevante è quello che disciplina il rapporto di lavoro degli operai agricoli. Un contratto sempre importante oggi riguarda circa 800.000 lavoratori, e storicamente di assoluto rilievo.

Con la caduta dell'ordinamento corporativo, lo scioglimento delle organizzazioni sindacali corporative, si determinarono, nell'immediato secondo dopoguerra, le condizioni per la rifondazione delle organizzazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori, liberamente costituite; le organizzazioni sindacali ritornarono nell'ambito del diritto privato (art. 36 e ss. c.c.), tra le associazioni di fatto o non riconosciute (e tali sono oggi in ragione della mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione), venendo meno il connotato pubblicistico del sindacalismo fascista.

Gli atti posti in essere da tali organizzazioni sindacali "private" - a partire dai contratti collettivi di lavoro - hanno perciò connotati privatistici, in quanto destinati a regolamentare interessi di soggetti di diritto privato: i contratti collettivi di lavoro "post-corporativi" o di diritto comune persero quindi l'efficacia *erga omnes* (e dunque la validità nei confronti di tutti i datori di lavoro ed i lavoratori appartenenti alla categoria interessata), rimanendo (salvo le pattuizioni regolate dalla legge 741/59) vincolanti solo ed esclusivamente per i soggetti associati alle rispettive organizzazioni stipulanti e per coloro che, pur senza essere iscritti a dette associazioni, abbiano aderito liberamente, anche tacitamente, alla disciplina prevista dai contratti stessi.

Accordi preliminari al contratto collettivo nazionale (1944-49)

Anche in agricoltura il ripristino delle libertà sindacali portò ben presto alla rinascita delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori agricoli: la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) e la Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti (Coldiretti), per la parte datoriale, e le Federazioni nazionali di categoria di CGIL, CISL e UIL, per la parte sindacale (dopo la breve esperienza unitaria della Confederazione Nazionale dei Lavoratori della Terra). Solo successivamente, a partire dalla fine degli anni settanta, si aggiunse, per la parte datoriale, la Confederazione Italiana Coltivatori, oggi C.I.A..

Il primo contratto collettivo nazionale di lavoro del dopoguerra venne stipulato dopo circa 6 anni dalla caduta dell'ordinamento corporativo.

Occorre tenere presente al riguardo che l'abrogazione del sistema corporativo non lasciò il rapporto di lavoro agricolo privo di tutela e regolamentazione collettiva. Il decreto legislativo luogotenenziale del 1944 (n. 369) si preoccupò infatti di disporre la sopravvivenza degli effetti dei contratti collettivi stipulati dalle disciolte organizzazioni corporative fino alle eventuali successive modifiche da parte della nuova contrattazione collettiva post-corporativa.

Dopo alcune turbolenze avvenute nell'annata agraria 1946-47, un prolungato sciopero delle maestranze agricole indetto nel 1949 dalle organizzazioni sindacali nazionali in un periodo caldo per le lavorazioni agricole (l'inizio dell'estate) indusse le associazioni dei datori di lavoro, evidentemente e comprensibilmente preoccupate per la sorte delle proprie produzioni aziendali, a scendere a patti con la controparte. Con la decisiva mediazione governativa, il 23 giugno 1949 venne raggiunto un accordo nazionale "preliminare".

Con tale patto le parti si impegnavano *"a riunirsi dopo la stipulazione dei patti provinciali o comunque non oltre la fine del novembre 1949, per acquisire in un patto nazionale norme essenziali generalmente contenute nei vari patti provinciali. Le norme del patto nazionale saranno trasferite nei patti provinciali se occorre, proporzionandone l'intensità alle condizioni locali, salvo le preesistenti condizioni di miglior favore dei lavoratori"*.

Venivano così gettate le basi per la stipula del primo contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli. Ma già dall'accordo preliminare appariva evidente - a partire dal *nomen iuris* attribuito dalle parti allo stipulando contratto (chiamato "patto" e non "contratto") - la "marginalità" che le parti intendevano riservare al momento contrattuale nazionale, e la volontà di lasciare il vero fulcro della negoziazione collettiva agricola al livello territoriale (di regola provinciale).

Lo stipulando "patto nazionale" non doveva infatti creare nuove norme contrattuali destinate a disciplinare, in modo originale, il rapporto di lavoro agricolo, ma limitarsi a recepire *"le norme essenziali generalmente contenute nei vari patti provinciali"*, realizzando così una sorta di testo unico delle principali e più diffuse disposizioni della contrattazione provinciale. Una volta definite, coi predetti criteri, le norme contrattuali del "patto nazionale" queste dovevano essere trasferite (o meglio ritrasferite) nei patti provinciali non in modo diretto ed incondizionato (salvo le condizioni di miglior favore del lavoratore), ma *"proporzionandone l'intensità alle condizioni locali"*, tenendo cioè conto delle caratteristiche (economiche, sociali, pattizie, consuetudinarie, etc.) della realtà agricola territoriale.

Il primo patto collettivo nazionale di lavoro (1950-59)

Insomma, sin dall'origine, appare evidente la volontà degli attori sindacali di lasciare il fulcro dell'attività negoziale agricola a livello decentrato, anche nel momento in cui si avverte l'esigenza di creare un livello contrattuale nazionale.

Livello contrattuale nazionale che venne creato, in attuazione del citato accordo del 23 giugno 1949, con la stipula di due distinti Patti collettivi nazionali di lavoro: uno per i braccianti agricoli avventizi, siglato l'11 maggio 1950, ed uno per i salariati fissi dell'agricoltura, siglato il 31 luglio 1951.

Già, perché fino al 1970 - ed esattamente fino alla stipula del Patto collettivo nazionale per i salariati fissi ed i braccianti avventizi dell'agricoltura (29 gennaio 1970) - le due categorie di operai agricoli (i salariati fissi ed i braccianti agricoli) ebbero una regolamentazione collettiva (parzialmente) diversa e contenuta in due distinti contratti collettivi nazionali, con durate, scadenze e rinnovi non coincidenti.

Si trattava peraltro di contratti collettivi che, coerentemente con le premesse, si limitavano a disciplinare gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro, con poche scarse norme che spesso rinviavano, a loro volta, alla legge o ai contratti collettivi provinciali.

Basti pensare che il primo patto nazionale dei braccianti del 1950 era composto solo di 19 articoli e che le materie trattate riguardavano esclusivamente l'orario di lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno, l'individuazione dei giorni festivi, il componimento delle controversie individuali e collettive, e poco altro. La retribuzione e la classificazione erano demandate alla determinazione della contrattazione provinciale, che su tale delicatissima materia aveva la più ampia libertà d'azione.

L'unico aspetto in materia retributiva che veniva regolamentato a livello nazionale era la possibilità - senz'altro singolare ai nostri occhi - di corrispondere ai ragazzi ed alle donne retribuzioni proporzionalmente inferiori rispetto a quella piena spettante agli

uomini adulti; singolarità ancor più evidente se si considera che le riduzioni proporzionali della paga, in ragione del sesso e dell'età, potevano arrivare fino al 50 per cento.

Sempre in materia retributiva è opportuno segnalare che nel PNCL braccianti del 1950 era già presente, sia pure *in nuce*, una indennità sostitutiva di quegli istituti (quali le festività, la gratifica natalizia, le ferie, etc.) riconosciuti ai salariati fissi ma che non potevano essere goduti dai braccianti avventizi a causa delle particolari modalità di svolgimento del relativo rapporto di lavoro ("a giornata"). Tale indennità, pari allora (solo) al 6% di paga base e contingenza, crescerà e diverrà, attraverso l'individuazione di sofisticati meccanismi di equipollenza rispetto agli istituti non fruibili, l'attuale "terzo elemento".

I successivi contratti che si susseguirono nel corso degli anni '50 - per la verità solo uno, quello dei braccianti avventizi del 1957 - non introdussero novità di rilievo al quadro tracciato.

Il patto nazionale collettivo negli anni sessanta (1960-69)

Con l'avvento degli anni '60 la contrattazione collettiva nazionale cominciò lentamente ad acquisire una maggiore organicità ed ampiezza, soprattutto con riferimento alle norme che riguardavano, direttamente o indirettamente, i trattamenti economici dei lavoratori.

Proprio in quegli anni, infatti - ed in particolare col PCNL del 26.03.1960 - venne introdotta la gratifica natalizia per i salariati fissi; gratifica commisurata a 22 giorni di paga "globale" e che poi diventerà l'attuale tredicesima mensilità.

Ma le più rilevanti novità vennero previste nella successiva tornata di rinnovi nazionali del '62-'63. In quella occasione, infatti, sia il PCNL braccianti avventizi del 23.06.1962, che quello dei salariati fissi dell'8.03.1963, introdussero per la prima volta delle retribuzioni minime nazionali, sia pure differenziate per raggruppamenti territoriali, inderogabili a livello provinciale.

La contrattazione collettiva provinciale restava dunque competente a determinare le retribuzioni contrattuali dei lavoratori, ma con il limite (non trascurabile) di non poter fissare trattamenti economici inferiori a quelli minimi individuati nei patti nazionali. L'introduzione di tali minimi fu però di carattere "sperimentale", forse destinata a sopperire ad una situazione contingente e di emergenza, giacché nei successivi rinnovi -PCNL braccianti del 24.10.1966 e PNCL salariati fissi 5.07.1967 - non vi è più traccia di retribuzioni minime nazionali fino al PNCL del 26 aprile 1973.

Sempre in materia retributiva i citati patti nazionali del 1962 e 1963 recepirono, nell'articolato contrattuale, il principio della rivalutazione automatica delle retribuzioni definite a livello provinciale sulla base dell'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli. I successivi rinnovi del 1966, per i braccianti, e del 1967, per i fissi, non modificarono sostanzialmente il quadro tracciato.

Altra importante novità introdotta dai citati patti nazionali del 1962 e del 1963 fu quella concernente la classificazione dei lavoratori che vennero suddivisi in specializzati, qualificati e comuni, a seconda delle loro caratteristiche professionali.

Venne infine eliminata ogni differenziazione retributiva tra gli operai agricoli in ragione del sesso di appartenenza in attuazione dell'accordo nazionale per l'applicazione della parità salariale in agricoltura tra uomini e donne del 21 luglio 1961 (rimase però legittima la disparità di trattamento retributivo, a parità di prestazione, tra adulti e ragazzi).

Il patto nazionale e lo statuto dei lavoratori (1970- 75)

Lo statuto dei lavoratori (legge 300/1970) - con le sue rilevanti disposizioni a tutela del lavoratore e delle relative libertà sindacali dentro e fuori i luoghi di lavoro - influenzò

notevolmente, e non poteva essere che così, la contrattazione collettiva nazionale (e non solo) agricola.

L'influenza fu tale che il PNCL unificato per i braccianti e i salariati fissi del 29 gennaio 1970 recepì alcuni contenuti dello statuto dei lavoratori quando questo era ancora un disegno di legge, sia pure in avanzata fase di discussione in Parlamento (approvazione definitiva avvenne solo il 20 maggio 1970).

Nel citato PNCL del 1970, infatti, venne previsto un apposito titolo, il settimo, dedicato esclusivamente ai diritti sindacali (ed alle controversie), con l'istituzione della figura del delegato di azienda, l'introduzione di permessi sindacali retribuiti e la regolamentazione del diritto dei lavoratori di riunirsi in azienda.

Sensibile alle problematiche connesse alla tutela del lavoratore fu anche il successivo PNCL del 26.04.1973 che, tra le altre cose, si preoccupò di regolamentare, con apposite procedure e limitazioni, il potere di recesso dei datori di lavoro non soggetti alla disciplina dei licenziamenti individuali dettata dalle leggi 604/1966 e 300/1970.

Tale PNCL, inoltre, introdusse la definizione di operaio agricolo - in luogo di quelle, ormai obsolete, di braccianti avventizi e salariati fissi - distinguendo nell'ambito di tale nuova ed unificata categoria di lavoratori agricoli quelli a tempo indeterminato (OTI) da quelli a tempo determinato (OTD): tra i primi rientravano i lavoratori assunti senza prefissione di termine e quelli che svolgevano almeno 181 giornate di lavoro presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi (oltre a tipologie residuali individuate dai contratti provinciali e dalla legge 533/49); tra i secondi rientravano i lavoratori a termine assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o di carattere saltuario ovvero assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ma la contrattazione collettiva nazionale degli anni '70, che proseguì col PNCL operai agricoli dell'1.10.1974, si preoccupò di tutelare il lavoratore anche sotto il profilo economico, mediante incentivi di produttività, scatti di anzianità e una speciale indennità economica aggiuntiva corrisposta in occasione delle festività pasquali; indennità, quest'ultima, che al successivo rinnovo del 1977 funzionò, probabilmente, da apripista per la introduzione di un'ulteriore mensilità aggiuntiva: la quattordicesima.

L'istituzione della quattordicesima, tutto sommato, avvenne in epoca piuttosto precoce rispetto a quanto accaduto nella contrattazione collettiva di altri settori. Nell'industria, ad esempio, le mensilità aggiuntive sono tuttora ferme alla tredicesima (come vedremo meglio nel capitolo destinato alla comparazione del costo del lavoro). Difficile trovare una spiegazione a questo fenomeno indubbiamente anomalo. Probabilmente, in agricoltura, ci fu la tendenza a "compensare" i minori aumenti retributivi che potevano essere concessi alla paga diretta, attraverso l'introduzione di sempre maggiori trattamenti economici indiretti.

Il patto diventa contratto(1977-94)

La fine degli anni '70, ed esattamente il 1977, rappresentò un spartiacque nella storia della contrattazione collettiva agricola. In quell'anno, infatti, il patto collettivo nazionale di lavoro divenne contratto collettivo nazionale di lavoro. La novità non fu solo terminologica, ma sostanziale.

Per rendersene conto basta leggere l'art. 1 del CCNL 20.01.1977: *"La contrattazione collettiva a livello provinciale è integrativa, sia sotto il profilo normativo che salariale, del presente contratto nazionale e si può sviluppare nell'ambito delle materie indicate dalle norme di rinvio contenute nello stesso contratto nazionale"*.

In virtù di tale previsione, la determinazione delle retribuzioni e l'individuazione delle norme destinate a disciplinare direttamente (senza cioè la necessità di essere recepite nel contratto provinciale) i rapporti di lavoro agricolo, veniva attribuita al livello nazionale (ma sarebbe meglio dire che veniva trasferita a livello nazionale). I contratti provinciali potevano solo "integrare" le previsioni economico-normative nazionali e nemmeno

liberamente, potendo trattare esclusivamente le materie espressamente demandate al livello decentrato dallo stesso contratto nazionale.

Il sistema di contrattazione che si veniva così configurando acquisiva un alto grado di centralizzazione, imperniato, com'era, quasi esclusivamente nella contrattazione a livello nazionale di categoria: divennero, di conseguenza, piuttosto ristretti i margini per la contrattazione a livello provinciale.

Questo sistema centralizzato di contrattazione costituiva il punto di equilibrio di precise esigenze delle opposte parti: da un lato quella delle organizzazioni sindacali di veder garantiti a tutti i lavoratori uniformi trattamenti salariali e normativi e dall'altro quella delle associazioni datoriali di veder "sollevate" le proprie articolazioni provinciali dall'onere, sempre più pesante, di trovarsi in prima linea nella "lotta" sindacale.

L'impoverimento di funzioni della contrattazione provinciale portò ad una progressiva atrofizzazione della negoziazione sindacale decentrata: a partire dal 1977, infatti, un numero sempre crescente di province cominciò a non rinnovare, alle successive scadenze, i contratti integrativi, proprio in considerazione del fatto che a livello nazionale venivano comunque garantiti certi trattamenti retributivi e normativi.

Ma un altro dirompente elemento contribuì in modo determinante a ridurre considerevolmente i margini di operatività della contrattazione provinciale (e di quella nazionale): la introduzione di stringenti meccanismi automatici di rivalutazione delle retribuzioni in relazione all'andamento (in quegli anni disastroso) dell'indice della vita.

Fu proprio di quegli anni, infatti, l'accordo nazionale per la unificazione del punto di contingenza (1975) e la relativa intesa applicativa (1976) che innescarono - attraverso

rigidi e (per le imprese) onerosi automatismi - una dinamica dei salari del tutto svincolata dalla produttività e redditività delle imprese agricole.

Sicché all'atto dei rinnovi contrattuali (provinciali e nazionali) ben poche risorse economiche residuavano nelle casse degli agricoltori per riconoscere aumenti negoziati della retribuzione; per questo le istanze sindacali venivano frequentemente tacitate, dopo lunghe ed estenuanti trattative che spesso e volentieri si chiudevano davanti al Ministro del lavoro, col riconoscimento di istituti indiretti: abbiamo già parlato della quattordicesima, ma non si può trascurare, ad esempio, il crescente numero di permessi retribuiti e la riduzione a 39 ore dell'orario settimanale di lavoro (contro le 40 di quasi tutti gli altri contratti).

Questo andamento continuò a caratterizzare le successive tornate contrattuali fino ai primi anni '90 (contratti collettivi nazionali del 25.06.1979, del 29.06.1983, del 5.03.1987 e del 27.11.1991). Di rinnovo in rinnovo, inoltre, la disciplina contrattuale nazionale - che a partire dal CCNL operai del 1979 inglobò anche quella relativa agli operai florovivaisti - si andò facendo sempre più corposa e sofisticata. In particolare, si assistette allo sviluppo, nel testo contrattuale, di quella parte (ed. "obbligatoria") non preordinata a disciplinare direttamente il rapporto di lavoro, ma ad instaurare rapporti obbligatori tra le parti stipulanti, e cioè tra le organizzazioni sindacali e datoriali: si pensi ad esempio alla istituzione e regolamentazione dei cosiddetti enti bilaterali, quali gli osservatori, le commissioni, gli organismi di formazione professionale, i fondi sanitari integrativi e così via.

Verso un nuovo assetto contrattuale (anni '90)

Con gli anni '90 si assistette ad importanti eventi di carattere generale in materia di contrattazione e politica dei redditi che indubbiamente influirono, eccome, anche sulle vicende della contrattazione collettiva di settore. Ci si riferisce, in particolare, ai Protocolli del luglio 1992 e del luglio 1993, sottoscritti dal Governo e da tutte le parti sociali, coi quali, al fine di contenere l'inflazione, vennero eliminati gli automatismi di

rivalutazione delle retribuzioni (scala mobile) e venne concordata una nuova regolamentazione dei livelli di negoziazione, dei tempi e delle modalità di contrattazione collettiva.

Probabilmente anche questi eventi contribuirono ad influenzare la seconda rivoluzione copernicana, o meglio controrivoluzione, realizzata col CCNL operai agricoli e florovivaisti del 19 luglio 1995.

Tale contratto, infatti, cogliendo l'esigenza di un maggior decentramento della contrattazione collettiva, superò le rigidità previgenti tra livello nazionale e provinciale, attribuendo al contratto periferico un più ampio spazio in sede di definizione e negoziazione della classificazione e del salario.

In sostanza rassetto contrattuale definito dal CCNL del 1995 attribui al livello provinciale un potere notevolmente più ampio che in precedenza, di incidere nella definizione della retribuzione da corrispondere agli operai: potere che poteva esplicitarsi sia direttamente che indirettamente mediante la classificazione dei lavoratori.

In particolare in materia di classificazione, al livello nazionale restava solo la individuazione di alcune (macro) aree professionali (inizialmente due, poi divenute tre col contratto del 1998), con le rispettive declaratorie, mentre al livello provinciale era riconosciuto il potere di individuare, all'interno di ciascuna area, i vari profili professionali e le rispettive retribuzioni col solo limite di non fissare salari inferiori ai minimi di area stabiliti dal contratto nazionale.

Nell'ambito di questa nuova impostazione il massimo della *devolution* fu rappresentata dalla possibilità, riconosciuta ai contratti provinciali, di derogare addirittura ai minimi di area, mediante gli accordi di riallineamento retributivo.

L'esigenza di prevedere tale possibilità nacque, principalmente, dalla constatazione che in alcune aree del Paese ed in alcuni comparti produttivi, la redditività delle imprese agricole, o di certi tipi di imprese, non era riuscita a mantenere il passo con la dinamica

dei salari, legata - fino ai primi anni '90 - a rigidi automatismi del tutto svincolati dalla produttività delle imprese.

Ad accentuare il divario tra retribuzione reale e contrattuale aveva inoltre contribuito, in maniera rilevante, l'eccessiva centralizzazione della contrattazione collettiva soprattutto per quanto concerne la delicata materia dei livelli salariali. L'accentramento aveva infatti portato, e non poteva essere altrimenti, ad una mediazione delle variegata esigenze territoriali e compartimentali e ad un conseguente scostamento, per eccesso o per difetto, delle possibilità retributive delle singole, specifiche realtà.

Di qui la necessità, soddisfatta col contratto nazionale del 1995, di individuare assetti contrattuali idonei - attraverso un maggior decentramento e mediante gli accordi di riallineamento - a colmare, gradualmente il divario creatosi nel tempo tra retribuzione reale e retribuzione contrattuale.

Da segnalare infine che il contratto nazionale del 1995 prevede anche il non trascurabile impegno delle parti a costituire un fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'agricoltura. Impegno ribadito e perfezionato con la previsione di un ulteriore fondo di accantonamento del TFR degli operai a tempo determinato contenuta nel CCNL del 1998 ed in quello (attualmente vigente) del 2002, che sarà oggetto di disamina al prossimo capitolo.

Conclusioni

Nel nostro Paese la contrattazione collettiva del settore agricolo ha conosciuto una evoluzione profonda segnata da una rilevante successione tra vari sistemi contrattuali diversi tra loro, potendosi individuare, al riguardo, tre distinte fasi, con riferimento ai rapporti tra livello provinciale e nazionale.

La prima - che va dagli anni immediatamente successivi all'abrogazione dell'ordinamento corporativo fino alla metà degli anni '70 - caratterizzata da un sistema di contrattazione agricola fortemente decentrato il cui fulcro era rappresentato dal livello provinciale, mentre al patto nazionale era affidato solo il compito di generalizzare i livelli di tutela raggiunti nelle realtà territoriali maggiormente sindacalizzate.

La seconda - che va dalla metà degli anni '70 alla metà degli anni '90 - caratterizzata, da un sistema centralizzato, imperniato quasi esclusivamente sul livello nazionale, e con una contrattazione provinciale relegata ad un ruolo marginale ed integrativo (cioè col solo potere di integrare le tutele economiche e normative, uguali per tutti, accordate centralmente).

La terza - che va dalla metà degli anni '90 ad oggi - fortemente connotata dalla riscoperta della contrattazione provinciale cui non viene più attribuito un ruolo meramente marginale ed integrativo, bensì pari dignità rispetto al livello nazionale che si concretizza, soprattutto, con un più ampio spazio in materia di definizione e negoziazione della classificazione e del salario.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro oggi

Il 10 luglio 2002 le organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo (Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil) hanno firmato il verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, scaduto il 31 dicembre 2001: un contratto che si muove nel segno della continuità anche se il contratto del luglio 2002 ha apportato significative novità su alcuni punti qualificanti della disciplina contrattuale collettiva; finalizzate a flessibilizzare e modernizzare la regolamentazione del rapporto di lavoro in agricoltura, e a renderla più rispondente alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In molti casi si tratta peraltro di modifiche contrattuali volte ad adeguare la disciplina del contratto collettivo alle numerose ed importanti novità legislative intervenute negli ultimi anni: si pensi, ad esempio, alla legge d'orientamento (d.lgs. 228/2001), alla riforma del lavoro a termine (d.lgs. 368/2001), ed alle nuove norme in materia di formazione professionale (leggi 53/2000 e 388/2000). Modifiche che hanno riguardato l'impresa agricola e/o il lavoro (anche agricolo) e che quindi non potevano non avere ripercussioni sulla relativa disciplina contrattuale.

La disciplina contrattuale ha, a volte, addirittura anticipato, recependole nel CCNL, alcune importanti modifiche in materia di lavoro, da tempo annunciate ma non ancora definitivamente approvate, quali ad esempio quelle previste nel d.d.1. 848 di riforma del mercato del lavoro.

Ambito di applicazione

L'oggetto del contratto è stato modificato per meglio definire l'ambito di applicazione della relativa disciplina, alla luce della più moderna ed ampia concezione di impresa agricola scaturita dalla cosiddetta "legge di orientamento" (d.lgs. 228/2001).

Ed infatti, per definire l'impresa agricola destinataria delle norme contrattuali, è stato fatto esplicito riferimento, per la prima volta, all'art. 2135 del codice civile il quale, come noto, è stato recentemente novellato dalla legge d'orientamento. Sono state così fatte rientrare automaticamente nell'ambito di applicazione del CCNL operai agricoli e florovivaisti tutte quelle nuove realtà e quelle nuove attività che la citata legge d'orientamento ha attratto nel concetto di impresa agricola.

Sono state inoltre mantenute nell'ambito di applicazione del contratto le attività imprenditoriali che presentano affinità con quelle agricole, quali in particolar modo le imprese florovivaistiche e le imprese che svolgono attività di creazione, manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato.

Non rileva, invece, ai fini dell'applicazione del CCNL in commento la modalità di conduzione dell'impresa agricola o florovivaista, nel senso che il contratto troverà applicazione nei confronti di tutte le imprese comunque condotte, sia in forma singola, sia in forma societaria e sia comunque in forma associata.

Da segnalare infine che, per la prima volta, viene effettuata un'elencazione, sia pure a mero titolo esemplificativo, particolari tipologie di imprese che ricadono nell'ambito applicativo del CCNL. Si tratta di una innovazione che apre la

strada e rende più agevole a livello di contrattazione provinciale l'individuazione - in applicazione dell'art. 26 (classificazione) - di mansioni e profili professionali relativi alle diverse tipologie di attività agricole.

Struttura ed assetto del contratto

La struttura e l'assetto della contrattazione collettiva restano sostanzialmente invariate rispetto alle previsioni dei precedenti CCNL del 1995 e 1998. Rimane quindi attribuito al livello provinciale il (delicato e fondamentale) compito di definire i salari contrattuali e la classificazione dei lavoratori, nell'ambito delle tre aree professionali, coi rispettivi minimi retributivi di area, fissati dalla contrattazione nazionale (art. 2).

L'unica novità in proposito riguarda la disciplina delle erogazioni salariali correlate al raggiungimento di determinati obiettivi (incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività) la cui definizione, com'è noto, è demandata alla contrattazione provinciale.

In particolare è stata introdotta (nella parte intitolata "*Contratti provinciali*") una previsione che consente alle parti provinciali, nel caso in cui non dovessero trovare un'intesa per la definizione della predetta erogazione, di individuare - nella determinazione della dinamica salariale - una specifica quota del trattamento economico "sostitutiva" di detta erogazione. L'inciso "*nella determinazione della dinamica salariale*" sta ovviamente a significare che l'onere economico derivante dall'eventuale individuazione del trattamento sostitutivo dell'erogazione per obiettivi, deve essere ricompreso nell'ambito della valutazione della dinamica salariale.

La norma prevede, infine, la possibilità di riassorbire tale trattamento sostitutivo nell'ipotesi in cui, in occasione di un nuovo negoziato, le parti raggiungano un'intesa

per l'individuazione di un'erogazione per obiettivi che rispetti le caratteristiche definite dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Classificazione (norma transitoria)

Abbiamo già visto come la struttura e gli assetti della contrattazione collettiva agricola, particolarmente per quanto concerne i rapporti tra livello nazionale e livello provinciale, sono rimasti pressoché invariati.

Il forte decentramento a livello di definizione dei salari contrattuali e di classificazione dei lavoratori - che scaturisce da tali assetti - trova conferma e rafforzamento in una importante norma transitoria (art. 28) che individua una soluzione di tipo strutturale al problema della compatibilità salariale che caratterizza alcune aree del Paese, ed in particolare il Mezzogiorno.

In diverse realtà, infatti, i salari contrattuali individuati a livello provinciale per alcune figure professionali non sempre risultano adeguati rispetto alle situazioni economiche aziendali.

Pertanto, per quei lavoratori che percepiscono retribuzioni inferiori ai salari contrattuali provinciali previsti per i relativi profili professionali, ma comunque pari o superiori ai minimi di area fissati dall'art. 44 del CCNL, la norma in commento prevede che i contratti provinciali - all'atto del loro rinnovo e, comunque, almeno due mesi prima della scadenza degli accordi provinciali di riallineamento (di cui all'art. 88 del CCNL 10 luglio 1998) - possano provvedere a definire, all'interno di ciascuna area professionale, appositi livelli di inquadramento con i relativi salari, tenendo ovviamente conto del livello retributivo raggiunto a quella data dai lavoratori interessati.

Una specifica previsione è stata inoltre introdotta per quelle province in cui, per effetto degli accordi di riallineamento, i livelli salariali dovessero risultare inferiori ai minimi di area di cui all'art. 44 del CCNL.

In tali ipotesi, infatti, prima di dare applicazione a quanto sopra (e cioè prima di rissare gli appositi livelli di inquadramento con i relativi salari), i contratti provinciali dovranno provvedere a definire un apposito "programma di riallineamento contrattuale", che nell'arco di vigenza del contratto provinciale medesimo, porti all'inserimento dei salari nell'ambito dei minimi di area di cui all'art. 44 del CCNL.

Quest'ultima previsione dovrebbe consentire - nelle province ove i livelli salariali vigenti, secondo gli accordi di riallineamento, sono inferiori ai minimi di area - di sistemare la situazione salariale in due tempi: dapprima attraverso un accordo di graduale raggiungimento dei minimi di area, di durata pari al contratto provinciale; e poi - al raggiungimento di detti minimi - mediante l'inserimento dei livelli salariali raggiunti nell'ambito del sistema classificatorio provinciale.

Retribuzione

In ossequio ai principi fissati all'art. 2 relativamente ai rapporti tra livello centrale e provinciale di contrattazione, al contratto collettivo nazionale spetta di definire - sulla base di una valutazione dell'andamento inflativo (protocollo del luglio 1993) - gli aumenti da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali, nonché gli incrementi da apportare ai minimi di area.

In applicazione di tale previsione il contratto nazionale del 2002 ha stabilito che i salari contrattuali vigenti nelle singole province per ciascun livello professionale, così come stabiliti dai contratti provinciali in applicazione del CCNL 10 luglio 1998, devono essere incrementati:

> del 3 per cento, a decorrere dal 1° luglio 2002;

> del 2 per cento, a decorrere dal 1° gennaio 2003.

Entrambi gli aumenti - sia quello del 1° luglio 2002 e sia quello del 1° gennaio 2003 - sono da calcolarsi sull'importo dei salari contrattuali provinciali che risultano in vigore alla data del 30 giugno 2002.

Il vigente contratto nazionale ha inoltre aggiornato i minimi salariali per ciascuna delle tre aree professionali. I nuovi minimi troveranno attuazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del CCNL 10 luglio 1998, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e comunque non oltre il 1° gennaio 2005.

I minimi di area, invece, dovranno essere applicati dal 1° gennaio 2003 in tutte le altre province dove non sono stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del CCNL 10 luglio 1998.

In ogni caso, comunque, durante il prossimo negoziato i contratti provinciali non potranno definire, per i vari livelli di ciascuna area, salari contrattuali inferiori ai nuovi minimi di area, salvo quanto previsto dagli articoli 16 (apprendistato) e 26 (norma transitoria).

Trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato

Nel precedente capitolo abbiamo avuto modo di vedere che sin da quando la contrattazione collettiva (nel 1973) abbandonò la obsoleta distinzione tra salariati fissi e braccianti avventizi per abbracciare quella, ancora attuale, tra operai a tempo determinato e operai a tempo indeterminato, incluse tra questi ultimi non solo i lavoratori assunti senza prefissione di termine, ma anche quelli assunti a tempo determinato che lavoravano per almeno 180 giorni nell'arco di 12 mesi presso la stessa azienda.

Successivamente tale previsione venne leggermente attenuata. Ed infatti, a partire dal contratto collettivo nazionale del 1977 e fino a quello previgente (del 1998), i lavoratori

con almeno 180 giornate di lavoro non erano più inclusi direttamente tra gli operai a tempo indeterminato, ma veniva solo riconosciuto loro il diritto (potestativo) alla trasformazione del rapporto.

Il nuovo CCNL - al fine di escludere ogni forma di automaticità della trasformazione del rapporto e ad evitare incertezze sui tempi della trasformazione - è ulteriormente intervenuto su tale delicata materia regolamentando la procedura di trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti a termine per quegli operai che - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - hanno prestato presso la stessa azienda 180 giornate di effettivo lavoro.

È stato infatti previsto che il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di effettivo lavoro, mediante comunicazione scritta del lavoratore da presentare al datore di lavoro.

Ma la principale novità in materia è rappresentata senz'altro dall'esclusione dall'ambito di applicazione delle disposizioni concernenti la trasformazione, di due nuove tipologie di rapporti a termine, di cui appresso.

Rapporto a termine

Il nuovo accordo - ferma restando, come di consueto, la possibilità di assumere operai agricoli con contratto di lavoro a tempo determinato per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o per fasi lavorative o per la sostituzione di lavoratori assenti, cioè la tipologia di rapporto che sino ad oggi è stata utilizzata (lettera a degli artt. 19 e 20) - introduce due ulteriori tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato, in linea con le recenti innovazioni legislative (d.lgs. 368/2001) e con quelle programmate (d.d.1. 848 di riforma del mercato del lavoro).

Tali nuove tipologie introducono una maggiore flessibilità nella disciplina dei rapporti di lavoro a termine e danno la possibilità alle imprese di scegliere, tra le tre diverse tipologie di rapporto previste, quella più consona alle esigenze produttive ed organizzative dell'azienda assuntrice. Le novità introdotte, per converso, garantiscono ai dipendenti interessati una maggiore stabilità occupazionale.

▪ **Rapporto a termine con garanzia occupazionale di oltre 100 giornate** (lettera b degli artt. 19 e 20)

Con tale tipologia contrattuale gli operai vengono assunti, con rapporto a termine, per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o più fasi lavorative nell'anno, con la garanzia occupazionale, da parte dell'azienda, di un numero di giornate di lavoro annue superiore a 100.

Si tratta in sostanza del rapporto di lavoro cosiddetto "intermittente", già diffuso in altri Paesi europei e previsto nel disegno di legge 848 di riforma del mercato del lavoro.

In tale rapporto le parti individuano - nel contratto di lavoro da stipulare necessariamente in forma scritta - i presumibili periodi di impiego, nell'arco di 12 mesi, per i quali l'operaio garantisce la propria disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo.

A fronte della disponibilità prestata dal lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a garantire almeno 101 giornate di lavoro nell'anno.

▪ **Rapporto a termine di durata superiore a 180 giornate** (lettera e degli artt. 19 e 20)

Con tale tipologia contrattuale gli operai vengono assunti con rapporto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Si tratta in sostanza di un rapporto di lavoro che, pur essendo a termine a tutti gli effetti, prevede l'impiego del lavoratore in modo continuativo, garantendo allo stesso una maggiore stabilità occupazionale.

Entrambe le nuove tipologie sopra illustrate sono escluse dall'ambito di applicazione della norma contrattuale che riconosce al lavoratore il diritto alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a termine qualora si protragga per almeno 180 giornate nell'arco di 12 mesi.

Le modalità di corresponsione della retribuzione ai lavoratori assunti con tali tipologie contrattuali, a partire dal 1° gennaio 2003, possono essere quelle previste per gli operai a tempo indeterminato, e cioè senza corresponsione del cosiddetto terzo elemento, ma col pagamento delle festività solo se cadenti nel periodo di lavoro (cfr. legge n.260/49 e legge n.90/54), con la fruizione delle ferie in proporzione al tempo di lavoro svolto nell'anno e con la corresponsione della 13^a e 14^a mensilità anch'esse in proporzione.

Lavoro temporaneo (interinale)

Il previgente CCNL del 1998 aveva disciplinato in via sperimentale il rapporto di lavoro temporaneo, nell'ambito dei ristretti limiti posti dalla legge 196/97.

Al fine di rendere pienamente applicabile questo importante istituto, la nuova intesa - tenendo presenti le innovazioni legislative già intervenute (art. 64, ci, legge 488/99) e quelle preannunciate (disegno di legge di riforma del mercato del lavoro) - supera la sperimentazione ed elimina il divieto di ricorrere a lavoratori temporanei per prestazioni di esiguo contenuto professionale.

A seguito di tale nuova intesa, il contratto di lavoro temporaneo diviene quindi applicabile su tutto il territorio nazionale e per tutte le qualifiche.

Naturalmente, come previsto dall'art. 25, si ritornerà a negoziare sui contenuti del Protocollo in questione, non appena sarà approvato il disegno di legge sul mercato del lavoro.

Formazione professionale e continua

Le norme contrattuali in materia di formazione professionale sono state profondamente riviste, al fine di realizzare un sistema più rispondente alle esigenze formative dei lavoratori e delle aziende, anche alla luce delle intervenute disposizioni legislative che hanno significativamente riformato la materia (legge 53/2000 e legge 388/2000).

Il nuovo sistema di formazione professionale si articola su tre pilastri: il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, Agriform ed i Centri di Formazione Agricola.

Nel delineato sistema, particolare rilievo assume il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui è prevista la costituzione a livello nazionale entro la fine dell'anno corrente, ai sensi dell'art. 118 della legge 388/2000. Detto fondo provvedere a finanziare i progetti di formazione concordati tra le parti (a livello aziendale, territoriale, settoriale) e quelli realizzati in proprio dalle singole aziende.

Oltre alla costituzione del Fondo interprofessionale, è stato ribadito e rafforzato il ruolo di Agriform, che svolgerà le proprie funzioni in stretta correlazione con gli altri due pilastri del nuovo sistema formativo.

È stata infine prevista la possibilità di costituire a livello regionale, interregionale, provinciale o di bacino, una struttura territoriale flessibile, denominata Centro di Formazione Agricola, secondo le modalità ed i criteri che saranno fissati dalla contrattazione provinciale. Tali organismi, ove istituiti, dovranno perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione, tenendo conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale e delle esigenze di capacità e competenze professionali dei lavoratori.

Infine è stato aumentato da 150 a 200 il numero di ore di permesso retribuito usufruitale, nell'arco di un triennio, dal lavoratore per partecipare, su sua iniziativa, a corsi di formazione professionale di interesse agrario tenuti da Enti qualificati e riconosciuti. Resta confermato che le predette ore di permesso possono essere cumulate in un solo anno.

Mercato del lavoro

Come detto, sono all'esame del Parlamento alcuni disegni di legge che riformano profondamente la materia del mercato del lavoro, tra i quali in particolare il disegno di legge n. 848, recante *"Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"*.

Per poter sfruttare appieno le novità che verranno introdotte da tali provvedimenti, una volta definitivamente approvati, è stato previsto, nel nuovo CCNL, l'impegno delle parti ad incontrarsi entro 30 giorni dall'emanazione dei medesimi per concordare, a livello nazionale, gli eventuali aspetti demandati alla contrattazione collettiva nonché per adeguare le disposizioni contrattuali alle novità legislative.

È stata comunque già prevista la possibilità per le parti stipulanti di svolgere un ruolo attivo, sia a livello nazionale che provinciale, nella riorganizzazione del collocamento anche attraverso la costituzione di organismi bilaterali; organismi che, ovviamente, potranno essere costituiti solo dopo la definitiva approvazione del citato disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro, giacché solo allora si potranno conoscere, nell'ambito del nuovo sistema di collocamento, il ruolo e le funzioni eventualmente attribuiti a tali enti.

Altri istituti

Naturalmente quelli sin qui descritti sono solo gli aspetti salienti ed innovativi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti.

Quest'ultimo infatti, come accennato nel capitolo precedente, ha acquisito progressivamente nuovi contenuti e nuove funzioni, una sempre maggiore articolazione ed una crescente estensione fino a ricomprendere in un unico contratto la disciplina degli operai agricoli a tempo determinato (già braccianti) ed indeterminato (già salariati fissi), nonché degli operai florovivaisti, gettando le prime timidissime basi per l'unificazione col contratto degli impiegati (per il che, tuttavia, non sembrano esserci ancora le condizioni di carattere politico-sindacale).

Attualmente il contratto nazionale si compone di ben 91 articoli ed 11 allegati (tra protocolli, accordi, verbali, regolamenti, etc.) e tratta un numero rilevante di materie che non riguardano più solo la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro (ed. parte normativa), bensì anche la regolamentazione di impegni concernenti direttamente le parti stipulanti (ed. parte obbligatoria). La contrattualistica agraria nel suo ciclo storico è rappresentativa della ricerca di flessibilità e decentramento, vede nel momento provinciale il fulcro della negoziazione e nel sistema classificatorio il viatico per la disciplina settoriale, e sostanzialmente categoriale.

Con la contrattazione degli anni '90 si è determinata una svolta decisiva; si è riconsegnata alla realtà locale il governo del rapporto di lavoro, sia dal punto di vista normativo che economico.

Questo modello ha consentito di contenere il costo del lavoro, ha determinato elevata flessibilità coniugata con forti garanzie occupazionali, ed è divenuto un modello di riferimento interessante anche per altri settori.

CAPITOLO 2 – I RECENTI RINNOVI CONTRATTUALI

2.a. Gli impiegati agricoli

Si sono viste le profonde mutazioni subite dal contratto dei braccianti negli ultimi decenni. Significativo è poi per il comparto il contratto di lavoro per gli impiegati e i quadri dell'agricoltura. Il contratto interessa circa 15.000 addetti dipendenti da aziende agricole singole o associate.

Il nuovo contratto decorre dal 1 gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007.

I punti salienti dell'accordo riguardano:

- l'adeguamento alla nuova disciplina dell'orario di lavoro, che introduce significativi elementi di flessibilità nella gestione dello stesso;
- il recepimento della normativa introdotta con il decreto di attuazione della legge Biagi;
- l'aumento delle retribuzioni contrattuali, nella misura del 4 per cento a decorrere dal 1° giugno 2004 e dell'1,9 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2005, conseguentemente con un incremento, a regime, del 5,9 per cento (con la specifica di cui agli ultimi quattro capoversi dell'accordo).

Il testo sottoscritto modifica molti degli articoli del vecchio contratto di lavoro, quali:

- Oggetto del contratto (art.1);
- Struttura ed assetto del contratto (art.2);
- Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art.3);
- Sistema di formazione professionale e continua (art.6);
- Assunzione a tempo indeterminato ed a termine(art.7);
- Contratti di formazione e lavoro (art.11);
- Contratto di inserimento (art.11 bis);
- Apprendistato (art.13);
- Contratto di somministrazione di lavoro (art.14);
- Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro (art. 14 bis);
- Classificazione del personale – Variazioni di mansioni e di qualifica (art.15);
- Disciplina dei quadri (art.16);
- Orario di lavoro (art.17);
- Lavoro straordinario, festivo, notturno (art.18);
- Congedi parentali (art.22 bis)
- Permessi per la frequenza a corsi di studio (formazione continua) - (art.23);
- Congedi per la formazione (art.23 bis);
- Retribuzione (art.24).

Il nuovo accordo contiene poi alcuni allegati:

- Allegato D: Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro;
- Allegato H: Accordo interconfederale ai sensi dell'art.86, comma 13, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 (contratti di formazione e lavoro);
- Allegato I: Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento;
- Allegato L: Norma transitoria.

Le parti, sottoscrivendo il nuovo accordo, si danno atto che con gli aumenti economici si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata per il biennio 2002/2003, ed al riconoscimento dei tassi di inflazione programmati per l'anno 2004, pari all'1,7 per cento e per l'anno 2005, pari all'1,5 per cento.

Con i medesimi aumenti – considerato il tasso di inflazione tendenziale per l'anno 2004 in essere alla data del rinnovo – si è proceduto ad una ulteriore rivalutazione delle retribuzioni che porta l'incremento complessivo per il biennio 2004/2005 al 3,9 per cento.

Importante l'adeguamento contrattuale alle aziende considerate agricole dalla nuova legge di orientamento.

L'art. 1 del nuovo CCNL prevede infatti che il contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli impiegati e quadri da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ad ordinamento produttivo misto;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, comprese la piscicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche.

Ricordiamo che sono considerate florovivaistiche le aziende vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali; produttrici di piante ornamentali da serra; produttrici di fiori recisi comunque coltivati; produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

In materia normativa molto rilevante l'articolato in tema formativo: secondo l'art. 6 del nuovo testo in agricoltura si avrà un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

1. Fondo interprofessionale per la formazione continua (art. 118 della legge 388/2000 e art. 25, comma 4, della legge 845/1978)
2. Agriform (organismo bilaterale sindacale)
3. Centro di formazione agricola (a carattere territoriale)

Il nuovo contratto, nel dare atto della abrogazione dei contratti di formazione e lavoro (C.F.L.) recepisce il D.Lgs. n. 276/2003 (c.d. decreto Biagi).

Disciplinato il contratto di inserimento (art. 11 bis).

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è disciplinato, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge (artt. 54-59, d.lgs. 276/2003), dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Il periodo di prova è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alla precedente lettera c) e d), con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di più di un livello rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Recepito ancora il nuovo apprendistato. L'art. 13 prevede infatti l'applicazione della disciplina in vigore precedentemente e ciò in attesa delle regole sancite dal decreto Biagi.

Ad oggi (art. 16 legge 196/97) la durata dei contratti di apprendistato è fissata nella misura massima di 48 mesi per la 1^a, 2^a e 3^a categoria e di 24 mesi per la 4^a e 5^a categoria di impiegati.

La retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente stipendio contrattuale mensile per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali con le stesse modalità previste per gli impiegati assunti a tempo indeterminato.

Gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e specificatamente dall'art. 16, comma 2 della legge 196/97.

In attesa della regolamentazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato ai sensi del d.lgs. 276/2003, le disposizioni precedenti continuano a trovare applicazione anche nel prossimo futuro.

Disciplinato poi il contratto di somministrazione di lavoro, (art. 14 CCNL e D.Lgs. 276/2003); il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626/94;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (pari a 270 giornate).

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Relativamente poi a tutte le altre materie previste dalla decretazione Biagi (D.L.gs. 276/2003) le parti si sono impegnate ad incontri per il completamento della disciplina contrattuale entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti firmatarie il CCNL.

Riesaminata anche la classificazione del personale.

In particolare si sottolinea come il nuovo accordo preveda la costituzione di una commissione per la revisione dell'inquadramento.

La Commissione dovrà in particolare valutare:

- le innovazioni tecnologiche ed organizzative maturate nel contesto impiegatizio agricolo che hanno inciso sui profili professionali;
- le figure rientranti nell'ambito agricolo a seguito delle modifiche apportate all'art.2135 del codice civile, e ad altre disposizioni di legge, dai decreti legislativi n. 226, 227 e 228 del 2001, nonché dal d.lgs. n.99 del 2004;
- l'adeguatezza dell'attuale assetto classificatorio con riferimento alle categorie, alle relative declaratorie ed ai singoli profili professionali, alla disciplina dei quadri, nonché ai compiti ed ai limiti attribuiti alla contrattazione territoriale in materia di classificazione.

Molto importante la nuova norma in materia di orario di lavoro (confermato in 39 ore settimanali).

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del d.lgs. n.66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale.

La suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali che dovranno distribuire tale orario in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo, in relazione alla peculiarità di alcuni comparti produttivi, nonché in considerazione di particolari mansioni svolte da talune figure impiegatizie.

La mezza giornata o la intera giornata libera coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione, da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta; deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corresponsione della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito.

Per talune categorie impiegatizie lo svolgimento della prestazione lavorativa, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro, è demandata perciò alla contrattazione territoriale la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegatizie, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, nel mese di aprile od al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

Con il nuovo contratto si è poi dato corso ad una vera novità: è stata infatti introdotta la Banca delle Ore: è consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione territoriale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

Molto importante poi la parte economica (in linea con altri recenti rinnovi del settore agricolo – vedi i vari CPL operai agricoli recentemente stipulati – nonché del comparto cooperativo); il salario aumenta con decorrenza dal 1 giugno 2004: gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31/12/2003, previsti per ciascuna categoria di impiegati rinnovati in applicazione del CCNL 5 aprile 2000, sono incrementati a decorrere dal 1 giugno 2004 del 4% e a decorrere dal 1 gennaio 2005 dell'1,9%.

Questi i nuovi minimi nazionali:

Categorie	Stipendio base mensile	Indennità di contingenza	E.D.R.	Minimi nazionali di stipendio mensile
1°	693,84	526,19	10,33	1.230,36
2°	593,44	520,56	10,33	1.124,33
3°	508,29	515,62	10,33	1.034,24
4°	451,38	512,74	10,33	974,45
5°	411,49	510,81	10,33	932,63
6°	369,21	508,34	10,33	887,88

Riportiamo di seguito il testo completo dell'accordo.

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2004 il giorno 27 del mese di maggio, in Roma presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele, 101

tra
Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
Confederazione Nazionale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori
e
CONFEDERDIA
FLAI-C.G.I.L.
FAI-C.I.S.L.
UILA-U.I.L.

Si è convenuto di rinnovare il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del 5 aprile 2000.

I nuovi articoli concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 36 pagine, riguardano le seguenti materie:

- *Oggetto del contratto (art.1);*
- *Struttura ed assetto del contratto (art.2);*
- *Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art.3);*
- *Sistema di formazione professionale e continua (art.6);*
- *Assunzione a tempo indeterminato ed a termine(art.7);*
- *Contratti di formazione e lavoro (art.11);*
- *Contratto di inserimento (art.11 bis);*
- *Apprendistato (art.13);*
- *Contratto di somministrazione di lavoro (art.14);*
- *Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro (art. 14 bis);*
- *Classificazione del personale – Variazioni di mansioni e di qualifica (art.15);*
- *Disciplina dei quadri (art.16);*
- *Orario di lavoro (art.17);*
- *Lavoro straordinario, festivo, notturno (art.18);*
- *Congedi parentali (art.22 bis)*
- *Permessi per la frequenza a corsi di studio (formazione continua) - (art.23);*
- *Congedi per la formazione (art.23 bis);*
- *Retribuzione (art.24);*
- *Allegato D: Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro;*
- *Allegato H: Accordo interconfederale ai sensi dell'art.86, comma 13, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 (contratti di formazione e lavoro);*
- *Allegato I: Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento;*
- *Allegato L: Norma transitoria.*

Le parti si danno reciprocamente atto che con gli aumenti indicati nell'art.24 (Retribuzione) si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata per il biennio 2002/2003, ed al riconoscimento dei tassi di inflazione programmati per l'anno 2004, pari all'1,7 per cento e per l'anno 2005, pari all'1,5 per cento.

Con i medesimi aumenti – considerato il tasso di inflazione tendenziale per l'anno 2004 in essere alla data del presente rinnovo – si è proceduto ad una ulteriore rivalutazione delle retribuzioni che porta l'incremento complessivo per il biennio 2004/2005 al 3,9 per cento.

Tale valore sarà preso a riferimento dai contratti territoriali per il recupero del differenziale fra inflazione reale e programmata, riferito al biennio 2004/2005.

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31.12.2004.

p.	la CONFEDERDIA	p.	la Confagricoltura
p.	la FLAI-CGIL	p.	la Coldiretti
p.	la FAI-CISL	p.	la CIA
p.	la UILA-UIL		

Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche¹ e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli impiegati e quadri da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

¹ Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

- le aziende ad ordinamento produttivo misto;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, comprese la piscicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche.

Art. 2 - Struttura ed assetto del Contratto

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

Contratto Nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze del livello territoriale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi nazionali di stipendio di cui all'art. 24 Tab. n. 1 nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sugli stipendi contrattuali vigenti.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Contratto territoriale

Il contratto territoriale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione territoriale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dall'art. 61 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti territoriali medesimi e sarà coerente con i tassi di inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui ai commi 3° e 4° del presente articolo.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta sui minimi nazionali di stipendio nel primo biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo.

La dinamica di cui ai precedenti commi si applicherà, in sede di stipula dei contratti territoriali, sullo stipendio contrattuale di cui all'art. 24, comma 5°. L'importo derivante dalla predetta dinamica dovrà essere sommato al minimo di stipendio-base mensile di cui alla lettera a) del predetto 5° comma dell'art. 24.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti, in sede di rinnovo del Contratto territoriale, inoltre valuteranno la possibilità di prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento del settore.

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo e dalle successive disposizioni di legge.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, di cui al citato protocollo, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

Dopo 3 mesi di vacanza contrattuale agli impiegati dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione, denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sugli stipendi contrattuali vigenti.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Art. 3 - Decorrenza, durata del Contratto nazionale e procedure di rinnovo

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2007, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta, a mezzo raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. L'inosservanza di quanto stabilito per tale periodo comporterà a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

ART. 6 – Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

1) Fondo interprofessionale per la formazione continua

2) Agriform

3) Centro di formazione agricola

4) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa. Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad Agriform per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

5) Agriform è l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli organismi similari a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'Isfol. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, Agriform fa riferimento alle sedi territoriali (osservatori) previsti dal Ccnl e ai Centri di formazione agricola.

6) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale e scolastica e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le Parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro il 31/12/2004. Le modalità ed i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai Contratti Territoriali o a specifici accordi tra le parti al medesimo livello.

Art. 7 – Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno, e, salvo diversamente stabilito dalle parti, si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti territoriali.

Il contratto con prefissione di termini deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e potrà aver luogo nei soli casi di:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto;
- assunzione per un'opera definita;
- negli altri casi previsti dalla legislazione vigente.

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Art.11 - Contratti di formazione e lavoro

Le parti, in applicazione dell'art. 3 della legge 19.12.1984, n. 863 e successive modifiche, nonché tenuto conto delle integrazioni introdotte dall'art. 16 della legge 19.7.1994, n. 451 e successive modifiche e integrazioni, concordano di disciplinare i contratti di formazione e lavoro secondo il Protocollo nazionale allegato, che è parte integrante del presente CCNL (All. C).

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 86, c.9, del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276, la disciplina dei contratti di formazione e lavoro continua trovare applicazione solo per i contratti stipulati prima del 24 ottobre 2003 o successivamente nei limiti precisati nell'accordo interconfederale del 13 novembre 2003 (All. H).

Art.11 bis – Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è disciplinato, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge (artt. 54-59, d.lgs. 276/2003), dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (All. I), salvo quanto appresso specificato.

Il periodo di prova è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alla precedente lettera c) e d), con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di più di un livello rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Art. 13 – Apprendistato

In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 16 della Legge 196/97 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti convengono quanto segue:

- 1) La durata dei contratti di apprendistato è fissata nella misura massima di 48 mesi per la 1^a, 2^a e 3^a categoria e di 24 mesi per la 4^a e 5^a categoria di impiegati.
- 2) La retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente stipendio contrattuale mensile per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato.
- 3) Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali con le stesse modalità previste per gli impiegati assunti a tempo indeterminato.
- 4) Gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e specificatamente dall'art. 16, comma 2 della legge 196/97.

In attesa della regolamentazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato ai sensi del d.lgs. 276/2003, le disposizioni di cui ai punti precedenti continuano a trovare applicazione.

Per consentire la migliore applicazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato, ferma restando la loro immediata ed integrale operatività per tutti i lavoratori una volta completata la regolamentazione regionale, le parti si impegnano a definire entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto gli aspetti demandati alla disciplina collettiva, mediante un protocollo unico d'intesa a livello nazionale valido per tutti i lavoratori dell'agricoltura. Art. 14 - Contratto di somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli è disciplinato secondo i termini di cui al Protocollo Nazionale d'intesa (vedi All. D).

Art. 14 bis – Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL per alcuni istituti previsti dal d.lgs. 276/2003 il quadro regolamentare è ancora in via di definizione, le parti si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dal completamento della disciplina normativa di ciascun istituto per definire gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva.

Art. 15 - Classificazione del personale - Variazioni di mansioni e di qualifica

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, comprendenti gli impiegati di concetto e d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione ed apporto di iniziativa.

1^a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

Profili

Direttori tecnici, amministrativi, commerciali ed altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1^a Categoria il Direttore del Centro elaborazione dati.

Rientrano nella 1^a Categoria gli "Agenti" che pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttori ed ai quali siano affidati dal medesimo titolare

dell'impresa poteri ed incombenze propri di detta 1^a Categoria, e che provvedono quindi, con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.

Analogamente, nelle aziende vitivinicole rientrano nella 1^a Categoria quegli "Enologi" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

2^a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.

Profili

Capo reparto e Capo ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.

Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente, provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede, altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, all'assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; è incaricato della tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici.

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi dell'effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

Analista: l'impiegato che effettua le analisi dei terreni dell'azienda e/o quelle di laboratorio, riguardanti i prodotti agricoli e/o il controllo dei prodotti impiegati in azienda.

Ricercatore: l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla loro realizzazione.

3^a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Profili

Sottoagenti - Contabili - Impiegati amministrativi o commerciali - Aiuto enologo - Corrispondente in lingue estere.

4^a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profili

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali od ai reparti - assistenti - Operatori CED - Disegnatori tecnici - magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidata la responsabilità del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico, e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato ed alla relativa registrazione contabile-amministrativa.

5^a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili

Stenografi - Dattilografi - Addetti a semplici mansioni di segreteria - Addetti alle spedizioni - Terminalista C.E.D. addetto all'acquisizione dei dati.

6^a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica.

Profili

Uscieri - Fattorini - Commessi.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente.

Qualora a causa di esigenze aziendali straordinarie di emergenza, l'impiegato sia adibito, in via non solo temporanea ma eccezionale ed episodica, a mansioni di qualifica inferiore, conserverà i diritti ed il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora l'impiegato sia adibito, invece, a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge dette mansioni, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di due mesi.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Impegno a Verbale

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli impiegati agricoli prevista dall'art. 15 del presente contratto, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti, per un eventuale accordo a livello nazionale, proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

In tale compito di studio, la Commissione dovrà valutare:

- le innovazioni tecnologiche ed organizzative maturate nel contesto impiegatizio agricolo che hanno inciso sui profili professionali;
- le figure rientranti nell'ambito agricolo a seguito delle modifiche apportate all'art.2135 del codice civile, e ad altre disposizioni di legge, dai decreti legislativi n. 226, 227 e 228 del 2001, nonché dal d.lgs. n.99 del 2004;
- l'adeguatezza dell'attuale assetto classificatorio con riferimento alle categorie, alle relative declaratorie ed ai singoli profili professionali, alla disciplina dei quadri, nonché ai compiti ed ai limiti attribuiti alla contrattazione territoriale in materia di classificazione.

La Commissione sarà composta di 8 membri, di cui 4 designati dalle OO. imprenditoriali e 4 designati dalle OO.SS. degli impiegati e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione inizierà i lavori entro il 30 luglio 2004 e sarà presieduta, a turno, da un componente di parte datoriale o di parte sindacale.

La Commissione delibererà all'unanimità in ordine agli indirizzi ed al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale assetto classificatorio.

La Commissione dovrà ultimare i suoi lavori entro il 31 dicembre 2004 e presentare alle parti stipulanti un rapporto conclusivo in cui dovranno essere evidenziati sia i pareri sui quali sia stata raggiunta l'unanimità, sia quelli differenziati sui quali non sia stato possibile pervenire ad una convergenza di pareri, al fine di un eventuale accordo a livello nazionale, come previsto dal 1° comma del presente impegno a verbale.

Art. 16 - Disciplina dei quadri

a) Definizione della figura dei Quadri

In applicazione dell'art. 2 della legge 13.5.1985 n. 190, sono considerati "quadri" quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei "quadri" quei lavoratori che, nell'ambito della 1ª categoria degli impiegati agricoli, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro. Si riconosce pertanto, la qualifica di "quadro" a quegli impiegati che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo. A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

b) Indennità di funzione

Alla categoria dei "quadri" come individuata nella precedente lett.a), spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.

c) Variazione e mansioni di qualifica.

In base all'art. 6 della Legge n. 190/1985, nel caso di svolgimento delle mansioni di "quadro" da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

d) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa entro un mese dalla stesura del nuovo CCNL, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposita separata convenzione.

Art. 17 - Orario di lavoro

Con decorrenza dal 1° agosto 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del d.lgs. n.66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale.

La suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali che dovranno distribuire tale orario in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo, in relazione alla peculiarità di alcuni comparti produttivi, nonché in considerazione di particolari mansioni svolte da talune figure impiegatizie. La mezza giornata o la intera giornata libera coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie.

Art. 18 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art.17;
- b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore venti alle ore cinque del mattino successivo;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 20.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione, da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta; deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corresponsione della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito².

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 24, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario	30%
b) lavoro notturno	50%
c) lavoro festivo	50%
d) lavoro straordinario festivo	60%
e) lavoro festivo notturno	65%

Fermo rimanendo quanto disposto dai commi precedenti, considerato tuttavia che per talune categorie impiegatizie lo svolgimento della prestazione lavorativa, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dall'art. 17 del presente Contratto, è demandata alla contrattazione territoriale la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegatizie, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, nel mese di aprile od al termine degli anzidetti periodi dell'anno. È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione territoriale (Banca delle ore). Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.

Art. 22 bis - Congedi parentali

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave, e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (d.lgs. 26 marzo 2001 n.151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art.32, comma 1, del citato Testo Unico, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 23 - Permessi per la frequenza a corsi di studio (formazione continua)

Gli impiegati che, al fine di migliorare la propria professionalità, in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio e di aggiornamento professionale, presso organismi accreditati dalle regioni, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore, da utilizzare nell'arco di un triennio o di un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art.6 della legge 53/2000, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art.118 della legge 388/2000, l'impiegato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di uno per quelle aziende che hanno sino a 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

Per ottenere i permessi di partecipazione a detti corsi, gli impiegati dovranno fornire al titolare dell'azienda o a chi per lui un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Nell'ipotesi che il corso sia effettuato fuori orario di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al pagamento del corso stesso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta rilasciata dall'istituto od organismo interessato.

Tale pagamento a carico del datore di lavoro non dovrà superare complessivamente l'ammontare pari a 40 ore dello stipendio mensile dell'impiegato, mentre lo stesso dipendente, durante il medesimo anno, non potrà usufruire di ulteriori permessi per la frequenza ai corsi previsti dal 1° comma del presente articolo.

² Ai fini della determinazione della retribuzione oraria per il computo del lavoro straordinario, festivo, notturno, ecc., la retribuzione mensile va divisa per 169.

Art. 23 bis – Congedi per la formazione

In materia di congedi per la formazione si applicano le vigenti disposizioni di legge (art.5, legge 53/2000).

Per l'esercizio del relativo diritto il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

Il datore di lavoro valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione. Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei congedi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno sino a 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

Art. 24 - Retribuzione

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 61)
- Indennità di contingenza (art. 26)
- Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)
- Minimo di stipendio integrativo
- Aumenti periodici di anzianità (art. 27)

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

L'articolazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al primo comma dovrà essere effettuata attraverso la indicazione di minimi distinti per categoria. Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio: le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al primo comma del presente articolo. Lo "stipendio contrattuale mensile", definito dai contratti territoriali per ciascuna delle categorie di impiegati di cui all'art. 15 del presente contratto, è costituito da:

- a) Minimo di stipendio-base mensile
- b) Indennità di contingenza
- c) Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)
- d) Minimo di stipendio integrativo

Aumenti degli stipendi contrattuali

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31.12.2003, previsti per ciascuna categoria di impiegati rinnovati in applicazione del CCNL 5 aprile 2000, sono incrementati a decorrere dal 1° giugno 2004 del 4 per cento e a decorrere dal 1° gennaio 2005 dell'1,9 per cento.

Minimi nazionali di stipendio mensile

I minimi nazionali di stipendio mensile per le diverse categorie di impiegati, comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono riportati nella tabella n° 1.

I contratti territoriali non possono definire, per ciascuna categoria di impiegati, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 12 e 13 del presente CCNL.

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 5 aprile 2000, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2007; per gli altri contratti territoriali dal 1° giugno 2004 (vedi norma transitoria). In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al primo comma del presente titolo (vedi Tab. 1) nonché gli incrementi da applicarsi a tutti gli stipendi contrattuali definiti dai contratti territoriali per ciascuna categoria di impiegati. Per i contratti territoriali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale" in vigore al livello territoriale interessato.

Norma transitoria

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 5 aprile 2000, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile per le diverse categorie di impiegati, si applicano a decorrere dal 1° giugno 2004.

Tab. 1

Categorie	Stipendio base mensile	Indennità di contingenza	E.D.R.	Minimi nazionali di stipendio mensile
1°	693,84	526,19	10,33	1.230,36
2°	593,44	520,56	10,33	1.124,33
3°	508,29	515,62	10,33	1.034,24
4°	451,38	512,74	10,33	974,45
5°	411,49	510,81	10,33	932,63
6°	369,21	508,34	10,33	887,88

Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del d.lgs. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art.1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- i) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- j) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- k) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626/94;
- l) sostituzione di lavoratori assenti;
- m) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- n) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- o) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;
- p) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente¹.

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

ACCORDO INTERCONFEDERALE
AI SENSI DELL'ART. 86, COMMA 13 DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, N. 276

Addì, 13 novembre 2003

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA,
CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONF COOPERATIVE, UNCI, AGCI,
COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI,
CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL

visto il comma 13 dell'art. 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 che affida alle associazioni dei datori dei lavori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la definizione di uno o più accordi interconfederali per la gestione della messa a regime del medesimo decreto anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti nel medesimo decreto alla contrattazione collettiva;

nel comune intento di continuare ad esercitare il ruolo svolto negli ultimi quindici anni sul piano della regolamentazione interconfederale degli strumenti legislativi miranti a promuovere e favorire tutte le occasioni di impiego regolare e tutelate offerte ai lavoratori ed in particolare ai giovani;

viste le titolarità che il decreto legislativo n. 276/2003 riserva direttamente ad accordi interconfederali;

¹ L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

ritenendo utile, anche sulla scorta dell'esperienza di prima attuazione della disciplina del lavoro temporaneo di cui alla legge n. 196/1997, definire intese transitorie e sussidiarie della contrattazione collettiva finalizzate a promuovere e favorire le occasioni di impiego offerte dalla nuova legislazione;
considerato l'alto numero di progetti di formazione e lavoro presentati agli organismi preposti alla loro approvazione prima della data di entrata in vigore del decreto n. 276/2003, a decorrere dalla quale è stata stabilita l'inapplicabilità del predetto istituto al settore privato;
considerato, altresì, che la previgente disciplina, nonché gli specifici accordi interconfederali intervenuti ai sensi dell'art. 3, ultimo periodo, della legge n. 863/1984, prevedono, di norma, un non breve arco temporale, successivo all'approvazione, nel corso del quale è possibile effettuare le assunzioni progettate;
considerato che tale periodo di tempo è funzionale allo svolgimento delle necessarie operazioni di ricerca e selezione del personale da assumere, e la mancata attuazione di tali attività propedeutiche inciderebbe in termini negativi sulla scelta aziendale di procedere alle assunzioni;
Tutto ciò premesso, si conviene:

Regime transitorio per i contratti di formazione e lavoro

1. I contratti di formazione e lavoro stipulati, anche successivamente al 23 ottobre 2003, in base a progetti approvati entro tale data – ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 – esplicano integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia di contratti di formazione e lavoro.

2. I progetti per contratti di formazione e lavoro il cui deposito risulti avvenuto entro il 23 ottobre 2003 – ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 – possono proseguire il loro iter di valutazione secondo le modalità precedentemente in vigore per i diversi comparti produttivi e, se approvati, saranno attivati esplicitando integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia.

3. Le assunzioni saranno effettuate nell'arco di tempo previsto dalle delibere regionali o dalle intese interconfederali o settoriali che disciplinano la materia.

Alla luce di quanto esplicitato nelle premesse, le parti confermano che il presente accordo si configura come prima intesa funzionale alla messa a regime delle disposizioni del decreto legislativo n. 276/2003.

Il presente accordo interconfederale sarà immediatamente notificato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a tutti i conseguenti effetti ivi compresi i necessari interventi di copertura finanziaria derivanti dalla salvaguardia dell'occupazione giovanile assicurata dal regime transitorio adottato per l'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

Le parti intendono, altresì, proseguire il confronto, nel rispetto delle specificità delle diverse rappresentanze delle imprese indicate in epigrafe, sia sulle materie affidate dal legislatore alla diretta competenza del livello interconfederale, sia su altre materie nelle quali l'intervento negoziale è funzionale al comune intento di favorire e promuovere rapidamente le occasioni di impiego offerte dalla nuova legislazione.

Eventuali intese interconfederali avranno efficacia transitoria e, comunque, sussidiaria.

Le parti proseguiranno i lavori martedì 18 novembre alle ore 11.

CONFINDUSTRI	CGIL
CONFCOMMERCIO	CISL
CONFAPI	UIL
CONFESERCENTI	ABI
ANIA	CONFSERVIZI
CONFETTA	LEGACOOPERATIVE
CONFSCOOPERATIVE	UNCI
AGCI	COLDIRETTI
CIA	CONFAGRICOLTURA
CONFARTIGIANATO	CNA
CASARTIGIANI	CLAAI
CONFINTERIM	CONFEDERTECNICA
APLA	

ALL. I

Accordo interconfederale 11/02/2004
Disciplina transitoria dei contratti di inserimento

Addì 11 febbraio 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETTA,
LEGACOOPERATIVE, CONFSCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA,
CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL, UGL

premessi che:

con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte, si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);

l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);

l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

CONFINDUSTRIA CGIL, CISL, UIL, UGL	
CONFCOMMERCIO	CONFAPI
CONFESERCENTI	ABI
ANIA	CONFSERVIZI
CONFETRA	LEGACOOOPERATIVE
CONFCCOOPERATIVE	UNCI
AGCI	COLDIRETTI
CIA	CONFAGRICOLTURA
CONFINTERIM	CONFEDERTECNICA
APLA	

ALL. L

Norma transitoria

I valori dei titoli di studio, già determinati in cifra fissa dai contratti integrativi, restano bloccati nelle rispettive misure e sono corrisposti, come "assegni *ad personam*", unicamente agli impiegati in servizio alla data del 1° agosto 1988 che ne abbiano diritto.

2.b. Il CPL operai agricoli della provincia di Bologna

Il nuovo e vigente testo contrattuale è stato firmato il 29 luglio 2004.

Sostanzialmente confermata, salvo lievi aggiustamenti ed adeguamenti, la parte normativa del contratto: in particolare si è intervenuti sulla classificazione del personale, ampliando le figure professionali con particolare riferimento al settore agrituristico, normata la riassunzione del personale con opzione a favore dei lavoratori che nell'anno precedente hanno effettuato presso l'azienda un minimo di 78 giornate, adeguata altresì la parte di organizzazione del lavoro alle varie norme di legge e incrementato il compenso per le figure di "capo operaio e specializzato intermedio", migliorate le prestazioni a carico della Cassa Extralegem, diminuita la contribuzione a carico del datore di lavoro per la Cassa Extralegem.

Dal punto di vista economico questi gli aumenti salariali concessi sul salario contrattuale vigente al 31/12/2003:

3,6% con effetto dal 1/7/2004

2,4% con effetto dal 1/1/2005

0,1% a titolo di salario di produttività dal 1/6/2005 (ciò qualora non si addivenga ad alcun specifico e diverso accordo).

Riportiamo di seguito il testo sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali agricole professionali.

ACCORDO PER IL RINNOVO CPL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA 29/07/2004

Il giorno 29 luglio 2004, presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Bologna,
tra

l'**UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI** di Bologna rappresentata da: dott. Francesco Cavazza Isolani, dott. Gian Pietro Vittori Venenti, dott. Andrea Flora, avv. Massimo Mazzanti
la **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI** di Bologna rappresentata da: dott. Marco Pancaldi, Paolo Cavallina e sig. Enzo Pagliano
la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** di Bologna e Imola rappresentata da: dott. Giorgio Vitali, sig. Massimo Pirazzoli, dott. Carlo Marchesi, sig. Pietro Sabbioni, sig. Bruno Bertuzzi.

e

la **FLAI-CGIL** di Bologna e di Imola, rappresentate dai Segretari Generali Sigg. Andrea Fabbri Cossarini e Domenico Giagnacovo, e dai Sigg. Marco Colli e Viler Zappaterra;
la **FAI-CISL** di Bologna, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giovanni Verazzo;
la **UILA-UIL** di Bologna, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Fabrizio Rovatti;

si è raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna, visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Operai Agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002.

Impegno delle parti è di giungere in tempi congruentemente brevi alla successiva stesura del CPL degli Operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna.

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 Oggetto del Contratto

Il presente C.P.L., unitamente al C.C.N.L. 10/7/2002, regola i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura, singoli ed associati in qualsivoglia forma, consortili, cooperative, societarie, ecc. ivi comprese i conduttori di imprese florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato, nonché le imprese che svolgono attività agrituristiche e faunistico-venatorie e le imprese che svolgono attività di allevamento in genere di animali e alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bologna.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dall'1/1/2004 e scadrà col 31/12/2007.

In caso di mancata disdetta il contratto si intende prorogato per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima e ciò a mente dell'art. 88 del vigente C.C.N.L..

Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

Al rinnovo del presente Contratto Provinciale si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto ed all'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2, C.C.N.L. 10/7/2002.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 3 Efficacia del Contratto

Le norme del presente C.P.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti. Il contratto sarà operante anche per le Organizzazioni o le aziende le quali aderiscano o comunque applichino le normative del presente C.P.L..

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Forum permanente per nuove relazioni sindacali in agricoltura - Osservatorio Provinciale

Le parti convengono di sviluppare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed economico, l'ambiente di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali osservatori, enti bilaterali di

formazione, commissione per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro (di cui all'Accordo nazionale 18/12/1996 e all'Accordo provinciale 11/9/97) nonché nell'ambito di ogni altro organismo che le parti provinciali riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 5 del vigente C.C.N.L. ed in raccordo con le iniziative assunte sulla base dell'art. 6 del C.C.N.L., nonché in relazione all'attività dell'ente bilaterale regionale, come individuato dal Protocollo Regionale 28/6/99 e dal Protocollo Regionale 30/10/98, le Parti, al fine di raccogliere elementi di conoscenza utili ad un confronto sistematico sui temi di seguito specificati, convengono di promuovere la formazione di un Osservatorio Provinciale nell'agricoltura con competenze di ricerca, monitoraggio, conoscenza, analisi e confronto sui temi agricoli. L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.P.L. in forma paritetica.

Compiti dell'Osservatorio in particolare saranno quelli di attivare, anche attraverso il raccordo con Enti pubblici (Amministrazione Provinciale, Direzione Provinciale del Lavoro, I.N.P.S., Questura, Prefettura, ecc.) iniziative di ricerca e di monitoraggio (anche su ambito territoriale o di comparti specifici) con particolare riguardo a:

- le problematiche connesse al Mercato del Lavoro;
- i riflessi della nuova PAC di Medio Periodo sull'Economia Agricola e sugli assetti colturali in Provincia di Bologna;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente anche in relazione alle nuove normative di legge;
- le dinamiche della politica agricola ed i riflessi sull'economia provinciale;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale provinciale;
- il monitoraggio e lo studio delle varie forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro.
- Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale.
- l'Osservatorio sarà la sede per l'esame delle necessità formative in ordine all'attivazione di assunzione di apprendisti. Anche implementando, in raccordo con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione";

l'Osservatorio è la sede inoltre per l'esame preventivo delle convenzioni ex art. 25 del CCNL 10/7/2002.

In particolare, nell'ambito delle attività sopra indicate, l'Osservatorio dovrà:

- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare la Regione e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare le eventuali controversie individuali così come stabilito dall'ultimo comma dell'art. 85 del vigente C.C.N.L.;
- verificare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

L'Osservatorio altresì, in connessione con i processi di trasformazione colturale, dovrà verificare l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio ha inoltre il compito di fornire e di assumere informazioni atte a monitorare i flussi di mobilità interprovinciale, interregionali, nonché i flussi immigratori di personale neocomunitario non comunitario.

Compito dell'Osservatorio è quello altresì di definire le priorità sulle quali elaborare proposte e progetti da rendere in seguito applicativi.

Le parti convengono sulla necessità di sostenere la dinamica del mercato del lavoro, a tale scopo le parti si impegnano ad attivare, con l'Assessorato Provinciale alla Formazione Professionale ed alle Politiche attive del lavoro, un tavolo di confronto sulla istituzione di moderni servizi, operanti anche su base convenzionale, utili a potenziare il raccordo fra domanda ed offerta di lavoro, anche utilizzando le tecnologie telematiche ed informatiche.

Le parti si impegnano ad attivare un tavolo di confronto con la Amministrazione Provinciale onde implementare un progetto per acquisire tutte le informazioni riguardanti il mercato del lavoro con particolare riguardo a:

- flussi emigratori ed immigratori;
- esercizio del diritto di riassunzione di cui all'art. 18 C.C.N.L.;
- convenzioni ex art. 25 CCNL;
- le nuove forme di rapporto di lavoro derivanti dall'applicazione dell'Art. 27 del vigente CCNL
- forme di lavoro flessibile, atipico ed occasionale;
- collocamento obbligatorio;

L'Osservatorio dovrà inoltre rafforzare le politiche di relazione tra domanda ed offerta del lavoro anche monitorando l'istituto delle "Convenzioni di cui all'art.25 del vigente CCNL.

Art. 5 Costituzione dell'Osservatorio

L'Osservatorio Provinciale è costituito da un Consiglio composto da componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori e così meglio specificato:

n. 2 Unione Prov.le Agricoltori

n. 1 C.I.A.

n. 1 Federazione Coltivatori Diretti

n. 2 F.L.A.I.-C.G.I.L.

n. 1 F.I.S.B.A.-C.I.S.L.

n. 1 U.I.L.A.-U.I.L.

L'Osservatorio potrà costituire su temi specifici gruppi tematici di studio, analisi ed approfondimento che potranno avvalersi eventualmente di esperti designati dalle rispettive Organizzazioni sindacali e datoriali, portando i risultati dei lavori svolti in sede di Osservatorio.

L'Osservatorio potrà essere integrato all'occorrenza, con presenza meramente consultiva attraverso la partecipazione di rappresentanti di enti economici provinciali, enti locali, uffici pubblici competenti in materia di lavoro e problematiche previdenziali economiche e sociali.

Le parti concordano la costituzione dell'Osservatorio entro 30 giorni dalla stipula del presente C.P.L.

Per ogni componente dovrà essere indicato un supplente.

Art. 6 Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio Provinciale

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio Provinciale di Bologna.

1) Presidenza

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2) Segreteria

La Segreteria dell'Osservatorio sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

3) Riunioni dell'Osservatorio

I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio.

Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate.

Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

4) Rappresentanti

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

In casi di carenza o di mancata designazione o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5) Operatività dell'Osservatorio

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

MERCATO DEL LAVORO

Art. 7 Procedure inerenti all'assunzione e cessazione del rapporto di lavoro

Fatte salve le disposizioni di legge in materia d'assunzioni, ed al fine di poter migliorare il raccordo fra domanda ed offerta di lavoro nel settore agricolo, le parti convengono sulla necessità di attivare e definire procedure efficaci in materia di assunzione, e tese a rendere snelle e tempestive le comunicazioni fra le aziende ed i servizi integrati per l'impiego, per quanto concerne, in particolare, l'incrocio fra domanda ed offerta.

Fatte salve le disposizioni di legge in materia di cessazione del rapporto di lavoro, le parti convengono che le procedure di cessazione del rapporto di lavoro da parte delle aziende siano effettuate con tempestività, a tutela delle possibilità di reimpiego dei lavoratori in altre aziende.

Art. 8 Part-time

Visto l'ultimo comma dell'art. 15 del CCNL 10/7/2002, le parti convengono che, per particolari e documentate esigenze dell'azienda o del lavoratore, per i comparti zootecnico, agriturismo e maneggi potranno essere stipulati contratti individuali con prestazioni di durata inferiore a quelle indicate dal CCNL. Tali contratti dovranno essere, qualora il lavoratore conferisca il mandato, comunque sottoscritti con l'assistenza di almeno una delle rappresentanze sindacali provinciali firmatarie del presente CPL, ed in ogni caso notificati all'Osservatorio di cui all'art. 4 del presente CPL.

Art. 9 Lavoro occasionale aziende familiari - lavoro parentale

Le parti prendono atto del dettato di cui all'art. 74 del D.L.vo 276/2003 rispetto alle prestazioni svolte da parenti ed affini sino al terzo grado e ne sottolineano la loro caratteristica di mera occasionalità e di breve periodo e la caratteristica di non integrabilità di un lavoro autonomo od occasionale. Tali attività avranno la caratteristica di aiuto e non prevederanno corresponsione di compensi salvo le spese di sostenute per l'attività svolta.

Art. 10 Lavoro neocomunitario extracomunitario ed extraprovinciale

Le parti convengono sulla opportunità di definire un livello di concertazione per la corretta gestione delle problematiche connesse al lavoro dei soggetti neocomunitari, dei lavoratori extracomunitari e/o extraprovinciali, anche alla luce della

necessità di stabilire una corretta programmazione preventiva dei fabbisogni qualora sia acclarata la necessità di fare ricorso a manodopera di tale provenienza.

In considerazione delle esigenze dei lavoratori extracomunitari e/o extraprovinciali, il TFR verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le competenze dell'ultima retribuzione. Ai lavoratori di cui al presente articolo, si applica la normativa classificatoria prevista dal presente CPL; in ogni caso il salario contrattuale compendia il valore dell'alloggio. Come per legge, il trattamento afferente l'ospitalità è definito, in sede di stipula delle convenzioni o del contratto di assunzione anche per quanto riguarda i lavoratori interessati alla mobilità extraprovinciale su base convenzionale.

Art. 11 Assunzione per fase lavorativa

Come richiamato all'art. 7 del presente CPL, l'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o comunque in base alle disposizioni di legge.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

Più in generale si definisce fase lavorativa il periodo necessario allo svolgimento di una determinata operazione colturale. Nel caso che più fasi lavorative si susseguono con continuità prevedendo lavorazioni di analogo contenuto professionale, è definibile, nel Registro di Impresa, un'unica fase lavorativa.

Agli assunti per fase lavorativa il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata della fase per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche, da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, dal rientro di unità attive e dagli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del Codice Civile, e comunque in tutti i casi nei quali sussistano esigenze di mercato e tecnico-agronomiche (guasti alle macchine ecc.) tali da non consentire l'esaurimento della fase come programmata od usuale.

La fase lavorativa si considera comunque conclusa quando l'attività lavorativa produttiva aziendale sia sospesa per più di tre giornate lavorative consecutive per cause diverse da quelle previste al capoverso precedente.

Art. 12 Scambio di manodopera

Le parti, preso atto delle proposte di legge giacenti in sede legislativa, convengono che, qualora siano rese operanti normative afferenti la materia di cui al presente articolo, entro 90 giorni dall'entrata in vigore delle stesse sarà attivato il tavolo sindacale provinciale per le opportune determinazioni applicative dell'istituto.

Nota a verbale delle OO.DD.

Ad ogni buon conto, sulla base di quanto stabilito all'art. 2139 c.c. è ammesso, tra gli imprenditori agricoli, lo scambio di manodopera o di servizi. Oggetto del contratto sono prestazioni di opera o di servizi, ossia di lavori agricoli nei quali è utile o indispensabile ricorrere alla collaborazione di altre persone. A puro titolo esemplificativo, possono essere oggetto di scambio le prestazioni o i servizi inerenti la raccolta dei prodotti, l'aratura o il taglio di alberi, la mietitura, la trebbiatura, la vendemmia, la fienagione o comunque qualsiasi altro lavoro la cui tempestiva ed esatta esecuzione costituisca un'esigenza assoluta o un miglior vantaggio economico.

Lo scambio avviene tra le imprese che, per particolari lavori, ricorrono all'aiuto di forze lavorative delle aziende viciniori, con il presupposto della restituzione per qualità e quantità della stessa opera ricevuta. Peraltro, lo scambio di manodopera o di servizi fra imprenditori agricoli prescinde dal calcolo di stretta equivalenza, ma deve tuttavia rispondere ad un criterio di proporzionalità. Lo scambio di manodopera e servizi non prevede alcuna retribuzione.

È ammesso lo scambio di manodopera che compendi lo scambio di prestazioni di lavoro o di servizi anche con uso di mezzi meccanici, quando nell'attività lavorativa intervengono i titolari dell'impresa personalmente o con componenti delle rispettive famiglie.

ART. 13 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti prendono atto che con decorrenza 24/10/2004 l'istituto dei CFL non trova più applicazione nella casistica dei rapporti di lavoro privato.

Art. 14 Riassunzione

Le parti, prendono atto di quanto stabilito in materia di chiamata diretta in base alla legge 608/96 e di quanto previsto dal D.L.vo 368/2001, e nel richiamare l'art. 18 del vigente CCNL convengono sull'applicazione dell'opzione inerente la riassunzione alle figure di operai a tempo determinato, con avviamenti annui superiori alle 78 giornate.

Le Parti convengono sulla necessità di riorganizzare la pratica di tale istituto contrattuale ed a tale scopo si impegnano in sede di stesura del CPL a predisporre in allegato un modello apposito per la richiesta di riassunzione.

Le parti si impegnano in sede di Osservatorio a perfezionare la normativa di accesso a tale istituto; sino a tale perfezionamento resta in vigore quanto previsto dal precedente CPL all'art. 16.

Art. 15 Convenzioni

Le parti individuano nella convenzione (art. 25 CCNL 10/7/2002) uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione agricola, e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole. Sulla base delle opportunità fornite dalla vigente legislazione, le parti intendono proseguire la stipulazione di convenzioni interaziendali ed intersettoriali.

Oltre all'individuazione del personale in possesso dei requisiti professionali richiesti, alla definizione del livello di inquadramento professionale, ai calendari di lavoro in rapporto alle obiettive caratteristiche produttive aziendali, intersettoriali o di filiera, le convenzioni potranno essere corredate da progetti di qualificazione ed inserimento di manodopera giovanile, femminile ed extra-neo comunitaria.

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CPL le parti si impegnano a redigere un Regolamento applicativo del presente articolato, tenendo conto di quanto previsto dalla vigente disciplina sentite le disponibilità dell'Amministrazione provinciale e dell'Inps.

Art. 16 Apprendistato

Le parti recepiscono il protocollo regionale del 16/11/98 e si riservano di formulare al riguardo norme operative ad integrazione delle citate intese, anche valutate le osservazioni e le valutazioni avanzate in sede di osservatorio di cui

all'art. 4 del presente cpl si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dall'emanazione dei relativi regolamenti attuativi o delle circolari esplicative e applicative dell'istituto.

Dichiarazione a verbale al titolo "mercato del lavoro".

Le parti nel prendere atto del D.L.vo 276/2003 si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dal recepimento a livello di contrattazione nazionale o di rinnovo del CCNL per le opportune determinazioni applicative degli istituti previsti.

Relativamente all'art.17 del precedente CCNL " Riservatari" , qualora vengano reintrodotti disposizioni in merito le Parti concordano sull' osservanza di tale articolo.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 17 Aree di classificazione del personale

AREA 1ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

AREA 2ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

AREA 3ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

AREA 1 – comprende:

*Spec. super (7 liv. Paramet.)

*Spec. intermedio (6º liv. paramet.)

*Specializzato (5º liv. paramet.)

AREA 2 – comprende:

*Qual. Super (4º liv. paramet.)

*Qualificato (3º liv. paramet.)

AREA 3 – comprende:

*Comune a (2º liv. paramet.)

*Comune b (1º liv. paramet.)

Art. 18 classificazione del personale

Le parti, visto l'art. 28 del CCNL vigente e visto l'art. 18 del presente CPL, individuano, come segue, le aree professionali, le mansioni e i relativi profili assegnando i relativi parametri economici.

AREA 1ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

7 livello: operaio super specializzato

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori altamente specializzati in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente elevate – che consentono loro di operare con elevata polivalenza ed autonomia su tutte le fasi lavorative. A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili professionali: autista, meccanico, conduttore di macchine operatrici, responsabile dei lavori negli impianti orticoli e/o frutticoli, casaro, frigorista, capo stalla, innestatore, sessatore, responsabile di cantina con almeno due dipendenti, fabbro, falegname, idraulico, elettricista, capo cuoco, istruttore ippico con brevetto F.I.S.E., manutentore unico in azienda agrituristica.

6 livello: operaio super intermedio

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in grado di svolgere lavori specializzati ed in particolare dotati di speciali capacità di coordinamento organizzativo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: operaio capo squadra, coordinatore di attività aziendali, trattorista operatore su macchine complesse, cuoco unico in azienda agrituristica, capo cameriere in azienda agrituristica.

5 livello: operaio specializzato

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori specializzati in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica e per titolo, che consentono loro di eseguire una o più attività o fase lavorativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: conduttore di macchine agricole, carrellista, addetto a tutte le operazioni di impianto e coltivazione dei frutteti e degli impianti orticoli, potatore di frutteto o vigneto specializzato, irroratore di fruttiferi, irroratore di vigneti, addetto alla semina del riso, cuoco, cameriere, istruttore ippico, in azienda agrituristica.

AREA 2ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

4 livello: operaio qualificato super

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali altamente qualificate, acquisite, per pratica e per titolo, che consentono loro di svolgere le attività di preparazione agricola che richiedono competenza sia sul processo lavorativo che sul prodotto, nonché di intervenire su più fasi lavorative con autonomia operativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti a operazioni di campionatura, cernita e/o confezionamento dei prodotti ortofrutticoli sia in campo che in magazzino, conduttore macchine leggere e carri raccolta, potatore in genere, addetto alle operazioni di governo ordinario in allevamenti (bovini, suini, ovini, ittici ed avicoli), addetto di sala e cucina con qualifica di aiuto in azienda agrituristica, guardia giurata/custode in azienda faunistico-venatoria.

3 livello: operaio qualificato (tempo determinato)

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in possesso di qualificante capacità professionali e specifiche conoscenze, che consentano loro di intervenire su singole mansioni attività e fasi lavorative richiedenti sicura manualità e conoscenza professionale, acquisita per pratica e/o per titolo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: raccolta prodotti ortofrutticoli con selezione e confezionamento in campo o in magazzino, trapianto ortaggi, trapianto in genere, lavori manuali in serra e fungaie, diradamento, addetto di sala e di cucina in azienda agrituristica, addetto al maneggio.

AREA 3ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori, a tempo determinato, capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali nonché i lavoratori al primo ingresso in azienda.

2 livello: comune A

Sono inquadrati in questo livello parametrico esclusivamente i lavoratori in grado di intervenire su singola fase e mansione del processo produttivo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti alla raccolta agevolata e/o meccanica in campo, la raccolta manuale dei prodotti ortofrutticoli in campo, vangatore-zappatore-roncatore, addetto al governo alla pulizia del bestiame in azienda agrituristica con maneggio.

1 livello: comune B

Sono inquadrati al 1 livello parametrico, indipendentemente dalle mansioni di assunzione, i seguenti lavoratori:

- I lavoratori assunti per la prima volta in agricoltura: la permanenza in tale livello è fissata in quattro anni ovvero fino al raggiungimento di 280 giornate lavorative complessive. In ogni caso, se il lavoratore supera in un anno le 78 giornate, questi passa al livello superiore.
- Ai lavoratori assunti antecedentemente al 2000 si applicano le precedenti normative contrattuali.

Decorso uno dei termini di cui sopra, i lavoratori saranno inseriti al 2 livello parametrico.

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 19 Orario di Lavoro

1) Orario di Lavoro

Con decorrenza dal 1º luglio 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari ad ore 6,30 giornaliere ed è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, ai sensi del 5º comma dell'art. 31 del C.C.N.L. del 10/7/2002.

2) Maggiorazione di orario

Per un periodo di 78 giorni nell'anno, da prevedersi indicativamente tra il 15 luglio e il 15 ottobre, è possibile la effettuazione di un orario ordinario fino a 44 ore settimanali, in base alle esigenze produttive ed organizzative aziendali, con particolare riferimento al settore ortofrutticolo, previa informazione alle rappresentanze aziendali e/o sindacali, concernente le modalità di svolgimento e degli eventuali recuperi. In base a particolari esigenze produttive, potrà essere individuato un diverso periodo di effettuazione dell'orario ordinario di cui si tratta.

Tale maggiorazione di orario potrà indicativamente essere svolto nel limite di 1 ora giornaliera e comunque, per casi particolari, nei limiti di legge, ed a fronte di una contestuale programmazione del recupero in altro periodo dello stesso anno solare. Il recupero di questo maggiore orario ordinario non dà luogo ad alcuna maggiorazione di cui all'art. 22 del presente CPL, ad esclusione delle prestazioni di lavoro a turni, notturno e festivo. Per i lavoratori a tempo indeterminato, le parti convengono che il recupero possa riguardare anche le situazioni di ore non lavorate a causa di intemperie.

3) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale, come previsto ai punti precedenti, fermi restando i limiti previsti dalla legge di due ore giornaliere. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 200 ore. Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 22 del presente C.P.L.

4) Lavoro supplementare – part-time

Il lavoro supplementare, qualora previsto nei contratti di cui all'art. 8, è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro previsto dal contratto individuale, fermi restando i limiti di due ore giornaliere e di 100 ore annuali complessive.

Impegno a verbale

A seguito di straordinarie necessità produttive, le parti valuteranno la possibilità di ampliare il ricorso alla maggiorazione di orario di cui al punto 2) e ciò entro i limiti di cui all'art. 31 secondo comma del vigente C.C.N.L.

Art. 20 Ferie e riposi compensativi

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, nonché il godimento di n. 4 giornate di permessi per ex festività sopresse.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie e dei permessi, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e delle richieste dei lavoratori nell'ambito del calendario annuo; tale calendario sarà possibilmente redatto entro il 31 marzo di ogni anno. I lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno. In caso di mancata segnalazione, il calendario è disposto dal datore di lavoro, per il godimento effettivo del periodo feriale annuale spettante.

Art. 21 Lavoro straordinario, festivo e notturno

A parziale modifica di quanto stabilito all'art. 39 del vigente C.C.N.L., si considera:

- a) LAVORO STRAORDINARIO: quello eseguito oltre il normale orario giornaliero di lavoro previsto dall'art. 20 del presente CPL.
- b) LAVORO FESTIVO: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 37 del vigente C.C.N.L.
- c) LAVORO NOTTURNO: quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6.

Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite, a richiesta del datore di lavoro, per i casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, dandone normalmente comunicazione, in via preventiva, alle rappresentanze sindacali aziendali.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione, visto l'art. 39 C.C.N.L., sono le seguenti:

- LAVORO STRAORDINARIO	25%
- LAVORO FESTIVO	40%
- LAVORO NOTTURNO	40%
- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	50%
- LAVORO NOTTURNO FESTIVO	60%
- LAVORO SUPPLEMENTARE PART-TIME	10%
- LAVORO STRAORDINARIO PART-TIME	25%

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal "3° elemento" questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Art. 22 Turni di lavoro

Per turno di lavoro, ai fini del presente articolo, si intende il lavoro prestato da più lavoratori i quali si alternano sullo stesso posto di lavoro per la medesima tipologia professionale effettuando l'orario contrattuale.

Per lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici o riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla retribuzione con l'aggiunta, se previsto, del "3° Elemento", ma nella misura in atto per le ordinarie.

Tale percentuale non dovrà essere applicata allorché, per lavori specifici da eseguire di notte, sono state stabilite adeguate e particolari tariffe.

Art. 23 Permessi straordinari

A modifica ed integrazione dell'art. 35 del vigente C.C.N.L. si stabilisce quanto segue:

a) permessi straordinari per matrimonio. In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni;

b) permessi straordinari per decesso di parenti. In caso di decesso di parenti di primo grado l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

Oltre a quanto previsto per legge in casi motivati e documentabili nel rispetto delle compatibilità aziendali, è possibile la concessione di permessi giornalieri e/o aspettative non retribuite, per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno, per lavoratori agricoli a tempo indeterminato e/o familiari di soggetti "deboli".

Le parti rinviando, per quanto attiene la tutela della maternità e della paternità, a quanto disposto dal D.L.vo 151/2001.

NOTA A VERBALE AL TITOLO "NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO": Le parti nel prendere atto del D.L.vo 66/2003 si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dal suo recepimento a livello di Contrattazione Nazionale per le eventuali armonizzazioni o definizioni applicative demandate alla contrattazione provinciale.

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24 Salario

Ai sensi degli artt. 10, 27, 28 e 29 del vigente C.C.N.L. le parti confermano che la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato ed in relazione alle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione, perfezionata ai sensi di legge e di contratto.

Tra le Parti si concorda, sulla base dell'art. 2 del vigente CCNL, l'aumento del salario contrattuale vigente al 31/12/2003 conglobato, nella misura del 6% con decorrenza per il 60% dal 01/07/2004, e 40% con decorrenza dal 1/01/2005. Per quanto riguarda le figure OTD ed OTI del settore agricolo tradizionale. Tale aumento dovrà essere computato anche per il personale florovivaistico.

Le parti convengono in tale sede, ed in relazione al presente accordo, di considerare assorbita in toto la corresponsione delle IVC.

Art. 25 Salario per obiettivi

In applicazione di quanto previsto dal CCNL 10/7/98 e del protocollo Interconfederale del 23/7/93, le parti concordano di incontrarsi entro il 31 dicembre 2004 per valutare la possibilità di prevedere, per l'anno 2004 e così per gli anni seguenti, erogazioni strettamente correlate a risultati da conseguire nella realizzazione di programmi concordati a livello sindacale provinciale, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento dei settori produttivi della realtà provinciale, anche sulla base di quanto al riguardo verificato in sedi di osservatorio, di cui all'art. 4 del presente CPL. Tali obiettivi, e gli elementi salariali ad essi collegati, saranno diversificati sui diversi settori, ed in particolare le parti individuano, per una prima sperimentazione della norma, anche considerando casi aziendali concreti, i seguenti settori produttivi, con le seguenti priorità:

- Frutticolo - Orticolo,
- Zootecnico e allevamenti in genere
- Verde e vivaismo
- Aziende agrituristiche

In ogni caso il salario di cui si tratta dovrà essere conforme, dal punto di vista contributivo, al dettato di cui all'art. 12, comma 4 lettera e) della legge 153/69, come riformulato dal D.L.vo 314/97. Nel caso in cui non si trovasse un'intesa, le parti convengono di incontrarsi entro 90 giorni e comunque entro il 30 giugno 2005 per la ridefinizione del salario provinciale che sarà eventualmente integrato nella sua voce per una 0,1% del salario contrattuale vigente al 31/12/2003 per tutti i livelli d'inquadramento con effetto dalla mensilità di giugno 2005.

ART. 27 Calamità atmosferiche

Nelle aziende colpite da eventi calamitosi che compromettono significative quantità del raccolto, tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi, le parti sindacali provinciali concorderanno specifiche condizioni che consentano la raccolta del prodotto deteriorato; tale incontro avverrà a richiesta datoriale entro cinque giorni dall'evento calamitoso.

Tali condizioni potranno intervenire anche individuando trattamenti economici e normativi specifici per i lavoratori a tempo determinato, tali trattamenti non potranno essere applicati ai lavoratori inquadrati al 1 livello parametrico. Il mancato riconoscimento ufficiale della calamità, ovvero l'assenza di idonea documentazione (assicurazione, ecc.) che attesti il danno, comporterà l'integrazione salariale ai lavoratori interessati.

Art. 28 Anticipo ind. economiche pubbliche

Le parti, stante la attuale impossibilità di recuperare, da parte dei datori di lavoro, le anticipazioni delle indennità economiche dagli enti pubblici competenti in tempi ragionevoli o attraverso la compensazione nell'ambito delle denunce obbligatorie, e valutata la complessa situazione amministrativa, contabile e fiscale afferente l'istituto della "anticipazione" a titolo di "prestito" o simili, e visto l'art. 62 e 63 del vigente CCNL convergono di attivare un opportuno confronto con gli enti pubblici onde addivire alle soluzioni del problema.

Art. 29 Cassa Extra legem

Le parti convengono, preso atto dello Statuto CIMAAV del 26/3/2001, del Regolamento interno CIMAAV del 18/3/2002, di avviare, in via sperimentale relativo per all'anno 2004, salvo quanto specificato in ordine al punto c) un progetto di adeguamento prestazionale, secondo i seguenti principi.

- a) Ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro verrà riconosciuto anche per i primi tre giorni di astensione dal lavoro un contributo pari a quello previsto per l'integrazione del trattamento INAIL dal 4^a al 20^a giorno.
- b) Al personale OTI e OTD è riconosciuta una indennità integrativa a modifica di quanto previsto al punto 2, lettera I, del regolamenti pari a

Malattia

Dal 4 al 20 giorno (escluse festività e domeniche)	€ 14 al giorno
Dal 21 al 180 giorno	€ 8 al giorno

Infortunio

Dal 4 al 90 giorno	€ 12 al giorno
Dal 91 giorno	€ 3 al giorno

- c) Integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri: alle lavoratrici madri aventi diritto alle prestazioni INPS, è corrisposta, a decorrere dal 2005, sempre a titolo sperimentale e per la precitata annata, una indennità a forfait "una tantum", in connessione alla erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre, pari a € 500 per ogni figlio nato. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del c.d.a. della Cassa Extralegem, verranno disciplinate le modalità dell'erogazione.

- d) Le indennità di cui al punto 2 del regolamento potranno essere erogate, a titolo sperimentale entro tre mesi dalla presentazione della domanda di prestazione CIMAAV, in deroga a quanto previsto al punto F, qualora l'azienda datrice di lavoro non abbia eventi di morosità correnti o pregressi nei confronti della cassa. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del c.d.a. della Cassa Extralegem vennero disciplinate le modalità di attuazione del presente punto.

- e) La CIMAAV è impegnata in rapporto con il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura a predisporre in materia di tutela della salute ed infortuni materiale informativo ad uso della manodopera in stesura multilinguistica.

- f) Relativamente agli impegni di spesa le parti rinviando a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAV e al punto 1, lettera c), del Regolamento CIMAAV, terminata la fase sperimentale di cui sopra le parti si impegnano ad incontrarsi per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi.

Art. 30 Maggiorazione incarico di "capo"/ maggiorazioni professionali

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione del 6% se operaio agricolo e del 10% se florovivaista sulla retribuzione lorda complessiva.

Ai lavoratori di cui sopra, nonché ai lavoratori inquadrati dal 6 livello parametrico, specializzato intermedio, addetti a mansioni di coordinamento e gestione svolte in realtà aziendali in cui i piani culturali e le dimensioni organizzative e territoriali richiedano strutturalmente flessibilità di orario, disponibilità e/o mobilità anche in comuni diversi o per distanze comunque superiori a 50 km. viene viceversa, in alternativa per la maggiorazione per il capo, riconosciuta una maggiorazione del 8% sempre sulla retribuzione lorda complessiva per gli operai agricoli e del 12% per operai florovivaisti.

Art. 31 Mensa e refettori

Le aziende agricole, secondo la effettiva possibilità, metteranno a disposizione dei lavoratori un locale da usare ad uso refettorio. Per la fruizione di servizio mensa, qualora ciò sia possibile ed effettivo e comunque in funzione delle realtà aziendali, della consistenza dell'organico e dell'economicità del servizio, potranno essere perfezionate intese aziendali, prevedendo compartecipazione economica ai costi.

Art. 32 Cassa integrazione salari

In caso di messa in Cassa Integrazione, il datore di lavoro corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato una integrazione dell'indennità di legge pari al 16% del salario tabellare del mese in cui l'operaio viene posto in cassa integrazione riferito alla qualifica di appartenenza e relativi scatti.

I lavoratori a tempo indeterminato nei periodi in cui sono in Cassa integrazione possono chiedere al datore di lavoro, a titolo di prestito, l'importo del salario mensile reale in rapporto alla qualifica di appartenenza che il lavoratore è tenuto a restituire all'atto della riscossione dell'assegno degli Istituti previdenziali al netto del netto del 16% di cui al comma precedente.

In caso di inadempimento o di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, il datore di lavoro opererà la trattenuta sulle retribuzioni e sulle indennità spettanti al lavoratore.

Art. 33 Trattamento di prestito per infortunio sul lavoro

Avuto comunque riguardo all'Art. 63 del vigente CCNL, agli operai a tempo indeterminato colpiti da infortunio sul lavoro, ferma restando la conservazione del posto di lavoro contrattualmente stabilita, il datore di lavoro corrisponderà a titolo di prestito il salario tabellare; le somme anticipate dovranno essere restituite dal lavoratore al momento dell'incasso delle indennità relative corrispostegli dall'INAIL al netto della retribuzione giornaliera relativa al giorno in cui è occorso l'infortunio e di quella spettante per i tre giorni successivi (carenza assicuratrice prevista dalla legge).

Art. 34 Rimborsi spese

Al riguardo si applica l'art. 50 del CCNL.

Art. 35 Contributo Cimaav e di assistenza contrattuale

Con decorrenza dal 1/1/2005 il contributo giornaliero CIMAAB ordinario è pari a 0,3623 di cui 0,1989 a carico del datore di lavoro e 0,1634 a carico dal lavoratore.

Il contributo CAC è fissato, dal 1/1/2005, in € 0,2490 giornaliero di cui € 0,1419 a carico del datore di lavoro e € 0,1071 a carico del lavoratore.

Pertanto il contributo CIMAAB totale dal 1/1/2005 è pari ad € 0,6113.

Le modalità di escussione del contributo assistenza contrattuale saranno definite da apposite intese da perfezionarsi successivamente entro comunque il 31/12/2004 per l'anno 2004 restano in vigore le quote previste per il 2003; il CAC è comunque escusso per il tramite della cassa extralegem CIMAAB mediante convenzione non onerosa. Annualmente le parti definiranno, con appositi accordi, la misura del contributo giornaliero per l'integrazione malattia, infortuni e per le ulteriori attività prestazionali della cassa extralegem, nonché per il contributo di assistenza contrattuale provinciale.

NORME DI TUTELA SINDACALE

Art. 36 Diritti sindacali

Le parti convengono la completa rivisitazione di tutta la materia entro il 31/12/2004, e ciò anche alla luce di quanto sancito dal Protocollo allegato 9 al CCNL. Le parti convengono che agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, l'elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro. La costituzione delle R.S.U. non dovrà comportare aumento di oneri per le imprese rispetto a quelli già previsti dalle norme vigenti.

ASSEMBLEA

Previa comunicazione alle Organizzazioni datoriali provinciali con un preavviso minimo di gg. 10 ed alle aziende con preavviso di 48 ore, sono possibili assemblee retribuite, per tematiche di carattere generale, fuori dai locali dell'azienda per un massimo di 4 ore annue nell'ambito delle 13 ore retribuite di assemblea riconosciute dal CCNL.

Art. 37 Quote sindacali per delega

In relazione a quanto disposto dall'art. 84 del vigente CCNL, e preso atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con criteri che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale, la quota sindacale per delega è escussa mensilmente dalle aziende per gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano debitamente sottoscritto l'apposito modulo individuale di delega. Il pagamento è effettuato quadrimestralmente secondo le opportune istruzioni, fornite dalle OO.SS. provinciali.

SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 38 Norme per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico prov.le per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Visto l'accordo provinciale 11/9/97 tra le parti, si conviene e si stipula quanto segue:

a) Il Comitato Paritetico Prov.le per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è composto da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni datoriali (2 UPA, 1 CD; 1 CIA) e da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali (1 Confederdia, 1 FLAI-CGIL, 1 FAI -CISL, 1 UILA-UIL);

b) Al Com.Paritetico Prov.le sono attribuite le funzioni di cui all'art. 20 del D.L.vo 626/94, e cioè in specie le funzioni generali di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e con funzioni di composizione in prima istanza delle controversie insorte sull'applicazione delle normative concernenti la rappresentanza, la formazione e la informazione, nonché i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti della sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

c) Eventuale organizzazione di iniziative concernenti l'informazione e la formazione.

d) I compiti di segreteria sono assunti dalle Associazioni Prov.li degli Imprenditori firmatarie del presente accordo; i costi per il funzionamento del C.P.P. per attività straordinarie, saranno valutati in base specifiche necessità.

e) Il segretario è designato nell'ambito dei rappresentanti indicati dall'Unione e provvede a:

- convocare le riunioni
- redigere eventuali verbali delle riunioni.
- Per il funzionamento del Comitato stesso si stabilisce quanto segue:
 - il C.P.P. ha sede operativa presso l'Unione Prov.le Agricoltori
 - copia del verbale o della comunicazione dell'avvenuta elezione e designazione del R.L.S. dovrà essere trasmessa al C.P.P. direttamente dal segretario della riunione elettiva o tramite i rappresentanti delle rispettive Organizzazioni datoriali e sindacali entro 15 giorni dalla data di svolgimento dell'elezione;
 - la cessazione dell'incarico di R.L.S. dovrà essere comunicata al C.P.P. dallo stesso lavoratore o per il tramite delle Organizzazioni datoriali o Sindacali entro la data di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - il C.P.P. si riunisce su richiesta di una delle parti;
 - le decisioni sono prese all'unanimità dai presenti;
 - per le controversie di cui al comma 1, art.20 del D. L.vo 626/94 si seguirà il seguente iter procedurale: il ricorrente deve inviare al C.P.P. ed alla controparte il ricorso atto con Racc.ta A.R. e la controparte dovrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni; il C.P.P. dovrà effettuare l'esame del ricorso redigendo apposito verbale entro i 30 giorni successivi salvo eventuale proroga definita dallo stesso.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Il Comitato, sulla base di quanto disposto all'art. 20 del D.L.vo 626/94, si propone inoltre di attivare ogni opportunità disponibile sul territorio onde assicurare una corretta formazione dei lavoratori in particolare per quanto attiene le figure aventi la qualificazione di R.L.S. e di informare massivamente la forza lavoro provinciale.

a) Per raggiungere un primo efficace risultato di informazione-formazione dei lavoratori dipendenti assunti per lavori di breve durata ed un livello più omogeneo possibile, si recepisce espressamente quanto convenuto a livello regionale il 29 maggio 1997 e si concorda di predisporre idoneo materiale divulgativo multilingue per assicurare all'azienda ed al lavoratore quanto disposto dall'accordo naz.le 18/12/96 p.to 9), nonché dagli artt. 21-22 del D.L.vo 626/94;

b) In particolare la informativa verterà su:

- i rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività dell'impresa;
- le misure ed attività di prevenzione;
- le norme e le disposizioni aziendali di sicurezza;
- i rischi specifici cui è esposto;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze;
- le procedure e gli addetti alla prevenzione incendi;
- il responsabile del servizio di prevenzione;
- il medico competente, ove previsto, e sulle procedure di pronto soccorso così da applicare l'assunto che conoscere è prevenire.

c) Il materiale informativo sarà consegnato in copia al lavoratore che firmerà all'atto della consegna per ricevuta e conseguente presa visione.

ELEZIONE R.L.S.

Le parti richiamano espressamente quanto stabilito dall'accordo 18/12/96. Per quanto attiene le procedure elettorali si acclude bozza di verbale concernente l'elezione del rappresentante.

Per quanto attiene le aziende con un numero di giornate minore di 150 giornate/anno, le parti convengono sulla estensione alle stesse delle procedure relativamente all'individuazione del rappresentante per la sicurezza e ciò mediante la designazione dello stesso che avverrà secondo l'allegata bozza.

Le parti convengono sulla opportunità che il rappresentante della sicurezza conservi la carica esclusivamente nell'ambito del periodo di assunzione. I permessi di cui al p.to 3) dell'accordo naz.le sono fruiti in modo proporzionato alla permanenza in azienda.

LAVORO IN APPALTO

Le parti convengono sulle opportunità che le normative sulla sicurezza siano perseguite correttamente, anche in caso di affidamento a terzi di attività culturali. In questo caso si raccomanda la adozione della relativa modulistica.

Art. 39 Tutela della salute dei lavoratori

In ogni caso, per quanto attiene l'utilizzo e la fornitura degli attrezzi ,utensili ed indumenti da lavoro idonei e mezzi di protezione (art. 42) e 43/bis, e 67 del CIPL 7/12/88, si rimanda espressamente alla normativa di cui alla legge 626/94 e all'allegato n. 11 del CCNL 10 luglio 1998.

In relazione all'Art. 63 del vigente CCNL si ribadisce la seguente normativa:

a) **LAVORI NOCIVI:** i lavoratori addetti ai lavori di miscelazione, manipolazione, spandimento di trattamenti tossici, liquidi o polverulenti ,presteranno la propria attività solo per 4,30 ore con retribuzione per l'intera giornata lavorativa. Tale proporzione tra impiego e retribuzione sarà osservata anche nella giornata di sabato. Fra datori di lavoro e lavoratori addetti potrà essere concordato di introdurre una pausa nell'orario suddetto , anziché concentrarla alla fine dell'orario di lavoro .

b) **LAVORI DISAGIATI :** per il lavoro eseguito sotto tunnel, tendoni, in serre ed in grotte l'impiego effettivo sarà limitato ad ore 5 giornaliere con una retribuzione pari ad ore 7 .Tale proporzione tra impiego e retribuzione sarà osservata anche in caso di impiego maggiore o minore.

c) **LAVORI PESANTI:** nei lavori particolarmente pesanti o disagiati che si effettuino in modo continuativo ,in ambienti chiusi e refrigeranti , ovvero eccessivamente polverosi per particolari lavorazioni che vi si effettuino , dovranno avere luogo turni di lavoro ogni 3,30 ore.

La presente disciplina potrà essere auspicabilmente revisionata fra datori di lavoro e lavoratori o le loro rappresentanze , sentite le figure preposte dal Dlgs 626/94, in presenza di particolari accorgimenti od idonee attrezzature.

NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONE SINDACALI DEI LAVORATORI: Le parti prendono atto della comune sensibilità ad affrontare le problematiche relative alle eventuali colture, lavorazioni o stoccaggio di prodotti OGM.

NORME FINALI

Art. 40 Norme disciplinari – operai agricoli

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 85 del C.C.N.L.

Sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. Il richiamo in casi più lievi.
2. La multa fino ad un massimo di due ore di paga nei casi:
 - che senza giustificato motivo il lavoratore si assenti od abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - che per negligenza il lavoratore arrechi danno all'azienda ed ai macchinari.
3. La multa pari all'importo di quattro ore di lavoro, nei casi di maggior gravità.

4. La sospensione dal servizio, solo per i fatti di gravità tale da non consentire temporaneamente la prosecuzione dell'ordinaria attività, e ciò nei limiti di 10 giorni di lavoro.

Art. 41 Risoluzione rapporto di lavoro

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge 604/66 e 300/70, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto quali:

- Le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- Le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- La recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari;
- La grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- I danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- Il furto in azienda.

GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- Le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- La sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti; l'adesione dell'azienda a programmi comunitari tali da comportare un minore utilizzo di manodopera, in specie agroambientale, set-aside, ecc.;
- La radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- La cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- L'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- L'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A/R e contenere i motivi che lo hanno determinato. L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, co. 2, della legge 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici.

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di licenziamento non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A/R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- Due mesi nel caso di licenziamento.
- Un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art. 42 Controversie individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Art. 43 Abrogazione di norme

Sono abrogate tutte le norme disciplinate o comunque in contrasto col presente articolato, ed in particolare si intendono abrogate tutte le normative previste dal CIPL del 7/12/88, comprese tutte le norme previste per i lavoratori di mietitura e trebbiatura di grano e riso. È altresì abrogato tutto il CIPL 8/7/93 e tutto l'accordo 9/7/96.

Agli operai agricoli della provincia di Bologna, a far tempo dalla entrata in vigore del presente CPL si applicano pertanto, in via esclusiva, le normative previste dal CCNL 10 luglio 2002 del CPL 19/6/2000 e del presente articolato.

Art. 44 Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore da qualsiasi fonte contrattuale comunque acquisiti.

Art. 45 Stesura e stampa

Entro il 31/12/2004 si procederà alla stesura e alla stampa del presente CPL.

Bologna,

UPA

COLDIRETTI

CIA

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

CAPITOLO 3 - LO SCENARIO NORMATIVO

3.a. La legge Biagi; i co.co.co.; in particolare e collaborazioni occasionali agricole e gli altri rapporti atipici

La contrattualistica agraria si colloca oggi in un momento di assoluto rilievo e ciò per i riverberi della nuova politica del lavoro, la c.d. legge Biagi, e le visuali prospettive del libro bianco.

Il 3 ottobre 2001 il Ministro del Lavoro Maroni presentò il "Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità". Il "libro bianco" è il frutto di un ottimo lavoro, di più soggetti, appartenenti ad aree culturali diverse, con una forte componente accademica ma improntato alla massima disponibilità dialettica e propositiva: è un rapporto sullo stato dell'arte ed è un supporto per un work in progress. Meritano perciò un plauso i curatori del lavoro Maurizio Sacconi, Marco Biagi, poi ucciso dalle B.R. ed ispiratore del documento, Carlo Dell'Aringa, Natale Forlani, Paolo Reboani e Paolo Sestito. Non meno attivo il contributo del ministro del lavoro e delle Politiche sociali, Roberto Maroni.

Il libro bianco è suddiviso in due parti, Analisi e Proposte, e obbiettivamente segna l'archiviazione della politica di relazione definita come "concertazione", oramai rituale e inefficace, a vantaggio di un nuovo modello di rapporto denominato "dialogo sociale": può sembrare lana caprina, ma il passaggio non è privo di significato, il Governo pur nel dialogo con le parti imprenditoriali e sindacali, si riappropria del potere decisionale finale. E questa non è una novità, essendo questo il metodo praticato generalmente a livello europeo.

Secondo Maroni l'Italia è il paese europeo con il più basso tasso di occupazione generale (53,5%) e femminile in particolare, il più alto livello di disoccupazione di lungo periodo, il più marcato divario territoriale. Le raccomandazioni rivolte all'Italia, dall'Unione europea, hanno sottolineato, dal 1998, l'insufficienza delle politiche fin qui attuate e la mancanza di interventi in grado di migliorare sostanzialmente le caratteristiche del suo mercato del lavoro. Partendo proprio dagli orientamenti europei, il Governo intende procedere ad un programma di legislatura, orientato alla promozione di una società attiva, ove maggiori siano le possibilità di occupazione per tutti, migliore sia la qualità complessiva dei lavori, più moderne le regole che presidono all'organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro.

Per centrare l'obiettivo europeo di un tasso di occupazione attorno al 70% nel 2010, devono concorrere vari fattori: dalla più intensa partecipazione dei giovani, delle donne e degli anziani al mercato del lavoro, ad una migliore integrazione dei disabili, all'ulteriore diffusione del lavoro autonomo e di ogni forma di autoimpiego, all'emersione di tutte le forme di lavoro irregolare, con particolare attenzione alla situazione del Mezzogiorno.

Sempre secondo il Ministro, l'obiettivo da perseguire è quello di una progressiva riduzione degli oneri fiscali e contributivi che gravano sul lavoro, leva non secondaria per l'incremento dell'occupazione e per migliorare le condizioni dei lavoratori meno retribuiti, in coerenza con le linee di riforma del sistema previdenziale. L'innalzamento del tasso di occupazione determina un ampliamento della base dei contribuenti, concorrendo così a ridurre l'impatto negativo derivante dalle tendenze demografiche in atto. Le politiche del lavoro, contenute nel libro bianco, hanno lo specifico compito di rimuovere gli ostacoli economici o normativi che riducono l'intensità occupazionale della crescita economica. Tali politiche, ispirate ai valori dell'economia sociale di mercato, tengono conto delle caratteristiche dei vari territori del Paese e delle differenze, valorizzando le specificità (e qualcuno ha evocato le "gabbie salariali"), in una parola, per Maroni occorre affermare il federalismo anche in materia di mercati e rapporto di lavoro.

L'analisi del libro bianco è puntuale e non certo emendabile, si parte dai problemi dell'occupazione, dal Mezzogiorno e dall'economia sommersa per finire al fabbisogno formativo nuovo e dell'invecchiamento della popolazione.

Molto più interessanti le proposte concrete prospettate dal documento ministeriale. Il Governo Berlusconi, attraverso la attuazione delle deleghe in Parlamento, intende riformare il mercato del lavoro italiano con la riforma del collocamento, consentendo ad esempio la apertura di agenzie di intermediazione privata; alle Regioni verrà attribuito una potestà legislativa in materia di lavoro (potestà legislativa concorrente). Il Governo intende poi promuovere un sistema contrattuale più decentrato che riconosca il livello nazionale solo la individuazione delle linee guida della regolamentazione, attribuendo al livello territoriale o aziendale aspetti importanti della negoziazione (ad esempio la parte economica).

Il documento propone poi la semplificazione ed il coordinamento del complesso di norme e regole che disciplinano l'intera materia, mediante la predisposizione di un Testo Unico sul lavoro. Non meno di rilievo le proposte che tendono alla eliminazione dei vincoli e degli ostacoli che hanno impedito lo sviluppo di alcune tipologie contrattuali flessibili, quali il lavoro interinale ed il part-time.

Assoluta novità le proposte inerenti l'introduzione di nuove tipologie contrattuali più flessibili, quali il lavoro a progetto ed il lavoro intermittente. Confermate poi le recenti disposizioni sul lavoro a termine.

Di particolare pregio sembrano le proposte in ordine al sistema delle regole: il documento ipotizza un sistema più flessibile e decentrato, più morbido e rispettoso delle contrattazioni private. Si prospetta un livello normativo nazionale limitato alla definizione dei diritti fondamentali del lavoratore (parità uomo-donna, disabili, divieto di discriminare), l'introduzione di un livello normativo regionale concorrente col livello nazionale e comunitario per rendere coerenti le politiche del lavoro rispetto al mercato del lavoro locale.

Per quanto concerne l'aspetto normativo si favorisce l'introduzione di norme di orientamento non vincolanti per i destinatari (c.d. soft laws) ma tendenti a favorire comportamenti virtuosi. Esaltata la funzione sussidiaria della contrattazione collettiva come fonte regolatrice primaria del rapporto di lavoro, con evidente accentuazione del livello territoriale o secondario (aziendale); di nuovo conio la ridefinizione del rapporto tra il contratto collettivo di lavoro ed il contratto individuale che può, in determinati casi, derogare dal livello di normativa stabilito dal contratto collettivo.

Il libro bianco intende poi perseguire la stesura di un Testo unico del lavoro e la completa riforma del sistema della giustizia del lavoro (oggi in stato preagonico). Non meno ambiziosa è la volontà di definire uno Statuto dei lavori,

concepito come la carta dei diritti unificante tutti i tipi di lavoro subordinato, autonomo, nella grande o nella piccola impresa.

Veramente nuovo è poi il documento ministeriale nella parte concernente la disciplina del rapporto di lavoro. pochi ma significativi accenni: cade il pregiudizio favorevole al lavoro a tempo indeterminato che è visto come obiettivo da perseguire non come garanzia legale vincolistica, ma attraverso un adeguato sistema di incentivi.

Il libro bianco è stato attuato in molte parti.

C'è stato l'accordo sull'art. 18 dello Statuto: ancora in itinere in Parlamento.

Attuata la normativa sugli extracomunitari, con la c.d. legge Bossi-Fini, che oramai rappresentano il 10% di tutto il lavoro agricolo.

Attuata con la legge Biagi, pubblicata lo scorso anno, la riforma del mercato del lavoro.

Vediamo le principali questioni poste dal decreto legislativo "Biagi" (n. 276/2003), con particolare riferimento alle nuove forme di lavoro e alle relative tipologie contrattuali.

Lavoro intermittente o job on call

Secondo il decreto "Biagi" è lavoro intermittente la prestazione resa da un lavoratore dipendente il quale si pone a disposizione di un datore di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, che può utilizzarne la prestazione "a chiamata", secondo i limiti della nuova disciplina.

La norma prevede che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da emanarsi trascorsi sei mesi.

La legge prevede, in via sperimentale, che il contratto di lavoro intermittente possa essere altresì stipulato anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- c) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.L.vo 19/9/1994 n. 626, e successive modificazioni.

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta, deve recepire i contenuti dei CCNL ed è prova per i seguenti elementi:

- a) Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità;
- d) Indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Caratteristica dell'istituto è l'indennità di disponibilità:

- Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non dovrà essere inferiore alla misura prevista con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
- Sulla indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
- L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
- Ove il lavoratore non comunichi l'impedimento, questi perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
- Le norme di cui sopra si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

La legge prevede anche il lavoro intermittente per periodi particolari (fine settimana, ferie estive, natalizie).

Ricordiamo che il CCNL 10 luglio 2002, per gli operai agricoli, aveva già disciplinato una particolare forma di lavoro "intermittente" senza diritto alla indennità di disponibilità (vedi art. 19, ottavo comma, lettera b). Con recente decreto (Decreto Ministero del Lavoro 23/10/2004, in G.U. n. 259 4/11/04) sono state individuate le attività di carattere discontinuo per le quali è ammesso il lavoro a chiamata.

Lavoro ripartito o job sharing

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

Fermo restando il vincolo di solidarietà, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno degli coobbligati è posta in capo all'altro obbligato. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

Il contratto di lavoro ripartito è in forma scritta e deve contenere:

- a) La misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) Il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- c) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

I lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Dal punto di vista previdenziale i lavoratori sono assimilati ai lavoratori con contratti part.time.

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva.

Lavoro a tempo parziale o part-time

Il decreto Biagi modifica i previgenti D.L.vi n. 61/2000 e n. 100/2001. Importante è sottolineare la possibilità delle clausole flessibili.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi stabiliscono al riguardo:

1. Condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
2. Condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
3. I limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Con l'inserimento delle clausole flessibili si potrà certamente dare l'impulso, anche in agricoltura, a tale tipo di contratto che, introdotto e disciplinato dal CCNL operai agricoli (all'art. 15) non ha conosciuto successo alcuno in ragione della difficoltà di individuare, con esattezza, l'arco temporale della prestazione, anche per quanto concerne l'eventuale lavoro straordinario o supplementare.

In assenza di contratti collettivi le parti possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili.

Lavoro a progetto ex co.co.co.

Abolite di fatto le figure dei co.co.co. collaboratori coordinati e continuativi.

È questa una delle più eclatanti smentite alla propaganda anti decreto "Biagi". Il Governo aumenta le tutele ed elimina figure di precariato legalizzato introdotte dai governi della "sinistra" (il c.d. pacchetto Treu) con l'appoggio sostanziale del sindacalismo confederale.

Dopo oltre due mesi di gestazione il Ministero del Lavoro (o Welfare per gli acculturati) ha diramato la circolare esplicativa concernente le note figure dei co.co.co. (collaboratori coordinati e continuativi, oggi "a progetto"). Parimenti ha chiarito le tipologie relative al lavoro occasionale.

Come si ricorderà l'art. 61 (e seguenti) del decreto legislativo 10/9/2003 n. 276 (c.d. legge Biagi) ha disciplinato in modo nuovo le figure dei collaboratori "autonomi" o "parasubordinati" già previsti dall'art. 409 c.p.c., dalla legge 335/1995 e dall'art. 47 del Tuir.

Secondo la nuova norma tali rapporti (prevalentemente personali e senza vincolo di subordinazione) devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

Da tale disposizione sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila euro.

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) Indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) Indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) Il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) Le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) Le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto, il lavoratore ha diritto ai compensi previsti per legge per le invenzioni fatte durante il rapporto. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

La legge estende ai vecchi co.co.co. numerosi diritti dei dipendenti: la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il contratto si intende comunque risolto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Ai co.co.co. si applicano le norme sul processo del lavoro, e sulla maternità le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626/1994 quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

I contratti di lavoro a progetti, ex co.co.co., si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali e modalità stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

I diritti derivanti da tali rapporti possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'art. 2113 c.c.

La norma prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato configuri o sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si converte in un rapporto di lavoro subordinato. Rimangono applicabili le vecchie regole per gli amministratori di enti e società, per gli iscritti agli albi professionali, pensionati di vecchiaia e altre figure che non interessano il settore agricolo (sportivi, agenti e rappresentanti).

Con la circolare n. 1/2004 dell'8 gennaio 2004 il Ministero chiarisce alcuni dei dubbi interpretativi sorti al momento della pubblicazione in G.U. del decreto Biagi.

La circolare ministeriale chiarisce che il lavoro "a progetto" è una forma particolare di collaborazione coordinata e continuativa che non assorbe tutte le ipotesi di lavoro parasubordinato. Sono perciò ipotizzabili anche collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili a progetto, sia pure nei limiti circoscritti dal D.Lgs 276/2003; in sostanza, come già si accennava, possono continuare ad essere instaurati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa come in precedenza – e cioè senza la necessità di individuare un progetto – in tutte quelle ipotesi di esclusione dall'ambito di applicazione della nuova normativa (rapporti con la pubblica amministrazione, prestazioni occasionali, professionisti iscritti ad albi, agenti e rappresentanti di commercio, componenti di organi di amministrazione e controllo, pensionati di vecchiaia).

Secondo il Ministero del Lavoro, il progetto consiste in "un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione". Il progetto può riguardare anche l'attività principale o accessoria dell'impresa e l'identificazione del progetto compete esclusivamente al committente, così come le valutazioni e le scelte sottese al progetto. Il programma (o una sua fase) si differenzia dal progetto per il fatto che il risultato, che comunque deve sussistere, non sia finale bensì parziale, destinato cioè ad essere integrato da altre attività e risultati parziali.

Il lavoro a progetto, rappresentando una particolare fattispecie della più ampia tipologia delle collaborazioni coordinate e continuative, deve essere svolto dal collaboratore in modo autonomo, anche se coordinato con le esigenze dell'organizzazione del committente. Il coordinamento può comportare la necessità che il lavoratore operi all'interno del ciclo produttivo del committente, così come può comportare l'esigenza di forme di coordinamento temporale.

La circolare chiarisce un dubbio della prima ora: il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto può essere rinnovato con lo stesso committente anche per l'esecuzione di identico o analogo progetto. Da rimarcare che la ripetitività dei rapporti non abbia finalità elusive della disciplina in materia di lavoro dipendente e ciascun rapporto abbia i requisiti previsti dalla legge (forma scritta, progetto, ecc.). Il corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e la sua determinazione deve tenere conto del risultato finale che il collaboratore deve raggiungere; il contratto di collaborazione potrà prevedere criteri per escludere o ridurre il compenso nel caso di mancato o parziale raggiungimento del risultato finale. La circolare chiarisce che per stabilire la proporzionalità del corrispettivo alla qualità e quantità del lavoro prestato non si può fare in nessun caso riferimento alle retribuzioni stabilite dalla contrattazione collettiva di lavoro per i lavoratori subordinati, si dovrà viceversa fare riferimento ai compensi corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. La durata del contratto deve essere determinata (ad es. mediante l'apposizione di un termine finale) o determinabile (legata cioè alla conclusione del progetto ed al raggiungimento del risultato). Nell'ipotesi in cui sia stata espressamente indicata nel contratto una data finale ed il progetto venga esaurito prima di tale data, il rapporto si estingue anticipatamente, fermo restando il diritto del collaboratore a percepire il compenso pieno originariamente pattuito per il raggiungimento del risultato.

La circolare ministeriale chiarisce molto opportunamente un altro istituto della legge Biagi e cioè l'istituto del lavoro "occasionale", soprattutto relativamente ai problemi della committenza.

Le prestazioni occasionali non debbono avere durata complessiva superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e non debbono comportare un compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare, con il medesimo committente, superiore a 5 mila euro. Nel caso in cui la prestazione occasionale rispetti tali limiti viene svolta in maniera coordinata e continuativa, il rapporto non è assoggettato alle norme di cui al D.L.gs 276/2003 (forma scritta, riconduzione a progetto, ecc.), ma i relativi compensi sono comunque assoggettati all'imposizione fiscale e previdenziale (gestione parasubordinati) prevista per le collaborazioni coordinate e continuative. Qualora invece la prestazione occasionale non abbia carattere di continuità e coordinamento (ad es. sia episodica e sporadica), l'assoggettamento alla contribuzione prevista per i lavoratori parasubordinati non sussiste, salvo che il compenso sia complessivamente percepito nell'anno solare, anche da più committenti, superiori i 5 mila euro (art. 44, co. 2, D.L. 269/2003).

La circolare chiarisce da ultimo che con l'introduzione della nuova figura di collaboratore a progetto e di quelle occasionali non è venuta meno la possibilità di stipulare contratti d'opera ai sensi dell'art. 2222 e ss. del codice civile. Con la conseguenza, ad esempio, che qualora una prestazione occasionale superi uno dei parametri previsti (30 giorni e 5 mila euro), non necessariamente il relativo rapporto deve essere ricondotto nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto, ben potendo lo stesso qualificarsi come contratto d'opera ai sensi dell'art. 2222 del c.c.

Pubblichiamo per completezza una tavola riassuntiva della situazione concernenti i co.co.co., nonché la tavola contributiva Inps per la gestione separata legge 335/95.

Ricordiamo che i collaboratori adibiti ad attività per le quali sia obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ai dell'art. 5 D.L.gs 38/2000 – cioè per i collaboratori che svolgano le attività previste dall'art. 1 del T.U. infortuni (es. uso macchine elettromeccaniche, computer, ecc.) ovvero si avvalgano per l'esercizio delle proprie mansioni, non in via occasionale, di veicoli a motore personalmente condotti – i committenti sono tenuti a corrispondere all'Inail il relativo premio assicurativo, la cui misura varia in relazione al rischio specifico. Il premio è ripartito nella misura di 1/3 a carico del collaboratore e di 2/3 a carico del committente.

Collaboratori coordinati e continuativi - Aliquote contributive in vigore nel 2004

Tipologia	Contratti già in essere nei limiti di un anno dall'entrata in vigore del D.L.gs 267/03	Tassazione	Contribuzione
Co.co.co. al 24/10/2003	Pensionati, professionisti, componenti organi c.d.a.	Reddito assimilato a lavoro dipendente	Gestione separata Inps
Collaboratori a progetto	Collaboratori con individuazione di specifico progetto, programma o fase di esso	Reddito assimilato a lavoro dipendente	Gestione separata Inps
Collaboratori occasionali	Collaboratore di durata non superiore a 30 giorni e compenso non superiore a 5.000 euro per ogni committente	Reddito assimilato a lavoro dipendente	Gestione separata Inps
Lavoro occasionale al 31/12/2003	Prestazione autonoma episodica senza vincolo di coordinamento	Ritenuta d'acconto 20% (art. 81 Tuir)	Nessuna contribuzione Inps
Lavoro occasionale dall'1/1/2004	Prestazione autonoma episodica senza vincolo di coordinamento	Ritenuta d'acconto 20% (art. 81 Tuir)	Nessuna contribuzione Inps per reddito annuo fino a 5.000 euro
		Ritenuta d'acconto (art. 81 Tuir)	Gestione separata Inps per reddito annuo superiore a 5.000 euro

Soggetti già iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Assicurazione IVS • Fondo pensioni Assicurazione infortuni *	10,00	6,67	3,33
Totale contributi	10,00	6,67	3,33

Soggetti titolari di pensione previdenziale diretta

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Assicurazione IVS • Fondo pensioni Assicurazione infortuni *	15,00	10,00	5,00
Totale contributi	15,00	10,00	5,00

Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Assicurazione IVS			
• Fondo pensioni	17,30	11,53	5,77
Maternità, A.N.F., malattia	0,50	0,33	0,17
Assicurazione infortuni *			
Totale contributi **	17,80	11,87	5,93

* Nota: vedi art. 5 D.L.gs 38/2000

** Nota: per i redditi superiori a € 37.883 annui è dovuto un contributo aggiuntivo pari all'1%

Trattamento contributivo inps

Con recente circolare l'Inps (n. 9 del 22/1/2004) ha illustrato contenuti contributivi dei nuovi co.co.co.

L'INPS ribadisce che tutte le fattispecie di co.co.co., escludendo le prestazioni occasionali, continuano ad essere disciplinate, nell'ambito dell'ordinamento previdenziale, come in precedenza. Il versamento dei contributi previdenziali alla Gestione Separata sarà dovuto, sempreché ricorrano le condizioni previste per l'obbligo di iscrizione a tale gestione, per le collaborazioni:

- dei professionisti iscritti agli albi (in caso di attività diversa da quella abituale);
- dei pensionati di vecchiaia;
- dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, dei membri dei comitati e commissioni.

Lavoro occasionale

Per quanto concerne il lavoro occasionale, l'INPS ribadisce la possibilità che si possano configurare due distinte fattispecie:

- co.co.co. occasionale (intendendo per tale quelle collaborazioni di durata non superiore a 30 giorni e compenso non superiore a 5.000 euro per ogni committente che non necessitano di progetto o programma);
- prestazione autonoma non esercitata abitualmente senza coordinamento con il committente (ex articolo 81, ora articolo 67, comma 1, lettera l) del TUIR).

Co.co.co. occasionale

L'INPS chiarisce che "sono soggette a contribuzione previdenziale le prestazioni "occasionalì", di durata inferiore a trenta giorni e per un compenso non superiore a 5000 euro, in riferimento al medesimo committente, sempre che sia configurabile un rapporto di collaborazione coordinata di cui all'art.50, comma 1, lettera c-bis) del TUIR e non ci si trovi in presenza di un rapporto di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 del Codice civile".

In sostanza l'Inps ritiene che anche le collaborazioni coordinate e continuative di durata inferiore a trenta giorni o con un compenso minore di 5.000 euro (limiti da verificare nell'anno con lo stesso committente pur in assenza di un progetto o programma), sono considerate, ai fini dell'obbligo di iscrizione e di versamento dei contributi analogamente alle collaborazioni per le quali vi è necessità di un progetto o programma.

Per quanto riguarda il lavoratore autonomo occasionale l'INPS, pur riservandosi chiarimenti ulteriori, precisa ricorda che tale può essere definito, alla luce dell'art. 2222 del Codice civile, chi si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente. L'esercizio dell'attività deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti dell'abitudine e della professionalità.

Dal 1° gennaio 2004 sono assoggettati all'obbligo assicurativo e contributivo presso la Gestione separata i lavoratori autonomi occasionali, percettori di redditi di lavoro autonomo non esercitato abitualmente, di cui di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l, del TUIR (ex articolo 81, comma 1, lettera l), al raggiungimento di un reddito annuo, derivante da tale attività, superiore a 5000 euro, a prescindere dal numero dei committenti delle prestazioni occasionali. Il superamento dei 5.000.

La nuova disciplina civilistica delle collaborazioni coordinate e continuative non ha comunque determinato sostanziali modifiche alla disciplina previdenziale per gli iscritti alla Gestione separata e ciò relativamente a:

- modalità e termini di versamento dei contributi,
- individuazione della base imponibile,
- accredito della contribuzione ed
- prestazioni previdenziali dei collaboratori.

Si allega bozza di contratto "a progetto" da eventualmente adattare alle varie fattispecie. Si allega altresì bozza di contratto "occasionale" ex art. 2222 c.c.

Collaborazioni occasionali agricole

Come si ricorderà l'art. 122 della finanziaria 2001 prevedeva che "in sede di sperimentazione e per un periodo non superiore a due anni, i coltivatori diretti iscritti agli elenchi provinciali possono avvalersi per la raccolta di prodotti agricoli, in deroga alla normativa vigente, di collaborazioni occasionali di parenti e affini entro il quinto grado per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore ai tre mesi".

Secondo l'art. 74 del codice civile la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite. Sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra., in linea collaterale quelle che pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra. Nella linea retta si computano altrettanti gradi quante sono le generazioni, escludendo lo stipite. Nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendono all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

Secondo l'art. 78 del c.c. l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge.

Brevemente riportiamo un sunto delle principali parentele e affinità.

Con la legge finanziaria 2003 (all'art. 45) si erano individuate modifiche all'istituto.

Il nuovo testo prevedeva infatti che per il solo anno 2003 i coltivatori diretti iscritti negli elenchi provinciali, ai fini della raccolta di prodotti agricoli, potevano avvalersi, in deroga alla normativa previdenziale vigente, di collaborazioni occasionali di parenti entro il secondo grado aventi anche il titolo di studente, per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a novanta giorni.

La norma comunque prevedeva l'obbligo dell'iscrizione all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Con successivo decreto dovevano essere poi precisate le modalità di comunicazione di tale opzione agli enti previdenziali.

Per scrupolo ricordiamo i principali gradi di parentela e affinità.

Parenti in linea diretta: rispetto all'interessato sono parenti di primo grado il genitore e il figlio, di secondo il nipote e il nonno, il terzo il figlio del nipote e il bisnonno, di quarto grado il nipote del nipote e il nonno del nonno, di quinto grado il figlio del nipote del nipote e il nonno del bisnonno (sono di sesto grado il nipote del nipote e il padre del nonno del bisnonno).

Parenti in linea collaterale: il rispetto all'interessato il fratello è parente di secondo grado, di terzo grado è il nipote e lo zio, di quarto grado è parente collaterale il figlio del nipote, il cugino, il figlio del bisnonno, è parente di quinto grado collaterale il nipote del nipote, il figlio del cugino, il nipote del bisnonno, il figlio del trisnonno (è parente di sesto grado collaterale il figlio del nipote del nipote, il nipote del cugino, il figlio del nipote del bisnonno e il nipote del trisnonno).

Affini: come prima si accennava, l'affinità è il vincolo che lega un coniuge ai parenti dell'altro coniuge, nella linea e nel grado in cui l'interessato è parente di uno dei due coniugi, questi è affine dell'altro coniuge; ad esempio, tra marito e suocero vi è affinità, in linea retta di secondo grado, ecc.

In linea collaterale la cognata è affine di secondo grado, il figlio della cognata così come lo zio del coniuge sono di terzo grado, il nipote della cognata di quarto grado, così come il cugino del coniuge, infine è di quinto grado il figlio del cugino del coniuge.

Il recente decreto legislativo, emanato in ossequio alla legge delega n. 30/2003, muta nuovamente lo scenario in senso molto favorevole alle aziende agricole. L'art. 74 del decreto Biagi (n. 276 del 2003) infatti prevede "con specifico riguardo alle attività agricole, che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti ed affini sino al terzo grado, in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori".

Non si può non sottolineare l'impatto di tale norma che agevola grandemente tutte le aziende agricole per i casi di apporti lavorativi occasionali, o comunque, se ricorrenti, di breve periodo.

Rileva, al riguardo, ed evita la qualificazione di "lavoro" dipendente ed autonomo, il vincolo finalistico della prestazione che è resa per mero vincolo di affectio familiaris, per aiuto, anche di mutuo scambio, ovvero per motivi morali.

Non vi dovrà perciò essere alcuna corresponsione di compensi o salari fatte salve le eventuali spese di mantenimento o spese sostenute dal parente per la esecuzione dei lavori.

Si sottolinea in particolare che la nuova norma non limita tale apporto alle sole operazioni di raccolta prodotti, come la vecchia previsione della finanziaria 2001, ma le prestazioni occasionali svolte da parenti ed affini entro il terzo grado potranno essere riferite a qualsivoglia necessità aziendali.

La norma non qualifica temporalmente la prestazione, né pone limiti particolari.

Ricordiamo che la giurisprudenza ritiene occasionali e non "strutturali" le prestazioni lavorative non continuative, limitate ad un singolo incarico, non programmate nel tempo, di durata non ampia ancorché questa non abbia carattere di indeterminatezza. Il decreto legislativo definisce oggi (nell'ambito della norma sui co.co.co ad altri fini peraltro) come "occasionalità" i rapporti di lavoro quando non superiori ai 30 giorni.

Per le varie attività agricole dal 24/10/2003 saranno quindi utili i parenti e gli affini entro il terzo grado, e cioè:

- Parenti in linea diretta: rispetto all'interessato sono parenti di primo grado il genitore e il figlio, di secondo il nipote e il nonno, il terzo il figlio del nipote e il bisnonno.
- Parenti in linea collaterale: rispetto all'interessato il fratello è parente di secondo grado, di terzo grado è il nipote e lo zio.
- Affini: l'affinità è il vincolo che lega un coniuge ai parenti dell'altro coniuge, nella linea e nel grado in cui l'interessato è parente di uno dei due coniugi, questi è affine dell'altro coniuge; ad esempio, tra marito e suocero vi è affinità, in linea retta di secondo grado, ecc. In linea collaterale la cognata è affine di secondo grado, il figlio della cognata così come lo zio del coniuge sono di terzo grado.

Si allega bozza di accordo da utilizzare per le collaborazioni familiari.

Prestazioni occasionali accessorie

La norma prevede poi una nuova figura di prestazioni lavorative.

Le prestazioni di lavoro accessorio sono quelle attività lavorative di natura meramente occasionale, rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

- a) Dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) Dell'insegnamento privato supplementare;
- c) Dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d) Della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) Della collaborazione con Associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Tali attività lavorative, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 5 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

Possano svolgere attività di lavoro accessorio:

- Disoccupati da oltre un anno;
- Casalinghe, studenti e pensionati;
- Disabili e soggetti in comunità di recupero;
- Lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Tali lavoratori sono iscritti in apposite liste presso i Centri per l'Impiego e gli altri intermediari autorizzati.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano, presso le rivendite autorizzate, uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di € 7,5 per ogni ora di lavoro.

La norma prevede la emanazione di decreti applicativi per rendere operativa la previsione e per ottimizzare gli aspetti previdenziali ed assicurativi.

Certificazione dei rapporti di lavoro

È questo un capitolo fondamentale per rendere certezza nei rapporti di lavoro in ordine alla natura degli stessi (se di tipo subordinato ovvero autonomo). La legge prevede infatti che, al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente ripartito, a tempo parziale e a progetto (ex co.co.co.), nonché dei contratti di associazione in partecipazione (art. 2549 e ss. c.c.), le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura prevista dal decreto Biagi.

Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le Commissioni di certificazione istituite presso:

- Gli enti bilaterali di emanazione contrattuale;
- Le Direzioni provinciali del Lavoro;
- Le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie per casistiche particolari.

La procedura è volontaria e consegue a una istanza scritta comune alle parti.

Le certificazioni dell'accertamento sul tipo di rapporto fanno fede verso terzi. Avverso la certificazione sono possibili rimedi in sede giurisdizionale.

L'art. 80 del Decreto Biagi prevede infatti che nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi (es. Inail, Inps) nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria (Giudice del Lavoro) per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato, ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione.

Somministrazione lavoro

Per somministrazione di lavoro si intende la fornitura (o affitto) professionale di manodopera. I soggetti somministratori (agenzie o intermediari specializzati) debbono rispondere a particolari requisiti legali stabiliti dagli artt. 4 e 5 dello schema di decreto. A garanzia del corretto assetto di legge sono previste importanti sanzioni penali (art. 18).

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, solo in questi casi:

- a) Per lavori di facchinaggio e pulizia
- b) Per servizi di vigilanza e custodia
- c) Per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati
- d) Per servizi di assistenza e cura della persona
- e) Per servizi di ristorazione e portineria
- f) Per servizi di trasporto di persone, macchinari, merci
- g) Per la gestione di biblioteche, archivi, magazzini, nonché servizi di economato
- h) Per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
- i) Per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
- j) Per la gestione di call-center
- k) Per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti
- l) Per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari
- m) Per tutte le attività connesse alla fase di avvio di una nuova attività nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento Ce 1260/99 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali
- n) Per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa
- o) In tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

I contratti collettivi possono stabilire i limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- b) Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione

c) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.L.vo 19/9/94 n. 626, e successive modifiche.

Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

Il contratto di somministrazione è redatto in forma scritta e deve contenere tutti gli elementi tipici del rapporto nonché le caratteristiche e le modalità della prestazione (art. 21).

I lavoratori interessati "all'affitto" hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'azienda utilizzatrice, a parità di mansioni svolte (art. 23).

Tali lavoratori godono degli stessi diritti di tutti i lavoratori (art. 24) e sono garantiti previdenzialmente e per l'infortunistica (art. 25).

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dalla legge il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

In tale ipotesi tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Qualora la somministrazione di lavoro sia posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di € 20 per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione, oltre alle sanzioni di cui all'art. 18 (penali).

Cessione ramo d'azienda, appalti e distacchi

La riforma Biagi prevede che il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 del c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro (vista più sopra) per l'esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e il possesso da parte sua, o di suo personale utilizzato nell'appalto, della professionalità specifica corrispondente alle esigenze tecniche del servizio dedotto in contratto.

In caso di appalto di servizi il committente imprenditore è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

L'ipotesi del distacco viceversa si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Resta ferma la disciplina prevista dall'art. 8, terzo comma, della legge 19/7/93 n. 236, di conversione del decreto legge 20/5/93 n. 148, nei casi temporanei di comandi o distacchi, regolati con accordo sindacale, per ovviare al licenziamento del lavoratore.

Per il caso del trasferimento d'azienda, il comma quinto dell'art. 2112 del c.c. è sostituito con il seguente articolato: "ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, anche se priva di beni materiali, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento. Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'art. 1676".

Mercato del lavoro

L'insieme delle norme ha lo scopo di realizzare un sistema di nuovi strumenti intesi ad aumentare, nella sostanza, le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di chi è in cerca di una prima occupazione, ovvero delle fasce deboli del mercato del lavoro.

La legge conferma le competenze in materia di organizzazione amministrativa alle Province, sulla base del decreto legislativo n. 469/97 e ridisegna il sistema; in particolare la nuova normativa prevede:

- a) Un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;
- b) Vengono definiti sistemi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali;
- c) Nuove le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;
- d) Vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;
- e) Vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

La legge apre a nuovi operatori abilitati ed interviene nel mondo della intermediazione e ricerca avviamento al lavoro in genere.

L'art. 4 prevede infatti che presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. L'albo è articolato in cinque sezioni:

- a) Agenzie di somministrazione di lavoro;
- b) Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere particolari tipologie di lavori;
- c) Agenzie di intermediazione;
- d) Agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari previsti dalla norma (art.5), l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorso inutilmente il termine dei sessanta giorni la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende respinta.

La norma prevede requisiti particolari, economici, finanziari ed organizzativi atti a legittimare l'attività di "intermediazione"; ad esempio una agenzia di somministrazione (che può essere una società di capitali od una cooperativa, ovvero per alcune forme particolari di lavoro – servizi alla persona e ristorazione – anche società di persone dovrà avere un capitale versato non inferiore a 600.000 euro, mentre per la sola attività di intermediazione il capitale versato non dovrà essere inferiore a 50.000 euro.

La norma prevede poi che altri soggetti possano svolgere le attività di intermediazione e ciò senza il rispetto di molti dei vincoli previsti, e ciò in ragione della loro natura: si tratta infatti degli enti locali, le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie, e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, pubblici e privati e ciò a condizione che operino senza finalità di lucro.

La norma prevede poi che possano essere autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione a favore dei propri associati, nonché, previa convenzione con il servizio per l'impiego, allo svolgimento di tutti gli adempimenti e le certificazioni affidati ai competenti servizi per l'impiego, le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali o del lavoro e gli enti bilaterali.

Analoga possibilità per l'ordine nazionale dei consulenti del lavoro.

Tutti gli operatori verranno "accreditati" ed iscritti in appositi elenchi tenuti dalle Regioni.

Le attività di intermediazione, salvo quelle svolte da enti sindacali, ed in particolari fattispecie, non consentono di percepire dal lavoratore alcun tipo di compenso (art. 11).

La delega Biagi compendia poi un interessante sistema per la diffusione dei dati, il monitoraggio, il finanziamento della formazione e per l'integrazione al reddito (in caso di disoccupazione, misure per l'incentivazione del lavoro e per le cooperative sociali e per l'inserimento al lavoro di soggetti svantaggiati).

Notevole infine il regime sanzionatorio (penale) previsto dall'art. 18 della delega.

Formazione

La delega Biagi ridisegna l'intero assetto dei contratti a natura mista di tipo formativo.

Modificato l'apprendistato, per il quale sono previste tre forme

- a) Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- b) Contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- c) Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Per il tipo a) possono essere assunti in tutti i settori produttivi i giovani che abbiano compiuto 15 anni.

Per il tipo b) possono essere assunti in tutti i settori i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni (analogamente per il tipo c); sono possibili deroghe per i soggetti in possesso di attestato di qualifica professionale, questi potranno essere assunti dal diciottesimo anno di età.

La qualifica conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Confermate le attuali incentivazioni economiche e contributive.

Il decreto Biagi prevede poi un nuovo istituto: Il contratto di inserimento.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro per particolari categorie di persone:

- a) Soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) Disoccupati di lunga durata fino a trentadue anni;
- c) Lavoratori con più di quarantacinque di età che siano privi di posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- d) Lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) Donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) Persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) Gruppi di imprese;
- c) Associazioni professionali, socio – culturali, sportive;
- d) Fondazioni;
- e) Enti di ricerca, pubblici e privati.

Il contratto di inserimento deve essere sottoscritto in forma scritta (in mancanza il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato) e potrà avere una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi.

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento lavoratori oggetto del contratto.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Gli incentivi economici previsti dalla disciplina previgente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione ai contratti di inserimento per i soli soggetti svantaggiati assunti con contratto di inserimento.

Con un recentissimo provvedimento (il D.L.gs. 6/10/2004 n. 251) la legge "Biagi" è stata modificata in alcune parti, in specie per quanto riguarda l'aspetto sanzionatorio (più marcato) per le ipotesi di appalto (e somministrazione di lavoro) illecito. Confermato peraltro il sistema normativo teste illustrato nel suo complesso.

Associazione in partecipazione

Qualche ulteriore informazione merita il rapporto di "associazione in partecipazione".

Come è a molti noto il contratto di "associazione in partecipazione" è previsto e regolamentato dal codice civile (articoli da 2549 a 2554).

Con tale contratto un soggetto (l'associante) attribuisce ad un altro soggetto (l'associato) una partecipazione agli utili della sua impresa, o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto che può consistere in una prestazione di lavoro (art. 2549 c.c.).

Si ricorda che l'associato può partecipare all'impresa anche mediante capitale, beni e immobili.

Tale rapporto è stato, nel tempo, oggetto di numerosi interventi legislativi e ciò anche in virtù dei fenomeni elusivi spesso accompagnati all'istituto.

L'obbligo previdenziale dall'1/1/2004 è regolamentato dall'art. 43 del D.L. 269/2003, mentre quello assicurativo Inail è regolamentato, dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 332/1992, dal DPR 1124/1965. La tassazione dei compensi è regolamentata dal DPR 917/1986 e dagli artt. 25 e 26 del DPR 600/1973.

Da ultimo si veda quanto previsto dall'art. 86, comma 2, del D.L.gs. 10 settembre 2003 n. 276; secondo tale normativa occorre, per la liceità del rapporto, che all'associato che apporta prestazioni di lavoro deve essere riconosciuta un'effettiva partecipazione (cioè un effettivo potere di controllo sulla gestione dell'impresa) ed un'adeguata erogazione (evidentemente di eventuali utili).

In assenza di tali elementi il rapporto viene ricondotto dal giudice nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, salvo che l'utilizzatore della prestazione non comprovi con adeguate attestazioni e documentazioni che il rapporto ricada in una delle tipologie di lavoro subordinato o autonomo previste e regolamentate dal decreto c.d. "Biagi", si ha cioè la "conversione del rapporto".

In ragione delle finalità antielusive l'associazione in partecipazione rientra tra i contratti certificabili.

Salvo gli aspetti contributivi e fiscali, non è prevista una forma particolare per la validità del contratto. Gli elementi essenziali del contratto di associazione sono:

- L'attività imprenditoriale dell'associante a scopo di lucro (non può quindi essere utilizzato per le attività non a scopo di lucro né dai professionisti);
- La natura aleatoria del compenso dell'associato;
- L'assenza di un rapporto societario tra associante e associato.

Non è prevista una durata particolare (che può essere legata alla realizzazione dell'affare), questa è perciò definita pattiziamente tra le parti.

In generale dal contratto non origina un rapporto associativo.

Il rapporto di associazione si perfeziona di norma con la firma del contratto tra associato e associante. La direzione così come la gestione dell'impresa spetta all'associante. Il contratto può stabilire i poteri di verifica in capo all'associato sull'impresa o sullo svolgimento dell'affare per cui l'associazione è stata contratta. L'associato ha diritto di ricevere il rendiconto (art. 2552).

L'associato partecipa di norma alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili (le perdite a cui partecipa l'associato non possono in ogni caso superare il valore del suo apporto; art. 2553); è ammesso il patto contrario.

Le parti possono stabilire la partecipazione alle perdite in misura diversa da quella degli utili, ovvero escludere del tutto la partecipazione alle perdite (Cass. N. 507/1996).

Come prima si accennava il comma 2 dell'art. 86 del D.L.gs. 276/2003 ha previsto, al fine di evitare fenomeni elusivi dalla disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporto di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, che il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto in analoghe posizioni, o in mancanza di contratto collettivo, di una corrispondente omologa posizione, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non comprovi, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro flessibile disciplinate dal medesimo D.L.gs. 276/2003, ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in un altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

La giurisprudenza ha chiarito che non è possibile la partecipazione ai ricavi in quanto questi ultimi non rappresentano un dato significativo circa l'effettivo risultato economico dell'impresa (Cass. N. 1420/2002).

La Cass. 19/12/2003 n. 19475 ha affermato, avuto riguardo alla distinzione tra contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato e contratto di lavoro subordinato con retribuzione legata agli utili dell'impresa, che l'elemento differenziale tra le due fattispecie risiede nel contesto regolamentare patrizio in cui si inserisce l'apporto della prestazione lavorativa, dovendosi verificare l'autenticità del rapporto di associazione, che ha come elemento essenziale, connotante la causa, la partecipazione dell'associato al rischio di impresa, dovendo egli partecipare sia agli utili che alle perdite.

Ai sensi dell'art. 43 della legge 326/2003 i soggetti che nell'ambito dell'associazione in partecipazione conferiscono prestazioni lavorative i cui compensi sono qualificati come redditi di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 49, comma 2 lett. C, del DPR 917/1986, sono tenuti all'iscrizione, con decorrenza 1 gennaio 2004, in un'apposita gestione previdenziale istituita presso l'Inps ai fini dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (I.V.S.), con esclusione dei soggetti iscritti ad albi professionali.

L'aliquota contributiva è pari al 17,30% fino al limite di 37.883,00 euro di reddito, e al 18,30% sulla quota eccedente il predetto limite.

Il contributo dovuto è posto a carico dell'associante per il 55% e a carico dell'associato per il restante 45%.

Pertanto queste, per l'anno 2004, le aliquote contributive utili.

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
ASSICURAZIONE IVS	17,30	9,515	7,785
ASSICURAZIONE INFORTUNI (1)			
TOTALE CONTRIBUTI (2)	17,30	9,515	7,785

(1) I soggetti che nell'ambito dell'associazione in partecipazione conferiscono prestazioni lavorative devono essere coperti dall'assicurazione infortuni Inail contro il rischio derivante dall'attività svolta (sentenza Corte Cost. n. 332 del 2-15 luglio 1992). Il premio è a carico dell'associante.

(2) Per i redditi superiori a 37.883,00 euro annui è dovuto un contributo aggiuntivo dell'1%.

Pertanto con effetto dal 1/1/2004 gli associati in partecipazione devono iscriversi a un'apposita gestione previdenziale istituita presso l'Inps dall'art. 43 del D.L. 269/2003 (legge 326/2003). L'iscrizione deve avvenire, a cura dell'associato, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. La base di calcolo è pari ai redditi derivanti dall'attività di associato. Il versamento è effettuato dall'associante con il mod. F24. L'associante è tenuto ad assicurare l'associato presso l'Inail e a tenere i libri paga e matricola con le modalità semplificate previste per i collaboratori coordinati e continuativi.

Per maggiori approfondimenti si vedano le circolari Inps n. 57 del 29/3/2004 e Min. Lav. N. 33/2003.

Ovviamente tali rapporto non sono applicabili al settore agricolo per le conduzioni di fondi rustici, essendo a tali fattispecie applicabili le norme di cui alla speciale legge n. 203/82. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro subordinato, viceversa si segnala che in molte province sono previste forme usuali assimilabili c.d. "compartecipazioni", regolate sotto il profilo civilistico e fiscale-contributivo come veri e propri rapporti di lavoro subordinato agricolo a tempo determinato.

SOMMINISTRAZIONE (TABELLA RIEPILOGATIVA)	
<i>È il contratto con il quale un soggetto munito di autorizzazione (agenzia di somministrazione) fornisce manodopera ad un altro soggetto (utilizzatore)</i>	
Il contratto di somministrazione può essere stipulato solo con le agenzie di somministrazione autorizzate dal Ministero (iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro)	
LA SOMMINISTRAZIONE PUÒ ESSERE:	
<i>a tempo determinato</i>	<i>a tempo indeterminato</i>
per soddisfare esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo	<ul style="list-style-type: none"> - per una serie di attività (tra cui non è ricompresa l'agricoltura) previste dall'art.20 - per tutte le altre ipotesi che saranno individuate dalla contrattazione collettiva
DISCIPLINA	
<ul style="list-style-type: none"> - forma scritta a pena di nullità (in difetto i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore) - il lavoratore è formalmente dipendente dall'agenzia di somministrazione - il potere direttivo e di controllo spettano al soggetto utilizzatore (impresa) - il trattamento economico non può essere inferiore a quello dei dipendenti (di pari livello e mansione) dell'utilizzatore - in agricoltura gli <i>oneri previdenziali</i> sono quelli ordinariamente previsti per i lavoratori agricoli - restano in vigore le clausole dei CCNL stipulate in vigore della vecchia normativa 	

APPALTO (TABELLA RIEPILOGATIVA)	
<i>Il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (art.1655 c.c.)</i>	
CARATTERISTICHE DELL'APPALTATORE	
<ul style="list-style-type: none"> - deve trattarsi di un'impresa con organizzazione dei mezzi necessari in relazione al servizio - deve esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori - deve assumere il rischio d'impresa 	
DISCIPLINA	
Il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di 1 anno dalla cessazione dell'appalto, per i trattamenti retributivi e contributivi dovuti ai lavoratori	
ABROGAZIONI	
E' stata abrogata la legge n.1369/1960 che vietava l'appalto e l'intermediazione di mere prestazioni di manodopera	

DISTACCO (TABELLA RIEPILOGATIVA)	
<i>Si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa</i>	
CONDIZIONI	
<ul style="list-style-type: none"> - interesse diretto del datore di lavoro distaccante - distacco temporaneo (non necessariamente di breve durata) 	
DISCIPLINA	
<ul style="list-style-type: none"> - È un atto unilaterale del datore di lavoro (non è quindi necessario il consenso del lavoratore salvo l'ipotesi che il distacco comporti un mutamento di mansioni) - Non deve essere giustificato da motivazioni specifiche (salvo che il distacco comporti il trasferimento del lavoratore presso unità produttive site a più di 50 km) - Il datore di lavoro distaccante è responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato 	

LAVORO INTERMITTENTE (O A CHIAMATA) (TABELLA RIEPILOGATIVA)	
<i>È il contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione, previa chiamata, per esigenze di carattere discontinuo o intermittente</i>	
CONDIZIONI:	
<i>ipotesi oggettive</i> può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dalla contrattazione collettiva (o provvisoriamente dal Ministero del lavoro)	<i>ipotesi soggettive (sperimentali)</i> può essere concluso con lavoratori fino a 25 anni o con più di 45 anni di età (espulsi dal ciclo produttivo in mobilità o iscritti al collocamento) per qualunque lavorazione
DISCIPLINA	
<ul style="list-style-type: none"> - Forma scritta a fini meramente probatori - Possibilità di stipula anche a tempo determinato - <i>Nei periodi di lavoro</i> il lavoratore intermittente ha gli stessi diritti del lavoratore di pari livello e mansioni, riproporzionati in ragione della prestazione effettivamente eseguita, sia per quanto riguarda la retribuzione, sia per quanto riguarda tutti gli altri istituti (ferie, malattia, etc.) - <i>Nei periodi in cui il lavoratore rimane a disposizione</i>, se è contrattualmente obbligato a rispondere alla chiamata, il datore di lavoro deve corrispondergli <i>un'indennità di disponibilità</i> (la cui misura è fissata dai contratti collettivi) - In caso di mancata risposta alla chiamata del datore senza giustificato motivo, il contratto si risolve - Durante il periodo di disponibilità il lavoratore non matura alcun diritto o trattamento riconosciuto ai lavoratori subordinati (disoccupazione, etc.), salvo l'indennità di chiamata 	

LAVORO RIPARTITO (O JOB SHARING) (TABELLA RIEPILOGATIVA)	
<i>È il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di Un'unica ed identica obbligazione lavorativa</i>	
DISCIPLINA	
<ul style="list-style-type: none"> - Forma scritta a fini meramente probatori - I lavoratori devono comunicare preventivamente al datore, con cadenza almeno settimanale, l'orario di lavoro di ciascuno; ma possono discrezionalmente sostituirsi a vicenda o modificare consensualmente la collocazione temporale della prestazione - Le dimissioni o il licenziamento di uno comportano l'estinzione dell'intero contratto (salvo diversa intesa tra le parti) - La disciplina del job sharing, per quanto non previsto dal d.lgs. 276/2003, è rimessa alla contrattazione collettiva (in assenza si applica la disciplina in materia di rapporto di lavoro subordinato, in quanto compatibile) - Il trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita - I lavoratori ripartiti sono assimilati, sotto il profilo previdenziale, ai lavoratori a tempo parziale 	

<p>PART-TIME (TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE NOVITA' INTRODOTTE RISPETTO AL D.LGS. 61/2000)</p>
<p><i>Piena estensione del part-time al settore agricolo (abrogazione dell'art.7 del d.lgs.61/2000)</i></p>
<p><i>PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facoltà di ricorrere, nel part-time orizzontale, al <i>lavoro supplementare</i> anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, sulla base del solo consenso del lavoratore ▪ Estensione della facoltà di ricorrere a prestazioni di <i>lavoro straordinario</i>, originariamente prevista per il solo part-time verticale, anche nel rapporto di part-time misto
<p><i>CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilità di inserire nel contratto le <i>cd. clausole flessibili</i>: previsioni contrattuali scritte che prevedono la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ▪ Possibilità di inserire nel contratto part-time verticale o misto le <i>cd. clausole elastiche</i>: previsioni contrattuali scritte che prevedono la facoltà di variare in aumento, all'occorrenza, la durata della prestazione lavorativa ▪ Facoltà di inserire nel contratto le clausole flessibili ed elastiche anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, sulla base del solo consenso del lavoratore ▪ Eliminazione del cd. diritto al ripensamento da parte del lavoratore (e cioè di recedere unilateralmente per particolari esigenze dalle clausole elastiche o flessibili) e riduzione da 10 a 2 giorni del termine minimo per dare il preavviso al lavoratore
<p><i>ALTRE NOVITÀ</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soppressione dell'obbligo di trasmettere alla Direzione provinciale del lavoro la copia del contratto part-time entro 30 giorni dall'assunzione ▪ Eliminazione del cd. diritto di precedenza da parte dei lavoratori part-time in caso di assunzione di personale a tempo pieno da parte del datore di lavoro (tale diritto di precedenza sussiste solo se previsto da accordi individuali)

APPRENDISTATO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<p>L'apprendistato è suddiviso in 3 tipologie contrattuali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; 2. apprendistato professionalizzante; 3. apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
DISPOSIZIONI COMUNI ALLE 3 TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO
<ul style="list-style-type: none"> - Limiti numerici: fino a 3 apprendisti l'assunzione è libera; dal 4° in poi bisogna avere in forza un numero equivalente di lavoratori specializzati e qualificati - Esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico aziendale per l'applicazione di particolari norme ed istituti - Possibilità di attribuire all'apprendista un inquadramento inferiore di 2 livelli rispetto alla categoria spettante secondo il CCNL applicabile - Conferma delle agevolazioni contributive già in essere (contribuzione settimanale fissa) la cui erogazione è assoggettata all'effettiva verifica della formazione svolta
PERIODO TRANSITORIO
<ul style="list-style-type: none"> - Le nuove disposizioni in materia di apprendistato troveranno applicazione solo dopo l'emanazione da parte delle regioni delle necessarie norme di regolamentazione. Fino ad allora sarà possibile continuare ad instaurare rapporti di apprendistato secondo le vecchie disposizioni - L'unica novità che si applica da subito è l'eliminazione dell'autorizzazione preventiva da parte della Direzione provinciale del lavoro, che dunque non è più necessaria né per i rapporti instaurati con le vecchie regole (periodo transitorio), né per quelli che saranno disciplinati dalle nuove disposizioni.
APPRENDISTATO DIRITTO – DOVERE
<i>Con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione possono essere assunti gli adolescenti i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età che debbono completare il percorso formativo obbligatorio con l'acquisizione di una qualifica professionale.</i>
DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forma scritta ▪ Durata determinata in funzione della situazione soggettiva (crediti formativi, bilancio del competenze, etc.) e della qualifica da conseguire, non superiore comunque a 3 anni ▪ Possibilità per il datore di recedere dal rapporto, al termine del periodo di apprendistato, dandone preavviso (2118 c.c.); ▪ Divieto per il datore di recedere dal contratto prima del termine senza giusta causa o giustificato motivo ▪ Competenza delle regioni, d'intesa con i Ministeri del Welfare e dell'istruzione e sentite le parti sociali nazionali, per la disciplina dei profili formativi
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
<i>Con il contratto di apprendistato professionalizzante possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di una qualificazione professionale "sul campo"</i>
DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forma scritta ▪ Durata determinata dalla contrattazione collettiva in funzione del tipo di qualificazione che si intende conseguire tra un minimo di 2 anni e un massimo di 6 ▪ Possibilità di assumere anche soggetti precedentemente occupati con apprendistato diritto-dovere, purché la durata complessiva non superi il limite massimo di cui al punto precedente ▪ Possibilità per il datore di recedere dal rapporto, al termine del periodo di apprendistato, dandone preavviso (2118 c.c.); ▪ Divieto per il datore di recedere dal contratto prima del termine senza giusta causa o giustificato motivo ▪ Competenza delle regioni, d'intesa con le parti sociali regionali, per la disciplina dei profili formativi
APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE
<i>Con il contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età</i>
DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competenza delle regioni per l'intera disciplina ▪ Accordo delle regioni con le parti sociali territoriali, con le università e con le altre istituzioni formative per la disciplina dei soli profili formativi

CONTRATTO DI INSERIMENTO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
Contratto diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, <i>l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti</i>
Sostituisce il contratto di formazione lavoro (che continua ad applicarsi alle sole pubbliche amministrazioni)
SOGGETTI CHE È POSSIBILE ASSUMERE
a) Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni; b) Disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni; c) Lavoratori con più di 50 anni di età privi di lavoro; d) Lavoratori senza occupazione da più di 2 anni che intendano ricominciare a lavorare; e) Lavoratrici residenti in aree del Paese in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile sia superiore di almeno il 10% rispetto a quello maschile; f) persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico
SOGGETTI CHE POSSONO ASSUMERE
- enti pubblici economici; - imprese, consorzi e gruppi di imprese; - associazioni professionali, socio-culturali, sportive; - fondazioni; - enti di ricerca pubblici e privati; - organizzazioni e associazioni di categoria.
CONDIZIONI
- Necessario un progetto individuale di inserimento (l'individuazione delle modalità di definizione del progetto spetta alla contrattazione collettiva o, in via sostitutiva e provvisoria, al Ministero del lavoro) - Il datore di lavoro deve aver trasformato in rapporti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti la nuova assunzione.
DISCIPLINA
- forma scritta a pena di nullità (in difetto il contratto si considera a tempo indeterminato sin dall'origine) - durata non inferiore a 9 mesi né superiore a 18 - la categoria di inquadramento del lavoratore può essere fino a 2 livelli inferiore a quella applicabile secondo il CCNL - i lavoratori con contratto di inserimento non vengono computati nell'organico aziendale per l'applicazione di particolari norme e istituti - si applicano, in quanto compatibili, le norme che regolano i contratti a tempo determinato (d.lgs. n.368/2001), salvo diverse previsioni dei contratti collettivi
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE
<i>Si applicano i benefici contributivi previsti per l'attuale contratto di formazione e lavoro ma solo per l'assunzione di soggetti svantaggiati (di cui alle lettere da "b" ad "f" dell'elenco dei soggetti di cui sopra)</i>
PERIODO TRANSITORIO
Per i contratti di formazione e lavoro non è stata prevista alcuna disposizione transitoria e dunque a partire dal 24 ottobre 2003 non possono più essere stipulati (restano comunque validi fino alla loro scadenza naturale quelli già stipulati)

TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
Tirocini con finalità di orientamento e addestramento pratico <i>promossi durante le vacanze a favore di adolescenti o giovani iscritti ad un ciclo di studi</i>
DISCIPLINA
✓ Possono riguardare solo soggetti (adolescenti o giovani) regolarmente iscritti ad un ciclo di studi (università o altro istituto scolastico di ogni ordine e grado) ✓ Possono svolgersi solo nel periodo estivo ✓ La loro durata non può superare complessivamente i 3 mesi (anche se si tratta di più tirocini) ✓ Ai tirocinanti può essere riconosciuta una "borsa lavoro" il cui importo non può superare i 600 € mensili ✓ Si applicano le disposizioni sui tirocini (di cui alla legge Treu)

LAVORO A PROGETTO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibile ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato</i>
ELEMENTI TIPICI <ul style="list-style-type: none"> - Collaborazione - Coordinazione - Continuità - Natura personale dell'opera e gestione autonoma da parte del collaboratore - Progetto o programma di lavoro (o fase di esso) determinati dal committente
DISCIPLINA <ul style="list-style-type: none"> - Forma scritta a fini meramente probatori - Corrispettivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito - Malattia ed infortunio: il rapporto si sospende, senza erogazione del corrispettivo, ma non viene prorogata la durata del contratto - Maternità: il rapporto si sospende, senza erogazione del corrispettivo, ma viene prorogata la durata del contratto di 180 gg. - Applicazione delle norme in materia di sicurezza in caso di prestazione resa presso i luoghi di lavoro del committente - Estinzione del contratto al momento della realizzazione del progetto o del programma (o della fase) - Recesso anticipato solo per giusta causa o per i motivi indicati dalle parti nel contratto individuale - Applicazione di tutte le norme processuali, previdenziali e fiscali vigenti per la collaborazione coordinata e continuativa

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato</i>
ELEMENTI TIPICI <ul style="list-style-type: none"> - Collaborazione - Coordinazione - Continuità - Natura personale dell'opera
POSSONO RIGUARDARE SOLO: <ul style="list-style-type: none"> - Professionisti iscritti ad albi professionali (esistenti al 24/10/2003) - Agenti e rappresentanti di commercio - Sportivi per le collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche etc. - Amministratori e membri di collegi e commissioni di enti e società - Pensionati di vecchiaia

PRESTAZIONE OCCASIONALE (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>Rapporti di lavoro con una durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e che generano un compenso complessivamente percepito nell'anno solare inferiore o uguale a 5.000 €</i>
ELEMENTI TIPICI <ul style="list-style-type: none"> - Occasionalità del rapporto - Rapporti di durata non superiore a 30 gg. nell'anno solare - Compenso complessivo nell'anno solare inferiore o uguale a 5.000 € - Non si applica la disciplina della collaborazione coordinata e continuativa né quella del contratto a progetto

LAVORO ACCESSORIO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>È un'attività lavorativa di natura meramente occasionale resa da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne</i>
OGGETTO DELLA PRESTAZIONE <ul style="list-style-type: none"> - Piccoli lavori domestici straordinari e assistenza domiciliare di bambini, disabili, persone anziane - Insegnamento privato supplementare - Piccoli lavori di giardinaggio, di pulizia e manutenzione edifici e monumenti - Manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli - Collaborazione con associazioni di volontariato ed enti pubblici per lavori di emergenza o solidarietà
PRESTATORI DI LAVORO ACCESSORIO <ul style="list-style-type: none"> - Disoccupati da oltre 1 anno - Casalinghe, studenti e pensionati - Disabili e soggetti in comunità di recupero - Lavoratori extracomunitari regolari che hanno perso il posto
DISCIPLINA <ul style="list-style-type: none"> - la durata della prestazione non può superare 30 giorni nel corso dell'anno solare - il compenso non può superare 3.000 € nell'anno solare - la retribuzione viene erogata mediante buoni prepagati del valore di 7,50 € per ora di lavoro - il lavoratore può incassare i buoni presso i soggetti autorizzati - una parte del valore del buono va agli enti previdenziali

LAVORO OCCASIONALE AGRICOLO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>Prestazioni svolte da parenti e affini fino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori</i>
DISCIPLINA E CONDIZIONI <ul style="list-style-type: none"> - il prestatore deve essere parente o affine entro il III grado dell'imprenditore (anche non coltivatore diretto) - la prestazione può riguardare qualunque attività agricola (non solo la raccolta) - la prestazione deve essere resa in modo occasionale o ricorrente di breve periodo (prudenzialmente è consigliabile che non superi le 30 giornate all'anno, anche non continuative) - non deve essere corrisposto alcun compenso, salvo il rimborso delle spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>Col contratto di associazione in partecipazione un soggetto (l'associante) attribuisce ad un altro soggetto (l'associato) una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto che può consistere anche in una prestazione di lavoro (art.2549 c.c.)</i>
CONDIZIONI DI LEGITTIMITÀ <p>In caso di associazioni in partecipazione con apporto di attività lavorativa, l'associato deve avere un'effettiva partecipazione (al controllo della gestione dell'impresa) e percepire adeguate erogazioni (di eventuali utili)</p>
CONVERSIONE DEL RAPPORTO <p>Qualora manchino tali requisiti il rapporto è ricondotto nell'ambito del lavoro subordinato a tempo indeterminato, salvo che il datore di lavoro dimostri con idonee attestazioni e documentazioni che lo stesso debba ricadere nell'ambito delle tipologie di lavoro subordinato e autonomo previste nel decreto legislativo di riforma</p>

3.b. Il fac simile contratto co.co.co. a progetto

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (Lavoro a Progetto)

Con la seguente scrittura privata redatta in due esemplari
TRA

- Codice Fiscale n°, con sede legale in, Via, di seguito denominata “.....”, in questo atto rappresentata da
- il Signor, nato il a e residente in Via - Codice Fiscale: – di seguito denominato “Collaboratore”, che svolge abitualmente l’attività di

PREMESSO

- che, nell’ambito della realizzazione di quanto previsto dal proprio statuto e in relazione alle esigenze derivanti dalle attività istituzionali ha elaborato un programma di azione organizzativa finalizzato all’incentivazione degli investimenti ed allo sviluppo della propria rappresentanza;
- che a tal fine necessita della collaborazione di una persona per attuare detto programma nell’area, e conseguentemente garantire adeguata consulenza tecnica specializzata agli eventuali nuovi associati acquisiti;
- che il Collaboratore è in possesso dei requisiti richiesti, e disponibile a fornire, nell’ambito del progetto di sviluppo organizzativo dell’area, la propria consulenza e collaborazione all’attività di cui sopra;

Tutto ciò premesso, ed a conferma delle intese raggiunte,

SI CONVIENE E STIPULA

il presente Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa (Lavoro a Progetto) ai sensi del Decreto Legislativo n° 276 del 10 Settembre 2003.

Il contratto è regolato dalle seguenti

CONDIZIONI

- 1) La premessa fa parte integrante dell’accordo.
- 2) Il Collaboratore, a decorrere dal, in piena autonomia operativa ed organizzativa, quanto all’impiego delle proprie energie lavorative, operando quindi senza alcun vincolo di subordinazione, gerarchia ed orario, svolgerà l’attività consulenziale volta alla realizzazione del Progetto così come definito nei contenuti in “premessa” e nel successivo Punto - 4) -, nel rispetto dei programmi e delle linee concordate con il Responsabile
- Il rapporto ha natura professionale per la qualità della prestazione fornita ed inoltre è di tipo unitario e continuativo, senza impiego di mezzi propri organizzati da parte del Collaboratore, e con compenso prestabilito e quantificato al punto 5), senza alcun riferimento al tempo impiegato nella prestazione.
- 3) Il Collaboratore non avrà alcun obbligo di presenza presso gli Uffici della, ma viene sin d’ora stabilito quale luogo base della prestazione del servizio l’Ufficio
- 4) L’oggetto della prestazione, come anticipato in “premessa”, ha per contenuto l’apporto consulenziale del Collaboratore finalizzato al raggiungimento degli obiettivi del Progetto inerente lo sviluppo organizzativo di area, progetto che si concretizza nella analisi e ricerca del fabbisogno tecnico e culturale, onde fornire agli stessi adeguato apporto consulenziale favorendo la loro adesione all’Associazione, elaborando altresì linee operative di intervento specialistico per il miglioramento delle potenzialità produttive dell’area. Il progetto, articolato inizialmente su base triennale, ha come obiettivo lo sviluppo dell’attività di rappresentanza e di assistenza tecnica specializzata ai Soci di

Il Collaboratore, pur nell’ambito della propria autonomia e professionalità, per rendere coerente la propria attività con quella di, sottoscrivendo il presente contratto, prende atto dei regolamenti, dei programmi e delle linee operative stabilite da

Il Collaboratore potrà accedere nei locali utilizzati per lavoro dalla per lo svolgimento delle operazioni sopra descritte, per potere raccogliere informazioni e dati, effettuare rilevamenti e fornire la propria prestazione consulenziale.

- 5) Per tale collaborazione corrisponderà al Collaboratore un compenso lordo onnicomprensivo pari al del valore del prodotto conferito dai nuovi Soci, contattati dal Collaboratore stesso, con un minimo di €uro annui lordi, ritenendosi così esaurita ogni obbligazione economica e giuridica inerente la prestazione stessa; il compenso fisso potrà essere erogato anche a rate su richiesta del Collaboratore, mentre il conguaglio, derivante dall’applicazione del parametro percentuale, sarà corrisposto entro il
- Nessuna altra somma sarà dovuta ad alcun titolo. Sono quindi espressamente esclusi rimborsi spese, indennità per cessazione di incarico, ferie, lavoro straordinario e/o festivo, mensilità aggiuntive e ogni altra indennità non espressamente richiesta dalle Leggi vigenti.

- 6) Il rapporto di cui al presente contratto si sostanzia in una collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del Decreto Legislativo n° 276 del 10 Settembre 2003 e pertanto i relativi compensi configurano redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

A tal fine il Collaboratore dichiara che il corrispettivo a Lui attribuito non deve essere assoggettato ad I.V.A., rientrando la collaborazione in oggetto nell’esercizio di attività per le quali non è richiesta l’iscrizione in albi professionali ed inquadrandosi il rapporto nella fattispecie prevista dall’art. 5, comma 2, D.P.R. n° 633 del 26/10/1972.

- 7) La provvederà a trattenere dai compensi corrisposti le ritenute fiscali, previdenziali ed ogni altra ritenuta eventuale, con le modalità, le percentuali ed i termini previsti dalle Leggi vigenti; sarà cura del Collaboratore informare

tempestivamente la in merito ad ogni elemento utile per determinare la corretta misura delle ritenute e delle detrazioni da applicare.

8) I compensi di cui al precedente punto 5) sono assoggettabili al contributo previdenziale I.N.P.S. (art. 2 comma 26 Legge 08/08/1995 n° 335) ed al contributo I.N.A.I.L. ex D.P.R. n° 38/2000, mediante ritenuta operata direttamente da all'atto del pagamento dei compensi stessi. I contributi sono per un terzo a carico del Collaboratore.

La ritenuta contributiva I.N.P.S. sarà applicata sul compenso lordo imponibile secondo le aliquote del a seconda che il Collaboratore sia o non iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie o si trovi nella condizione di "Pensionato". A tal fine il Collaboratore, per la corretta applicazione della suddetta ritenuta, dichiara di trovarsi nella condizione di ".....", assoggettabile quindi all'aliquota del e si impegna a comunicare tempestivamente eventuali variazioni aventi effetti sulla propria posizione assicurativa e previdenziale.

9) Nell'esercizio della Sua attività il Collaboratore è tenuto alla esecuzione contrattuale secondo buona fede ai sensi dell'art. 1375 c.c.

Il Collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Il Collaboratore dichiara di non avere in corso, al momento della stipula del presente contratto, altri rapporti di Lavoro a Progetto. Per tutta la durata di questo contratto si impegna a non assumere altri incarichi analoghi.

10) Il Collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore delle eventuali invenzioni fatte nello svolgimento del rapporto.

11) Il Collaboratore dichiara di avere ricevuto dalla completa informativa sui rischi specifici dell'attività svolta nei luoghi di lavoro in cui sarà chiamato ad operare e delle misure di prevenzione ed emergenza adottate.

Alla prestazione lavorativa svolta nei luoghi di lavoro della si applicheranno le norme vigenti sulla sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; il Collaboratore offre alla la Sua collaborazione per l'attuazione delle misure di prevenzione e tutela della salute e sicurezza.

12) Fatto salvo quanto disposto in tema di durata del progetto, le parti potranno recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero qualora il Collaboratore risultasse impedito allo svolgimento dell'incarico per un periodo superiore a giorni 30.

13) Il Collaboratore autorizza la a trattare ed a comunicare a terzi i Suoi dati personali in relazione ad adempimenti di Legge connessi con questo contratto (*Legge 31/12/1996 n° 675*).

14) Il presente contratto si intende stipulato a tempo determinato e ha durata di anni 3 (tre), con decorrenza dal e termine il Qualora a tale data gli obiettivi prestabiliti non siano stati realizzati, è facoltà delle parti procedere alla proroga del presente contratto, previa rinegoziazione dei termini di durata e dei compensi. Le parti hanno facoltà di recesso con un preavviso scritto di mesi 3 (tre).

La malattia e l'infortunio non determinano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso; tale sospensione non comporta però alcuna proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza; è facoltà di recedere dal contratto se la sospensione dovesse protrarsi per un periodo superiore a trenta giorni.

15) Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente contratto intendono liberamente e correttamente determinare la natura autonoma del rapporto così instaurato (*nessun vincolo gerarchico, nessuna predisposizione di direttive disciplinari, nessun obbligo di orario di lavoro né di giustificazione delle assenze*), e che tale manifesta volontà è prevalente su qualunque eventuale diversa interpretazione di terzi.

16) Le parti convengono di incontrarsi periodicamente con cadenza trimestrale per la valutazione circa l'andamento del progetto, nonché per la necessaria coordinazione dell'attività rispetto agli obiettivi aziendali.

17) Ogni modifica alle condizioni contenute nel presente contratto non avrà valore se non convenuta ed approvata dalle parti per iscritto.

18) Per qualsiasi eventualità non espressamente prevista da questo accordo, saranno applicate le norme di Legge; per ogni eventuale controversia relativa all'interpretazione, esecuzione e risoluzione del presente contratto sarà esclusivamente competente il Foro di

19) In caso di eventuale registrazione, resasi necessaria a causa di terzi, le spese saranno divise al 50%.

Letto, approvato e sottoscritto.

....., lì _____

IL COLLABORATORE

L'AZIENDA

3.c. Il fac simile contratto occasionale agricolo

Collaborazione occasionale tra parenti e affini
ai sensi dell'art. 74 Decreto Legislativo 10/9/2003 n. 276

Con la presente scrittura privata il sig. nato a il C.F., titolare dell'azienda agricola, con sede a in via

conferisce

in ragione dei rapporti familiari sottesi, al sig. nato a il C.F., che accetta l'incarico di collaboratore occasionalmente e gratuitamente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 74 del D.L.gs 276/2003 nel periodo dal al dandosi atto reciprocamente che tale prestazione è occasione, ovvero comunque di breve periodo e resa a titolo di aiuto per "affectio" familiare e con il carattere della gratuità.

Le parti dichiarano sotto la propria responsabilità che tra di loro esiste un vincolo di parentela/affinità entro il terzo grado, essendo rispettivamente (es. padre e figlio; ovvero nonno e nipote; cognati, ecc.).

Le parti dichiarano altresì che la collaborazione occasionale di cui alla presente scrittura viene resa in piena autonomia ed indipendenza, senza alcun vincolo di subordinazione, senza il rispetto di un orario di lavoro e senza alcuna forma di retribuzione e che la stessa non configura un rapporto di lavoro subordinato, né autonomo e che pertanto non dà luogo, a mente dell'art. 74 del D.L.gs 276/2003, ad obblighi contributivi.

Per le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori il sig. riconosce al sig. la somma di € giornaliera.

Data,

Firma

Titolare azienda

Firma

Collaboratore familiare occasionale

Nota 1

In attesa di chiarimenti ministeriali, è opportuno limitare il periodo a 30 giorni

3.d. Il fac simile contratto occasionale non agricolo

Contratto d'opera ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del c.c.

Oggi in tra lo Studio con sede legale in Via
....., C.F. P.IVA, più brevemente di seguito
indicato come committente

e
Il sig. nato a il e residente in Via
C.F., più brevemente di seguito indicato come collaboratore

Premesso

- che il committente svolge attività di consulenza nell'arredamento di interni e che necessita del collegamento in rete dei computer e dei software per l'arredamento di interni ora inseriti autonomamente nelle diverse postazioni di lavoro
- che il collaboratore ha una specifica conoscenza dell'installazione di nuovi software nonché delle modalità di organizzazione di computer in rete
- che è intenzione del committente di avvalersi dell'attività del collaboratore, in qualità di lavoratore autonomo, per l'approntamento dei propri computer in rete nonché per l'installazione di nuovi software per l'arredamento
- che è intenzione del collaboratore realizzare tale prestazione d'opera
- che è intendimento delle parti di collaborare tra loro in autonomia ed escludendo ogni vincolo di subordinazione

si conviene

di costituire il seguente contratto, di seguito indicato contratto, conformemente a quanto previsto dall'art. 2222 e seguenti del codice civile, regolamentato dai seguenti patti e condizioni.

Art. 1 – Oggetto

Oggetto del presente contratto è costituito dalla creazione del collegamento in rete di tutte le postazioni di lavoro presso lo studio di arredamento di interni del committente sito in via

In particolare, conformemente a quanto già indicato nella premessa del presente contratto, il collaboratore, per le sue conoscenze professionali, dovrà provvedere a:

- individuare e acquistare il server e il software di rete più adatto alle esigenze del committente
- effettuare, tramite un eventuale altro tecnico di sua fiducia che si occupa dell'impiantistica elettrica, i vari collegamenti tra le postazioni di lavoro e il server di rete
- installare i nuovi software di rete
- installare il programma outlook e/o programmi simili che permettano la condivisione tra gli operatori di appuntamenti, rubriche, e di comunicazioni interne.

Le prestazioni sopra elencate verranno effettuate dal collaboratore esclusivamente presso la sede del committente.

Art. 2 – Durata del rapporto

Il rapporto avrà inizio a far data dal per concludersi al raggiungimento del risultato oggetto del presente contratto.

Art. 3 – Corrispettivo

A fronte delle prestazioni di cui all'art. 1 del presente contratto, viene fissato un corrispettivo lordo di Le spese sostenute dal collaboratore per lo svolgimento del presente incarico sono a carico del collaboratore stesso.

Art. 4 – Pagamento

Il corrispettivo di cui al precedente art. 3 sarà liquidato per il 50% entro 15 giorni dalla firma del presente contratto, il rimanente al completamento dei lavori.

Art. 5 – Modalità di svolgimento delle prestazioni

Il collaboratore non è inserito nell'organizzazione gerarchica dello studio del committente e svolgerà le prestazioni oggetto del presente contratto in piena indipendenza ed autonomia, senza quindi l'obbligo di seguire particolari direttive tecniche od organizzative.

Art. 6 – Diligenza qualificata

Nell'esecuzione del presente contratto, al collaboratore sarà richiesta la diligenza qualificata propria di un professionista. La prestazione di tale diligenza qualificata non include la facoltà da parte del committente di richiedere al collaboratore eventuali danni diretti e/o indiretti, limitandosi la responsabilità del collaboratore al ripristino gratuito dell'opera.

Art. 7 – Forma scritta

Ogni accordo in deroga al presente contratto dovrà risultare in forma scritta, non essendo applicabili i patti verbali.

Art. 8 – Foro competente

Per ogni controversia che dovesse sorgere tra le parti in merito alla interpretazione ed esecuzione del presente contratto, Foro competente è

Letto, approvato, sottoscritto.

CAPITOLO 4 – L'ORARIO DI LAVORO

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 192 del 17 agosto 2004 è stato pubblicato il d.lgs 19 luglio 2004, n. 213, recante “*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro*”.

Vediamo in sintesi le principali novità, valevoli anche per il comparto agricolo.

Comunicazione in caso di superamento delle 48 ore: Il termine per effettuare la comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – settore ispezione in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale da parte di imprese che occupino più di dieci dipendenti, è stato portato a trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento (di norma quattro mesi rivedibili a sei o a dodici dalla contrattazione collettiva).

Ferie: Nel confermare in quattro settimane il periodo minimo di ferie annuali riconosciute al lavoratore, il decreto legislativo precisa, a modifica delle norme precedenti, che almeno due settimane vanno godute nel corso dell'anno di maturazione, mentre le restanti due settimane possono essere fruire nel corso dell'anno di maturazione debbono essere consecutive nel caso in cui il lavoratore lo richieda. Nulla è modificato relativamente ai limiti alla monetizzazione delle ferie non godute (possibile solo per i giorni di supero delle quattro settimane).

Visite mediche ai lavoratori notturni: Il d.lgs. n. 66 del 2003 prevedeva una valutazione obbligatoria dello stato di salute del lavoratore in caso di adibizione al lavoro notturno.

Il decreto legislativo correttivo precisa che la valutazione dello stato di salute deve avvenire:

- a cura e spese del datore di lavoro;
- per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 626 del 1994;
- attraverso controlli preventivi e periodici almeno ogni due anni.

Il decreto legislativo ha introdotto una serie di sanzioni di carattere penale o amministrativo.

Divieto di adibire le lavoratrici madri al lavoro notturno: La violazione del divieto di adibire le donne in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino al lavoro notturno dalle ore 24,00 alle ore 06,00 è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La medesima sanzione si applica in caso di adibizione al lavoro notturno, nonostante esplicito dissenso scritto e comunicato al datore di lavoro almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione, delle lavoratrici madri con figli di età inferiore a tre anni (elevabili a dodici nel caso di genitore unico affidatario del minore), nonché dei lavoratori con a carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104 del 1992.

Valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni: La violazione dell'obbligo di sottoporre i lavoratori notturni a preventivi e periodici controlli medici presso le competenti strutture sanitarie pubbliche o il medico competente ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 626 del 1994 è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

Durata massima dell'orario di lavoro: La violazione del divieto di superare le 48 ore settimanali di lavoro orario inteso quale durata media calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi (elevabile a sei o dodici mesi dalla contrattazione collettiva) è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione. L'infrazione si concretizza solo quando al termine del periodo di riferimento la media settimanale delle ore di lavoro eseguite superi le 48. Pertanto, il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale per una o più settimane non comporta l'applicazione di alcuna sanzione qualora nelle altre settimane del periodo di riferimento il maggiore orario svolto venga compensato con un numero di ore inferiore al predetto limite, e tale da far rientrare la media complessiva del periodo in 48 ore settimanali.

Ferie: La violazione dell'obbligo di concedere al lavoratore un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, di cui almeno due da godere nel corso dell'anno di maturazione e le restanti due nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

Riposo giornaliero e settimanale: La violazione dell'obbligo di concedere al lavoratore undici ore di riposo giornaliero (consecutivo ogni 24 ore) e dell'obbligo di concedere al lavoratore un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni, di regola in coincidenza con la domenica (riposo settimanale), è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.

Comunicazione in caso di superamento delle 48 ore: La violazione dell'obbligo di effettuare la comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – settore ispezione in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale da parte di imprese che occupino più di dieci dipendenti, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.

Orario normale di lavoro e straordinario: È soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro la violazione delle disposizioni concernenti:

- la durata dell'orario normale di lavoro, fissata dalla legge in 40 ore settimanali;
- la durata massima del lavoro straordinario fissata dalla legge in 250 ore annuali, in difetto di disciplina collettiva applicabile;
- le modalità di computo (a parte) e di pagamento (con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi) del lavoro straordinario.

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Durata del lavoro notturno: Per la violazione delle disposizioni concernenti la durata massima del lavoro notturno – che, di norma, non può superare le otto ore in media nelle 24 ore – è prevista la sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro di notte oltre i limiti previsti.

CAPITOLO 5 - LA NUOVA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Pur non essendo ancora emanata la relativa normativa applicativa si crede sia opportuno portare alla conoscenza degli operatori la bozza del nuovo modello unificato di comunicazione di assunzione contestuale, predisposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art. 6 del D.L.gs. 297/02 (che sostituirà l'attuale obbligazione di comunicazioni nei cinque giorni (per Inps e Centro per l'Impiego) e in giornata per l'Inail).

Si riproduce l'elenco (provvisorio) dei codici da utilizzare per la compilazione dello stesso, nonché lo schema di decreto ministeriale di attuazione. In particolare si riproduce altresì:

- a) Stralcio della tabella delle "Attività" economiche Istat "Agricole"
- b) Stralcio della tabella "Natura Giuridica"
- c) Stralcio dei comuni della provincia di Bologna
- d) Stralcio tabella "Nazioni"
- e) Stralcio "Titoli di Studio"

Si acclude la bozza di modello.

Per la compilazione del modello di denuncia unificata si dovrà poi tener conto di alcuni codici particolari e atti a descrivere i rapporti di lavoro, le agevolazioni, le notizie circa la tipologia dell'orario, l'eventuale trasformazione del rapporto nonché la cessazione dello stesso.

Il nuovo modello, come noto, dovrà essere utilizzato da tutti i datori di lavoro, compresi quelli agricoli, i quali non dovranno più adoperare per la comunicazione di assunzione gli appositi fogli del Registro d'impresa (registro che rimarrà solo come scrittura obbligatoria omologa ai libri paga e matricola).

Come si desumere dallo schema di decreto attuativo, l'entrata in vigore del nuovo modello di comunicazione d'assunzione è prevista, salvo ripensamenti, per il 1° gennaio 2005 (probabilmente preceduta da una fase sperimentale volontaria). Una volta entrato in vigore il nuovo sistema la comunicazione d'assunzione dovrà essere effettuata, almeno di regola, entro le 24 ore del giorno in cui è stato instaurato il rapporto esclusivamente per via telematica.

DOC. 1

TABELLA "ATTIVITÀ"

ISTAT

Classificazione delle attività economiche

ATECO 2002

(Dicembre 2002)

A	AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA
01	AGRICOLTURA, CACCIA E RELATIVI SERVIZI
01.1	COLTIVAZIONI AGRICOLE, ORTICOLTURA, FLORICOLTURA
01.11	Coltivazioni di cereali e di altri seminativi n.c.a.
01.11.1	<i>Coltivazione di cereali (compreso il riso)</i>
01.11.2	<i>Coltivazione di semi e frutti oleosi</i>
01.11.3	<i>Coltivazione di barbabietola da zucchero</i>
01.11.4	<i>Coltivazione di tabacco</i>
01.11.5	<i>Coltivazione di altri seminativi</i>
01.11.6	<i>Coltivazioni miste di cereali e altri seminativi</i>
01.12	Coltivazione di ortaggi, specialità orticole, fiori e prodotti di vivai
01.12.1	<i>Coltivazione di ortaggi in piena aria</i>
01.12.2	<i>Coltivazione di ortaggi in serra</i>
01.12.3	<i>Coltivazioni floricole e di piante ornamentali in piena aria</i>
01.12.4	<i>Coltivazioni floricole e di piante ornamentali in serra</i>
01.12.5	<i>Orto-culture specializzate vivaistiche e sementiere in piena aria</i>
01.12.6	<i>Orto-culture specializzate vivaistiche e sementiere in serra</i>
01.12.7	<i>Coltivazioni miste di ortaggi, specialità orticole, fiori e prodotti di vivai in piena aria</i>
01.12.8	<i>Coltivazioni miste di ortaggi, specialità orticole, fiori e prodotti di vivai in serra</i>
01.13	Coltivazione di frutta, frutta a guscio, prodotti destinati alla preparazione di bevande, spezie
01.13.1	<i>Colture viticole</i>
01.13.2	<i>Colture olivicole</i>
01.13.3	<i>Colture agrumicole</i>
01.13.4	<i>Colture frutticole diverse, coltivazione di prodotti destinati alla preparazione di bevande e spezie</i>
01.13.5	<i>Colture miste viticole, olivicole e frutticole</i>
01.2	ALLEVAMENTO DI ANIMALI
01.21	Allevamento di bovini e bufalini, produzione di latte crudo
01.21.0	<i>Allevamento di bovini e bufalini, produzione di latte crudo</i>
01.22	Allevamento di ovini, caprini, equini

- 01.22.1 *Allevamento di ovini e caprini*
 01.22.2 *Allevamento di equini*
 01.23 *Allevamento di suini*
 01.23.0 *Allevamento di suini*
 01.24 *Allevamento di pollame e altri volatili*
 01.24.0 *Allevamento di pollame e altri volatili*
 01.25 *Allevamento di altri animali*
 01.25.1 *Allevamento di conigli*
 01.25.2 *Allevamento di animali da pelliccia*
 01.25.3 *Apicoltura*
 01.25.4 *Bachicoltura*
 01.25.5 *Allevamento di altri animali n.c.a.*
 01.3 **COLTIVAZIONI AGRICOLE ASSOCIATE ALL'ALLEVAMENTO DI ANIMALI: ATTIVITÀ MISTA**
 01.30 *Coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali: attività mista*
 01.30.0 *Coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali: attività mista*
 01.4 **ATTIVITÀ DEI SERVIZI CONNESSI ALL'AGRICOLTURA E ALLA ZOOTECNIA, ESCLUSI I SERVIZI VETERINARI; CREAZIONE E MANUTENZIONE DI *IARDINI, AIUOLE E SPAZI VERDI**
 01.41 *Attività dei servizi connessi all'agricoltura; creazione e manutenzione di giardini, aiuole e spazi verdi*
 01.41.1 *Esercizio per conto terzi e noleggio di mezzi e di macchine agricole con personale*
 01.41.2 *Raccolta, prima lavorazione (esclusa trasformazione), conservazione di prodotti agricoli e *ltre attività dei servizi connessi all'agricoltura svolti per conto terzi*
 01.41.3 *Sistemazione di parchi, giardini e aiuole*
 01.42 *Attività dei servizi connessi all'allevamento del bestiame, esclusi i servizi *eterinari*
 01.42.0 *Attività dei servizi connessi all'allevamento del bestiame, esclusi i servizi veterinari*
 01.5 **CACCIA E CATTURA DI ANIMALI PER ALLEVAMENTO E RIPOPOLAMENTO *I SELVAGGINA, COMPRESI I SERVIZI CONNESSI**
 01.50 *Caccia e cattura di animali per allevamento e ripopolamento di selvaggina, *ompresi i servizi connessi*
 01.50.0 *Caccia e cattura di animali per allevamento e ripopolamento di selvaggina, compresi i *ervizi connessi*
02 SILVICOLTURA E UTILIZZAZIONE DI AREE FORESTALI E SERVIZI *ONNESSI
 02.0 **SILVICOLTURA E UTILIZZAZIONE DI AREE FORESTALI E SERVIZI *ONNESSI**
 02.01 *Silvicoltura e utilizzazione di aree forestali*
 02.01.1 *Utilizzazione di aree forestali*
 02.01.2 *Silvicoltura*
 02.01.3 *Gestione di vivai forestali*
 02.02 *Servizi connessi alla silvicoltura e all'utilizzazione di aree forestali*
 02.02.0 *Servizi connessi alla silvicoltura e all'utilizzazione di aree forestali * PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI*
05 PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI
 05.0 **PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI**
 05.01 *Pesca*
 05.01.1 *Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi*
 05.01.2 *Pesca in acque dolci e servizi connessi*
 05.02 *Piscicoltura, acquacoltura*
 05.02.1 *Piscicoltura, acquacoltura in acqua di mare, salmastra o lagunare e servizi connessi*
 05.02.2 *Piscicoltura, acquacoltura in acque dolci e servizi connessi * ESTRAZIONE DI MINERALI *A ESTRAZIONE DI MINERALI ENERGETICI*

DOC. 2

TABELLA "NATURA GIURIDICA"

codice	residenza	tipo
	1 soggetti residenti	Società in accomandita per azioni
	2 soggetti residenti	Società a responsabilità limitata
	3 soggetti residenti	Società per azioni
	4 soggetti residenti	Società cooperative e loro consorzi iscritti nei registri prefettizi e nello schedario della cooperazione
	5 soggetti residenti	Altre società cooperative

6 soggetti residenti	Mutue assicuratrici
7 soggetti residenti	Consorzi con personalità giuridica
8 soggetti residenti	Associazioni riconosciute
9 soggetti residenti	Fondazioni
10 soggetti residenti	Altri enti ed istituti con personalità giuridica
11 soggetti residenti	Consorzi senza personalità giuridica
12 soggetti residenti	Associazioni non riconosciute e comitati
13 soggetti residenti	Altre organizzazioni di persone o di beni senza personalità giuridica (escluse le comunioni)
14 soggetti residenti	Enti pubblici economici
15 soggetti residenti	Enti pubblici non economici
16 soggetti residenti	Casse mutue e fondi di previdenza, assistenza, pensioni o simili con o senza personalità giuridica
17 soggetti residenti	Opere pie e società di mutuo soccorso
18 soggetti residenti	Enti ospedalieri
19 soggetti residenti	Enti ed istituti di previdenza e di assistenza sociale
20 soggetti residenti	Aziende autonome di cura, soggiorno e turismo
21 soggetti residenti	Aziende regionali, provinciali, comunali e loro consorzi
22 soggetti residenti	Società, organizzazioni ed enti costituiti all'estero non altrimenti classificabili con sede dell'amministrazione od oggetto principale in Italia
23 soggetti residenti	Società semplici ed equiparate ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del Tuir
24 soggetti residenti	Società in nome collettivo ed equiparate
25 soggetti residenti	Società in accomandita semplice
26 soggetti residenti	Società di armamento
27 soggetti residenti	Associazione fra artisti e professionisti
28 soggetti residenti	Aziende coniugali
29 soggetti residenti	GEIE
30 soggetti non residenti	Società semplici, irregolari e di fatto
31 soggetti non residenti	Società in nome collettivo
32 soggetti non residenti	Società in accomandita semplice
33 soggetti non residenti	Società di armamento
34 soggetti non residenti	Associazioni fra professionisti
35 soggetti non residenti	Società in accomandita per azioni
36 soggetti non residenti	Società a responsabilità limitata
37 soggetti non residenti	Società per azioni
38 soggetti non residenti	Consorzi
39 soggetti non residenti	Altri enti ed istituti
40 soggetti non residenti	Associazioni riconosciute, non riconosciute e di fatto
41 soggetti non residenti	Fondazioni
42 soggetti non residenti	Opere pie e società di mutuo soccorso
43 soggetti non residenti	Altre organizzazioni di persone e di beni
44 soggetti non residenti	Società per azioni, aziende speciali e consorzi di cui agli artt. 23, 25 e 60 della L. 8 giugno 1990, n. 142
45 soggetti non residenti	Condomini

DOC. 3

Tabella "Comuni"

codice	denominazione	esistenza	targa_provincia	cap	CODICE_CPI
A324	ANZOLA DELL'EMILIA	0	BO	40011	0801300300
A392	ARGELATO	0	BO	40050	0801300600
A558	PORRETTA TERME	0	BO	40046	0801300500

A665	BARICELLA	0	BO	40052	0801300600
A726	BAZZANO	0	BO	40053	0801300400
A771	LIZZANO IN BELVEDERE	0	BO	40042	0801300500
A785	BENTIVOGLIO	0	BO	40010	0801300600
A944	BOLOGNA	0	BO	40100	0801300100
B027	BORGOPANIGALE	1	BO	40132	0000000000
B044	BORGOTOSSIGNANO	0	BO	40021	0801300200
B249	BUDRIO	0	BO	40054	0801300600
B399	CALDERARA DI RENO	0	BO	40012	0801300300
B572	CAMUGNANO	0	BO	40032	0801300500
B689	MARZABOTTO	0	BO	40043	0801300400
B880	CASALECCHIO DI RENO	0	BO	40033	0801300100
B892	CASALFIUMANESE	0	BO	40020	0801300200
B969	CASTEL DI CASIO	0	BO	40030	0801300500
C075	CASTEL D'AIANO	0	BO	40034	0801300500
C086	CASTEL DEL RIO	0	BO	40022	0801300200
C121	CASTELGUELFO DI BOLOGNA	0	BO	40023	0801300200
C185	CASTELLO D'ARGILE	0	BO	40050	0801300300
C191	CASTELLO DI SERRAVALLE	0	BO	40050	0801300400
C204	CASTELMAGGIORE	0	BO	40013	0801300600
C265	CASTEL SAN PIETRO TERME	0	BO	40024	0801300200
C292	CASTENASO	0	BO	40055	0801300600
C296	CASTIGLIONE DEI PEPOLI	0	BO	40035	0801300500
D158	CREPELLANO	0	BO	40056	0801300400
D166	CREVALCORE	0	BO	40014	0801300300
D360	DOZZA	0	BO	40050	0801300200
D668	FONTANELICE	0	BO	40025	0801300200
D847	GAGGIO MONTANO	0	BO	40041	0801300500
D878	GALLIERA	0	BO	40015	0801300600
E135	GRANAGLIONE	0	BO	40030	0801300500
E136	GRANAROLO DELL'EMILIA	0	BO	40057	0801300600
E187	GRIZZANA MORANDI	0	BO	40030	0801300500
E289	IMOLA	0	BO	40026	0801300200
E655	LOIANO	0	BO	40050	0801300100
E844	MALALBERGO	0	BO	40058	0801300600
F083	MEDICINA	0	BO	40059	0801300600
F219	MINERBIO	0	BO	40061	0801300600
F288	MOLINELLA	0	BO	40062	0801300600
F363	MONGHIDORO	0	BO	40063	0801300100
F597	MONTERENZIO	0	BO	40050	0801300100
F627	MONTE SAN PIETRO	0	BO	40050	0801300400
F659	MONTEVEGLIO	0	BO	40050	0801300400
F706	MONZUNO	0	BO	40036	0801300400
F718	MORDANO	0	BO	40027	0801300200
F824	MUSIANO	1	BO		0000000000
G205	OZZANO DELL'EMILIA	0	BO	40064	0801300100
G467	SAN GIOVANNI IN PERSICETO	0	BO	40017	0801300300
G566	SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO	0	BO	40048	0801300500
G570	PIANORO	0	BO	40065	0801300100
G643	PIEVE DI CENTO	0	BO	40066	0801300300
G972	SASSO MARCONI	0	BO	40037	0801300400
H678	SALA BOLOGNESE	0	BO	40010	0801300300
H896	SAN GIORGIO DI PIANO	0	BO	40016	0801300600
H945	SAN LAZZARO DI SAVENA	0	BO	40068	0801300100

I110	SAN PIETRO IN CASALE	0	BO	40018	0801300600
I191	SANT'AGATA BOLOGNESE	0	BO	40019	0801300300
I474	SAVIGNO	0	BO	40060	0801300400
L762	VERGATO	0	BO	40038	0801300500
M185	ZOLA PREDOSA	0	BO	40069	0801300400

DOC. 4

Tabella "Nazioni"

codiceCittadinanza	cittadinanza	cee	codiceIstat	codiceEds
AFG	AFGHANISTAN	N	301	0510
ALB	ALBANIA	N	201	0220
ALG	ALGERIA	N	401	0301
ALT	BURKINA FASO (ALTO VOLTA)	N	409	0310
AND	ANDORRA	N	202	0270
ANG	ANGOLA	N	402	0330
ANT	ANTIGUA E BARBUDA	N	503	0460
APO	APOLIDE	N	999	0700
ARG	ARGENTINA	N	602	0440
ARM	ARMENIA	N	358	0246
ARS	ARABIA SAUDITA	N	302	0501
AUS	AUSTRIA	S	203	0221
AUT	AUSTRALIA	N	701	0601
AZE	AZERBAIGIAN	N	359	0247
BAA	BAHAMA	N	505	0461
BAD	BANGLADESH	N	305	0520
BAH	BAHREIN	N	304	0560
BAR	BARBADOS	N	506	0405
BEL	BELGIO	S	206	0201
BEZ	BELIZE	N	507	0428
BHU	BHUTAN	N	306	0521
BIE	BIELORUSSIA	N	256	0255
BIR	MYANMAR (BIRMANIA)	N	307	0522
BOL	BOLIVIA	N	604	0441
BOS	BOSNIA-ERZEGOVINA	N	252	0243
BOT	BOTSWANA	N	408	0351
BRA	BRASILE	N	605	0442
BRU	BRUNEI	N	309	0531
BUK	BURKIANA	N		
BUL	BULGARIA	N	209	0222
BUR	BURUNDI	N	410	0323
CAM	CAMBOGIA	N	310	0519
CAN	CANADA	N	509	0401
CAR	CAMERUN	N	411	0331
CDP	COSTA PIRATI	N		
CEC	REPUBBLICA GECA	N	257	0223
CEN	REPUBBLICA CENTRO AFRICANA	N		
CEY	SRI LANKA (CEYLON)	N	311	0529
CIA	CIAD	N	415	0311
CIL	CILE	N	606	0443

CIN	CINA	N	314	0524
CIP	CIPRO	N	315	0502
COH	COSTA D'AVORIO	N	404	0312
COL	COLOMBIA	N	608	0444
COM	COMORE	N	417	0333
CON	CONGO	N	418	0353
COR	COREA	N		
COS	COSTARICA	N	513	0410
CPV	CAPO VERDE	N	413	0318
CRO	CROAZIA	N	250	0244
CUB	CUBA	N	514	0411
DAH	BENIN (DAHOMY)	N	406	0349
DAN	DANIMARCA	S	212	0202
DOM	DOMINICA	N	515	0462
EAU	EMIRATI ARABI	N	322	0561
EGI	EGITTO	N	419	0302
ELS	EL SALVADOR	N	517	0412
EQU	ECUADOR	N	609	0445
ERI	ERITREA	N	466	0354
EST	ESTONIA	N	247	0263
ETI	ETIOPIA	N	420	0332
FIG	FIGI	N	703	0603
FIL	FILIPPINE	N	323	0527
FIN	FINLANDIA	S	214	0225
FOR	TAIWAN (FORMOSA)	N	363	0537
FRA	FRANCIA	S	215	0203
GAB	GABON	N	421	0359
GAM	GAMBIA	N	422	0348
GEO	GEORGIA	N	360	0248
GHA	GHANA	N	423	0313
GIA	GIAPPONE	N	326	0528
GIB	GIBUTI	N	424	0356
GIM	GIAMAICA	N	518	0413
GIO	GIORDANIA	N	327	0503
GRE	GRECIA	S	220	0204
GRN	GRENADA	N	519	0463
GUA	GUATEMALA	N	523	0414
GUB	GUINEA BISSAU	N	426	0307
GUE	GUINEA EQUATORIALE	N	427	0358
GUI	GUINEA	N	425	0314
GUY	GUYANA	N	612	0403
HAI	HAITI	N	524	0415
HOK	HONG KONG	N	318	0516
HON	HONDURAS	N	525	0416
IND	INDIA	N	330	0530
ING	REGNO UNITO	S	219	0209
INS	INDONESIA	N	331	0532
IRA	IRAN	N	332	0504
IRC	IRAQ	N	333	0505
IRL	IRLANDA	S	221	0205
ISL	ISLANDA	S	223	0266

ISR	ISRAELE	N	334	0506
ITA	ITALIA	S	000	0000
JUG	JUGOSLAVIA (SERBIA-MONTENEGRO)	N		
KAZ	KAZAKISTAN	N	356	0257
KEN	KENYA	N	428	0336
KIB	KIRIBATI	N	708	0604
KIR	KIRGHIZISTAN	N	361	0249
KUW	KUWAIT	N	335	0551
LAO	LAOS	N	336	0523
LES	LESOTHO	N	429	0338
LET	LETONIA	N	248	0260
LIB	LIBANO	N	337	0507
LIC	LIBIA	N	431	0303
LIE	LIECHTENSTEIN	S	225	0272
LIR	LIBERIA	N	430	0321
LIT	LITUANIA	N	249	0261
LUS	LUSSEMBURGO	S	226	0206
MAC	MACEDONIA	N	253	0242
MAD	MALDIVE	N	339	0535
MAG	REPUBBLICA MALGASCIA	N		
MAH	MARSHALL	N	712	0600
MAI	MALI	N	435	0315
MAL	MALTA	N	227	0228
MAO	MACAO	N	321	0518
MAR	MAROCCO	N	436	0304
MAS	MALAYSIA	N	340	0515
MAT	MAURITIUS	N	438	0329
MAU	MAURITANIA	N	437	0347
MAW	MALAWI	N	434	0335
MDG	MADAGASCAR	N	432	0334
MES	MESSICO	N	527	0417
MIC	MICRONESIA	N	713	0610
MOG	MONGOLIA	N	341	0552
MOL	MOLDAVIA	N	254	0250
MON	MONACO	N	229	0273
MOZ	MOZAMBICO	N	440	0337
NAB	NAMIBIA	N	441	0357
NAU	NAURU	N	715	0611
NCO	COREA DEL NORD	N	319	0525
NEP	NEPAL	N	342	0533
NGR	NIGER	N	442	0317
NIC	NICARAGUA	N	529	0418
NIG	NIGERIA	N	443	0316
NOR	NORVEGIA	S	231	0229
NVI	VIETNAM DEL NORD	N		
OLA	PAESI BASSI	S	232	0207
OMA	OMAN	N	343	0562
PAK	PAKISTAN	N	344	0534
PAL	PALAU	N	720	0612
PAN	PANAMA	N	530	0419
PAP	PAPUA NUOVA GUINEA	N	721	0605

PAR	PARAGUAY	N	614	0446
PAS	PALESTINA	N	324	0500
PER	PERU'	N	615	0447
POL	POLONIA	N	233	0230
POR	PORTOGALLO	S	234	0208
QUA	QATAR	N	345	0563
RCA	REPUBBLICA CENTRO AFRICANA	N	414	0352
RDO	REPUBBLICA DOMINICANA	N	516	0420
RHO	ZIMBABWE (RHODESIA)	N	465	0345
RUA	RUANDA	N	446	0339
RUM	ROMANIA	N	235	0232
RUS	RUSSIA	N	245	0252
SAE	SALOMONE	N	725	0606
SAL	EL SALVADOR	N		
SAM	SAN MARINO	S	236	0233
SAO	SAMOA	N	727	0607
SAT	SAO TOME' E PRINCIPE	N	448	0355
SCO	COREA DEL SUD	N	320	0526
SDR	STATI TREGUA	N		
SEN	SENEGAL	N	450	0319
SER	JUGOSLAVIA (SERBIA-MONTENEGRO)	N	224	0241
SEY	SEICELLE (SEYCHELLES)	N	449	0328
SIK	SIKKIM	N		
SIL	SIERRA LEONE	N	451	0309
SIN	SINGAPORE	N	346	0553
SIR	SIRIA	N	348	0508
SKN	SAINT KITTS E NEVIS	N	534	0465
SLC	SAINT LUCIA	N	532	0466
SLO	SLOVENIA	N	251	0245
SLV	SLOVACCHIA	N	255	0224
SOM	SOMALIA	N	453	0340
SPA	SPAGNA	S	239	0211
STA	STATI UNITI D'AMERICA	N	536	0402
SUA	SUD AFRICA REPUBBLICA	N	454	0320
SUD	SUDAN	N	455	0305
SUR	SURINAME	N	616	0404
SVC	SAINT VINCENT E GRENADINE	N	533	0464
SVE	SVEZIA	S	240	0234
SVI	SVIZZERA	S	241	0235
SVT	VIETNAM DEL SUD	N		
SWA	SWAZILAND	N	456	0322
SYE	YEMEN DEL SUD	N		
TAG	TAGIKISTAN	N	362	0253
TAN	TANZANIA	N	457	0341
TED	GERMANIA	S	216	0210
TEE	GERMANIA DELL'EST	S		
TEO	GERMANIA FEDERALE	S		
THA	THAILANDIA	N	349	0536
TOG	TOGO	N	458	0350
TON	TONGA	N	730	0608
TRI	TRINIDAD E TOBAGO	N	617	0498

TRK	TURKMENISTAN	N	364	0254
TUN	TUNISIA	N	460	0306
TUR	TURCHIA	N	351	0236
TUV	TUVALU	N	731	0609
UCR	UCRAINA	N	243	0256
UGA	UGANDA	N	461	0342
UNG	UNGHERIA	N	244	0237
URU	URUGUAY	N	618	0449
UZB	UZBEKISTAN	N	357	0251
VAN	VENEZUELA	N	619	0450
VAT	CITTA' DEL VATICANO	S	246	0271
VAU	VANUATU	N	732	0613
VIE	VIETNAM	N	353	0538
YEM	YEMEN	N	354	0509
ZAI	CONGO REP. DEM. (ZAIRE)	N	463	0343
ZAM	ZAMBIA	N	464	0344
ZEL	NUOVA ZELANDA	N	719	0602

DOC. 5

TABELLA "TITOLI DI STUDIO"

Codice Grado Studio	Grado Studio
1	nessun titolo di studio
2	scuola elementare
3	scuola secondaria di I grado (scuola media)
4	scuola secondaria di secondo grado (diploma)
4.1	Istruzione classica
4.2	Istruzione artistica
4.2.1	istituti d'arte (qualifica)
4.2.2	licei artistici (diploma)
4.3	istruzione tecnica
4.4	istruzione professionale
4.4.1	qualifica triennale
4.4.2	diploma (qualifica + biennio post qualifica)
5	Università
5.1.1	Laurea breve (vecchio ordinamento)
5.1.2	Laurea (vecchio ordinamento)
5.2.1	Laurea di primo livello (nuovo ordinamento)
5.2.2	Laurea di secondo livello (nuovo ordinamento)
6	Alta formazione artistica e musicale
6.1	Diploma di Accademia delle Belle Arti
6.2	Diploma di Accademia di arte Drammatica
6.3	Diploma di Accademia Nazionale di danza
6.4	Conservatorio di Musica
6.5	Diploma presso istituto musicale pareggiato
6.6	Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA)
6.7	Altre accademie legalmente riconosciute
7	Titoli post lauream
7.1	Dottorato di ricerca
7.2	Master o altri titoli

Allegato1 - Modello UNIFICATO - LAV

<input type="text"/> Codice fiscale datore di lavoro	<input type="text"/> Codice P.A.T. INAIL	<input type="text"/> Codice Atepo '02
<input type="text"/> Numero Matricola INPS	<input type="text"/> Partita Iva	Natura Giur. <input type="checkbox"/> Azienda artigiana <input type="checkbox"/> Azienda agricola
<input type="text"/> Denominazione (o Coanome)		<input type="text"/> (Nome)
<input type="text"/> Indirizzo sede legale		
<input type="text"/> COD comune legale	<input type="text"/> C.A.P.	<input type="text"/> Telefono Sede Legale
		<input type="text"/> Fax Sede Legale
<input type="text"/> Indirizzo sede Operativa (se diverso da sede legale)		
<input type="text"/> COD comune operativa	<input type="text"/> C.A.P.	<input type="text"/> Telefono Sede Operativa
		<input type="text"/> Fax Sede Operativa
<hr/>		
<input type="text"/> Codice Fiscale	<input type="checkbox"/> Sesso	<input type="text"/> Data di nascita
<input type="text"/> Cognome		<input type="text"/> Nome
<input type="text"/> COD Comune nascita	<input type="text"/> Cittadinanza	<input type="text"/> Scadenza permesso di soggiorno
<input type="text"/> COD Comune residenza	<input type="text"/> COD Comune domicilio	
<input type="text"/> COD Titolo studio	<input type="text"/> Descrizione Titolo studio - Qualificazione conseguita	
<hr/>		
<input type="text"/> Codice Fiscale	<input type="checkbox"/> Sesso	<input type="text"/> Data di nascita
<input type="text"/> Cognome		<input type="text"/> Nome
<input type="text"/> COD Comune nascita	<input type="text"/> Cittadinanza	<input type="text"/> Scadenza permesso di soggiorno
<input type="text"/> COD Comune residenza	<input type="text"/> COD Comune domicilio	
<input type="text"/> COD Titolo studio	<input type="text"/> Descrizione Titolo studio - Qualificazione conseguita	
<hr/>		
<input type="text"/> Data inizio rapporto	<input type="text"/> Data fine rapporto	<input type="text"/> Codice altro ente previdenziale
<input type="text"/> COD Agevolazione	<input type="checkbox"/> COD Rapporto	<input type="checkbox"/> Socio lavoratore <input type="checkbox"/> Lavoro a domicilio
		<input type="checkbox"/> Tipo Orario <input type="text"/> Ore settim. <input type="checkbox"/> Lavoro agricolo <input type="text"/> giornate lavorate
<input type="text"/> Qualifica professionale (ISTAT)	<input type="checkbox"/> Leg. 68	<input type="text"/> Contratto applicato
		<input type="text"/> Livello di Inquadramento
		<input type="checkbox"/> Retr.minima contrattuale <input type="text"/> Retribuzione lorda mensile
<hr/>		
<input type="text"/> Il rapporto è prorogato fino a:		
<hr/>		
<input type="text"/> Data di trasformazione	<input type="text"/> COD Trasl.	<input type="text"/> COD Agevolazione
		<input type="text"/> Contratto applicato
		<input type="text"/> Livello di Inquadramento
		<input type="text"/> Tipo Part Time <input type="text"/> Orario PT
<hr/>		
<input type="text"/> Il rapporto è cessato il:		
		<input type="text"/> COD Causa
		<input type="text"/> Qualifica professionale conseguita (solo per apprendisti)
<hr/>		
Consapevole che chi rilascia false dichiarazioni ad un pubblico ufficiale o presenta false documentazioni è punito a termine degli art. 495 e 496 c.p., dichiara che quanto sopra corrisponde a verità.		
<hr/>		
<input type="text"/> Data invio:	<input type="text"/> Soggetto che effettua la comunicazione	<input type="text"/> Codice Fiscale soggetto che effettua la comunicazione se diverso dal datore di lavoro
<hr/>		
<input type="text"/> Motivazioni eventuale ritardo di comunicazione rispetto ai termini previsti dal D.lgs. 297/03		

Quadro A. DATORE DI LAVORO
 Quadro B. LAVORATORE
 Quadro C. LAVORO RIPARTITO: LAVORATORE COOBLIGATO
 INIZIO RAPPORTO
 PROR.
 TRASF.
 CESS.
 INVIO

**IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DI CONCERTO CON IL MINISTRO PER L'INNOVAZIONE E LE TECNOLOGIE**

VISTO l'articolo 9-bis, comma 2 del decreto Legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come modificato dall'art. 6, comma 2 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144;

VISTO l'articolo 11 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, concernente il conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro;

VISTO l'articolo 4-bis, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, introdotto dall'art. 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n.144;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in data 1° settembre 1999, concernente l'adozione del modulo denominato "Modello Unificato – Temp";

VISTI gli articoli 20, 85 e 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

VISTO l'articolo 14, comma 2 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, concernente le comunicazioni del datore di lavoro all'INAIL in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro;

VISTO l'Accordo in Conferenza Unificata dell'11 luglio 2002, concernente "Linee Guida per rendere operativo in tempi brevi il sistema informativo lavoro (SIL)";

VISTO il Codice in materia di protezione dei dati personali, adottato con Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;

ACQUISITA l'intesa della Conferenza unificata, istituita ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data

ACQUISITO il parere del Garante per la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, in data

ACQUISITO il parere dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in data

ACQUISITO il parere dell'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL), ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in data

CONSIDERATO che, ai sensi del citato articolo 4-bis, comma 7 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, occorre definire i moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, nonché le modalità di trasferimento dei dati ai soggetti di cui all'articolo 4-bis, comma 6, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181;

CONSIDERATA la necessità di veicolare le comunicazioni effettuate dai datori di lavoro al fine di gestire, in tempi utili, la distribuzione delle stesse ai soggetti di cui all'articolo 4-bis, comma 6, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

DECRETA

Articolo 1

(Definizioni)

Ad ogni effetto si intende per:

a) "Unificato Lav", il modulo per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro, di cui all'articolo 4-bis, comma 5 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n.181 ed all'articolo 9-bis, comma 2 della legge 28 novembre 1996, n. 608, così come introdotti dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297;

b) "Unificato Somministrazione", il modulo per le comunicazioni obbligatorie delle imprese di somministrazione, di cui all'articolo 4-bis, comma 4 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 2 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 ed integrato dall'art. 86 comma 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

c) "servizi competenti", gli uffici di cui all'art. 1, comma 2, lett. g) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall' art. 1 del decreto legislativo 23 dicembre 2002, n. 297.

Articolo 2

(Adozione dei modelli di comunicazione e modalità di utilizzo)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2005 le comunicazioni di cui all'articolo 1, lett. a) vanno rese con il modello "Unificato Lav", di cui all'allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto.

2. La comunicazione, di cui al comma 1, relativa alla instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro o esperienza professionale va resa entro le ore 24 del giorno in cui viene instaurato il rapporto di lavoro. Nel caso in cui l'instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, nelle ore serali o notturne, ovvero in caso di emergenza, la comunicazione deve essere effettuata entro le ore 24 del primo giorno utile successivo. Nel caso in cui la comunicazione riguardi uno degli eventi di cui all'art. 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, la stessa va resa entro le ore 24 del quinto giorno successivo.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2005 la comunicazione di cui all'art. 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modifiche va resa con il modello "Unificato Somministrazione", di cui all'allegato B, che costituisce parte integrante del presente decreto.

4. La comunicazione di cui al comma 3 va resa, entro il giorno venti del mese successivo alla data dell'evento, per le seguenti ipotesi:

- a) instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato e contestuale somministrazione;
- b) instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato e contestuale somministrazione a tempo determinato o indeterminato;
- c) somministrazione, a tempo determinato o indeterminato, di un lavoratore già assunto con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- d) proroga di un precedente contratto di somministrazione;
- e) trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato;

- f) trasformazione da somministrazione a tempo determinato in somministrazione a tempo indeterminato;
 - g) trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
 - h) cessazione del contratto di lavoro ovvero della somministrazione a tempo indeterminato;
 - i) cessazione del contratto di lavoro ovvero della somministrazione a tempo determinato in data antecedente a quanto previamente comunicato;
5. A decorrere dal 1° giugno 2004 sono adottati i sistemi di classificazione e i formati di trasmissione del modello “Unificato Lav” come da allegati C e D e del modello “Unificato Somministrazione”, come da allegati E ed F; gli allegati costituiscono parte integrante del presente decreto.

Articolo 3
(Modalità di trasmissione)

1. Le comunicazioni di cui all'articolo 2 vanno trasmesse ai servizi competenti esclusivamente per via telematica, utilizzando il formato elettronico dei modelli di cui all'art. 2, che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro il 1° giugno 2004, per le opportune sperimentazioni.
2. La trasmissione avverrà con le modalità tecniche ed operative definite con circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, entro il 1° giugno 2004.
3. Il trasferimento dei dati ai soggetti di cui all'art. 4-bis comma 6 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 avviene attraverso la rete telematica di nodi informativi regionali di cui all'articolo 15, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Articolo 4
(Abrogazioni ed entrata in vigore)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2005 è abrogato il decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 1° settembre 1999, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 8 ottobre, n. 237, concernente l'adozione del modulo denominato “Modello Unificato – Temp”.
 2. A decorrere dal 1° gennaio 2005 sono da considerarsi non validi i modelli per la comunicazione di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione in uso presso i servizi competenti.
- Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana: è fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

IL MINISTRO

Roma, addì

TABELLA "RAPPORTI DI LAVORO"

codiceRapporto	rapporto
TD	Contratto subordinato a Tempo determinato
TI	Contratto subordinato a Tempo indeterminato
CI	Contratto di inserimento lavorativo
FL1	Contratto di Formazione lavoro di tipo A1
FL2	Contratto di Formazione lavoro di tipo A2
FL3	Contratto di Formazione lavoro di tipo B
CO	Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa
AP0	Apprendistato ex art.16 L. 196/97
AP1	Apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione formazione
AP2	Apprendistato Professionalizzante
AP3	Apprendistato per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione
LSU	Lavoro Socialmente Utile (LSU)
PIP	Piano di Inserimento Professionale (PIP)
BL	Contratto di "Borsa lavoro"
ARS	Altri rapporti speciali
TEO	Tirocinio Estivo di orientamento
T	Tirocinio
SOI	Somministrazione a tempo indeterminato
SOD	Somministrazione a tempo determinato
RP7	Altri rapporti
LD	Lavoro domestico
LII	Lavoro intermittente a tempo indeterminato
LID	Lavoro intermittente a tempo determinato

TABELLA "TIPOLOGIA ORARIO DI LAVORO"

codice	descrizione
TP	tempo pieno
V	tempo parziale verticale
O	tempo parziale orizzontale
M	tempo parziale misto
WE	tempo parziale verticale week-end
VS	tempo parziale verticale stagionale

TABELLA "TRASFORMAZIONI"

codice	descrizione
TI	trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato
PT	trasformazione da tempo pieno a tempo parziale
FT	trasformazione da tempo parziale a tempo pieno
A	trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato
FL	trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato
CI	trasformazione da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato

TABELLA "CESSAZIONI"

codice	descrizione
li	licenziamento individuale
lc	licenziamento collettivo
di	dimissioni
de	decesso
pp	mancato superamento del periodo di prova
tp	termine del progetto
pe	pensionamento

ce cessazione dell'attività aziendale
 ri rientro del lavoratore sostituito
 al altro

Tabella "Agevolazioni"

cod	descrizione	norma
a1	Assunzioni agevolate a tempo determinato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità	L. 223/1991, art. 8, co. 2 e art. 25, co. 9
a2	Assunzioni agevolate a tempo determinato in settori a rischio di crisi occupazionale (settore calzaturiero)	D.L. 299/94 (L. 451/94), art. 6
a3	Assunzioni agevolate a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria	L. 53/2000, art 10, co 2 e 3
a4	Assunzioni agevolate a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità	L. 223/1991, art. 8, co. 2 e art. 25, co. 9
a5	Assunzioni agevolate a tempo indeterminato in settori a rischio di crisi occupazionale (settore calzaturiero)	D.L. 299/94 (L. 451/94), art. 6
a6	Assunzioni agevolate con contratto di reinserimento	L. 223/1991, art. 20
a7	Assunzioni agevolate di lavoratori beneficiari di CIGS da almeno 3 mesi	D.L. 148/1993 (conv. in L. 236/1993), art. 4, co. 3
a8	Assunzioni agevolate di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, o beneficiari di CIGS da almeno 24 mesi, o di giovani già impegnati in borse di lavoro	L. 407/1990, art. 8, co. 9; L. 223/1991, art. 25, co. 5; D.Lgs.280/1997, art. 7
a9	Contratti di riallineamento	L. 488/1999, art. 63, co. 3
a10	Contratti di solidarietà espansivi	L. 863/84, art. 2, co. 2
a11	Contributo per il reinserimento lavorativo degli ex LSU	D.Lgs. 81/2000, art.7,co, 6 e 7
a12	Posticipo della pensione di anzianità	L. 388/2000, art 75
a13	Reinserimento dirigenti disoccupati nelle PMI	L. 266/1997, art. 20
a14	Riduzione dei contributi sociali a carico dei i datori di lavoro per i lavoratori italiani operanti all'estero	
a15	Sgravio triennale per nuove assunzioni nel Mezzogiorno	L. 448/2001, art. 44
a16	Lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate occupati nelle coop. sociali	L. 381/91
a17	Contratto di formazione e lavoro di tipo a), contributi nella misura fissa prevista per gli apprendisti	
a18	Contratto di formazione e lavoro di tipo a), sgravio del 25%	
a19	Contratto di formazione e lavoro di tipo a), sgravio del 50%	
a20	Contratto di formazione e lavoro di tipo a), sgravio del 40%	
a21	Lavoratori disabili aventi titolo alla fiscalizzazione totale	L. 68/1999, art. 13
a22	Lavoratori disabili aventi titolo alla fiscalizzazione del 50%	L. 68/1999, art. 13
a23	Lavoratori ammessi ai benefici ex lege n.193/2000 (detenuti)	L. 193/2000
t1	Trasformazione a tempo indeterminato di contratto a termine agevolato in settori a rischio di crisi occupazionale (settore calzaturiero)	D.L. 299/94 (L. 451/94), art. 6
t2	Trasformazione a tempo indeterminato di contratto a termine agevolato riguardante lavoratori assunti dalle liste di mobilità	L. 223/1991, art. 8, co. 2 e art. 25, co. 9
t3	Trasformazione a tempo indeterminato di contratto di apprendistato	L. 25/55, artt. 21 e 22
t4	Trasformazione a tempo indeterminato di contratto di formazione e lavoro tipo a)	
t5	Trasformazione a tempo indeterminato di contratto di formazione e lavoro di tipo b)	

TABELLA L. 68/99

cod descrizione
 no in quota nominativa
 nu in quota numerica

CAPITOLO 6 – LE ISPEZIONI SUL LAVORO: nuova normativa

Con recente circolare (n. 132 del 20 settembre 2004) l'Inps ha diramato le proprie linee interpretative in merito al D.L.gs. 23 aprile 2004 n. 124.

Particolare attenzione meritano le direttive in ordine ai poteri degli ispettori ed al valore dei verbali ispettivi.

La circolare Inps specifica al riguardo quanto segue.

Sulla base di quanto previsto dal decreto legislativo, e in particolare dagli artt. 6 e 13, i poteri attribuiti agli ispettori previdenziali vengono sostanzialmente ampliati.

Confermato in particolare il conferimento agli ispettori previdenziali dei vari poteri di accesso ai locali, di esame delle scritture aziendali, di acquisizione delle dichiarazioni da datori e prestatori di lavoro.

Nuovo invece il tenore del comma 4 dell'art. 13, che assegna agli ispettori previdenziali il **potere di diffida** nei casi per i quali siano irrogabili le sanzioni amministrative.

La diffida può riguardare unicamente comportamenti illeciti, dai quali derivino sanzioni amministrative, che siano accertati nel corso di un'ispezione e che possono considerarsi sanabili, con riduzione al minimo delle sanzioni.

Al riguardo la circolare Inps sottolinea che dopo l'entrata in vigore dell'art. 116, comma 12, della legge 23 dicembre 2000 n. 388, che ha riformato il sistema sanzionatorio, anche amministrativo, gli illeciti amministrativi che possono formare oggetto di contestazione da parte dei funzionari di vigilanza dell'Istituto sono quelli riconducibili agli artt. 14 e 35, comma 7, della legge 24 novembre 1981 n. 689 ed indicati in tabella.

Vediamo i singoli ulteriori poteri ispettivi.

Potere di ispezione e di accesso

Per l'accertamento delle violazioni di competenza dell'Inps, gli ispettori possono procedere all'ispezione di cose e luoghi diversi dalla privata dimora, in base a quanto stabilisce l'art. 13 della legge 689/1981.

Potere di contestazione

Il potere di contestazione consiste (vedi art. 14 della legge 689/1981) nella comunicazione della rilevata infrazione al trasgressore da parte dell'ispettore che ha proceduto all'accertamento.

Potere di accertamento

Il potere di accertamento consiste nell'attività di ricerca e acquisizione degli elementi di prova onde verificare l'esistenza dei presupposti del rapporto assicurativo, contributivo e delle prestazioni, nonché per verificare il regolare pagamento dei contributi anche nei suoi aspetti formali (adempimenti del datore di lavoro e/o del lavoratore).

Potere di sequestro

L'art. 13, comma 12, della legge 689/1981 stabilisce che gli organi addetti al controllo possono altresì procedere al sequestro cautelare delle cose che possono formare oggetto di confisca amministrativa.

Il valore probatorio dei verbali di accertamento

Molto importante è il contenuto dell'art. 10, comma 5, del D.L.gs. 124/2004, secondo tale norma i verbali di accertamento del personale Inps addetto alla vigilanza costituiscono fonte di prova in ordine agli elementi di fatto acquisiti e documentati e possono essere reciprocamente utilizzati per la adozione di eventuali provvedimento sanzionatori, amministrativi e civili, di competenza dei diversi organi ispettivi (Ispettorato della D.P.L., Inail, Guardia di Finanza quando si profilino reati tributari, vedi anche Cass. N. 7832/2001).

Sul punto gli orientamenti interpretativi non sono univoci, essendo ancora radicata la tesi della inutilizzabilità diretta delle acquisizioni effettuate da altre amministrazioni pubbliche che, peraltro, secondo alcuni sarebbe in contrasto con i principi di buon andamento ed unicità della pubblica amministrazione, in quanto costringerebbe gli uffici finanziari a non utilizzare elementi conosciuti acquisiti da altri uffici pubblici.

Al riguardo si ricorda la recente circolare Min. Lav. N. 24/2004 secondo la quale gli elementi acquisiti in sede di vigilanza anche da altri soggetti e riportati nei verbali di accertamento godono tutti della medesima fede privilegiata. Per la giurisprudenza (vedi Cass. Nn. 9827 e 2275/2000) i verbali ispettivi sono assistiti dalla fede privilegiata relativamente a quanto il pubblico ufficiale abbia attestato in sua presenza.

Sull'efficacia dei verbali in sede di giudizio, si è comunque sviluppato un orientamento giurisprudenziale oramai uniforme nello stabilire che i verbali redatti da pubblici ufficiali hanno piena efficacia e fanno piena prova dei fatti che gli stessi attestino avvenuti in loro presenza fino a querela di falso (sentenze n. 3746/1995 e n. 8659/1999); il giudice potrà considerare la valenza del verbale ai fini della prova, ma non potrà considerare il verbale come un accertamento (Cass. Civile n. 10128/2003).

Ricordiamo ancora che i verbali formulati dagli ispettori delle D.P.L. e dai funzionari degli enti previdenziali fanno fede fino a querela di falso, solo limitatamente alla loro provenienza dal sottoscrittore, alle dichiarazioni a lui rese ed agli altri fatti che egli attesti come avvenuti in sua presenza o da lui compiuti. Per tutti gli altri contenuti e le altre circostanze di fatto che l'accertatore o ispettore segnali di avere accertato nel corso dell'inchiesta per averle apprese da terzi o in seguito ad altre indagini, i verbali, per la loro natura di atto pubblico, hanno un'attendibilità che può essere contestata una specifica prova contraria.

Le dichiarazioni dei lavoratori assunte dai funzionari ispettivi per assumere efficacia probatoria devono essere riconfermate in giudizio (Cass. N. 9963/2002).

La nuova normativa, oltre a prevedere la conciliazione "monocratica" da parte della Direzione provinciale del Lavoro, contempla la c.d. "diffida accertativa" che attribuisce agli ispettori della DPL, che abbiano già in corso l'attività di vigilanza, di verificare le irregolarità nella corresponsione delle retribuzioni dei lavoratori avuto ovviamente riguardo alle norme sancite dai contratti di lavoro individuali e collettivi; gli stessi ispettori possono quantificarne l'ammontare e possono diffidare il datore di lavoro all'adempimento, esistendo la possibilità della formazione di un titolo esecutivo che il lavoratore può immediatamente azionare.

La conciliazione sarà promossa in caso di incertezza la diffida qualora siano certi gli elementi a carico del datore di lavoro.

Il nuovo decreto prevede apposite forme di ricorso, esente da bollo (lettera Min. Lav. Del 23/9/2004 prot. 1018), al Comitato regionale per i Rapporti di Lavoro.

L'art. 12 è stato contestato da molte parti per eccesso di delega e perché prevede la formazione di un "titolo esecutivo" in mancanza di intervento in sede giurisdizionale, attribuendo alla sfera ispettiva i compiti della giustizia senza averne le garanzie opportune.

I più acuti osservatori hanno infatti rilevato come l'art. 24 del D.L.gs. n. 46/99, che disciplina l'iscrizione a ruolo dei crediti degli enti previdenziali, rispetto all'art. 12 del D.L.gs. n. 124/2004, contempla più ampie tutele a favore del debitore e ciò pare incongruo.

Nella disciplina della riscossione dei crediti previdenziali è prevista la facoltà di impugnazione giurisdizionale dell'accertamento effettuato dagli ispettori, con la conseguenza che il titolo esecutivo si ha soltanto in presenza di una decisione del giudice.

Nel giudizio di opposizione al ruolo è previsto la sospensione dell'esecuzione del ruolo "per gravi motivi".

Sono ancora previste la facoltà di ricorsi amministrativi contro l'accertamento e una facoltà di ottenere la sospensione della riscossione, dopo che l'organo amministrativo abbia comunque deciso per l'iscrizione a ruolo (art. 24, comma 4, e art. 25, comma 2, del D.L.gs. 46/99).

Nulla di tutto ciò nella nuova procedura che ha solamente, come facoltà ricorsuale, quella nei confronti del Comitato regionale.

Molto opportunamente la recente circolare della Confindustria (n. 18107 del 3 settembre 2004) ha osservato che "Nel caso della diffida accertativi di cui all'art. 12, l'unica tutela giurisdizionale azionabile dal datore, dopo la notifica del titolo esecutivo e del precetto, è quella dell'opposizione all'esecuzione o agli atti esecutivi ex artt. 615, 617 e 618 bis c.p.c.

Orbene, la giurisprudenza assolutamente prevalente è nel senso che il giudice dell'opposizione a precetto (art. 615, comma 1), ossia dell'opposizione all'esecuzione che si propone quando l'esecuzione vera e propria non è ancora iniziata (perché ancor non si è giunti al pignoramento), non ha il potere di sospendere l'esecuzione: ne deriva che la sospensione della procedura esecutiva potrà essere ottenuta solo successivamente all'avvenuto pignoramento ovvero, prima dell'effettuazione del pignoramento, solo con la proposizione di un'apposita domanda cautelare, ex art. 700 c.p.c.

Sembra evidente che, valutando complessivamente le tutele concesse alle parti contrapposte, sussiste uno squilibrio eccessivo a favore del prestatore di lavoro, con una corrispondente "compressione" del diritto di difesa del datore di lavoro, che non appare razionalmente giustificabile, neppure tenendo conto del principio di delega, tanto più ove si consideri che il legislatore delegato ha finito per apprestare, a tutela dell'interesse di un privato, meccanismi processuale addirittura più penetranti di quelli apprestati per la tutela dei crediti previdenziali, che soddisfano un interesse pubblico.

Di qui il sospetto di incostituzionalità delle norme in esame, non solo per violazione dei principi di delega ma anche per la violazione dei principi di cui agli artt. 3 e 24 Cost., su cui si riserviamo un più approfondito esame tecnico-giuridico.

La circolare aggiunge che, vista la natura di accertamento tecnico attribuita dalla legge alla diffida accertativa, nell'eventuale giudizio di opposizione il giudice ben potrebbe decidere di non procedere all'accertamento tecnico d'ufficio volto a quantificare il credito, risultando già determinato nel verbale di diffida da parte di un organismo tecnico competente in materia".

Pubblichiamo le principali sanzioni "sanabili" attraverso la procedura della diffida (art. 13, comma 4, D.L.gs. 124/2004) che prima si accennava.

Illeciti amministrativi ex art. 35, comma 7, legge 689/1981

Ipotesi della violazione	Limiti delle sanzioni già aumentati ex artt. 113e 114 legge 689/1981		Sanzioni in misura ridotta (in euro)
	Minimo (in euro)	Massimo (in euro)	
Non ha effettuato le prescritte registrazioni nei libri di paga e matricola	25	154	50
Non ha effettuato le prescritte registrazioni nei libri di paga e matricola	5	30	10
Ha omesso di registrare sul libro matricola e/o paga il numero delle persone a carico dei lavoratori e per le quali sono dovuti e corrisposti gli assegni familiari	51	516	102
Ha omesso di registrare sul libro di matricola gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dall'Inps per l'erogazione degli assegni familiari ai lavoratori aventi genitori e ascendenti, figli ed equiparati a carico	51	516	102
Ha omesso di registrare nel libro paga regolarmente, in tutto o in parte, gli assegni familiari corrisposti a lavoratori n.	51	516	102
Non ha rilasciato il certificato di licenziamento con l'indicazione dei dati prescritti al lavoratore nonostante la richiesta dello steso e non ha fornito all'Inps entro 5 giorni dalla richiesta le relative informazioni	5	12	4 per dip. (per un solo dip. sanzione min. € 6)
Non ha corrisposto gli assegni familiari ai lavoratori aventi diritto	103	1.032	206
Ha corrisposto con ritardo gli assegni familiari aventi diritto (in questo caso sarà sempre dovuta la sanzione minima ai sensi dell'art. 13 del D.L.gs. 124/94 per inadempimento tardivo ma sanato spontaneamente)	103	1.032	206

Ha corrisposto in misura inferiore gli assegni familiari ai lavoratori aventi diritto	103	1.032	206
Non ha corrisposto al lavoratore l'indennità giornaliera di malattia e di maternità entro i termini stabiliti	-	25 per ogni dip.	8 per ogni dip.
Ha ommesso di comunicare la qualifica di pensionato di invalidità del lavoratore	-	516 per ogni dip.	172 per ogni dip.
Ha ommesso di comunicare il numero del codice fiscale, iscrizione Cciaa, matricola Inail, oppure ha comunicato dati inesatti	-	25 per ogni dip.	8 per ogni dip.
Ha ommesso di comunicare entro 30 gg. la sospensione, variazione e cessazione dell'attività	-	25	8

CAPITOLO 7. PARTE PREVIDENZIALE, CONTRIBUTIVA E PAGHE

7.a. Le tavole contributive

Queste le principali aliquote contributive del settore agricolo, e ciò per poter valutare, al meglio, una delle componenti di costo (quella previdenziale) più rilevante.

Lavoratori subordinati

Come si ricorderà, il dettato dell'art. 3, D.L.gs. 146/97 concernente il contributo Fondo pensioni lavoratori dipendenti per gli operai agricoli occupati dalle imprese agricole tradizionali, porta all'aumento, con decorrenza 1/1/2004, dello 0,20% per la quota a carico del datore di lavoro (per le imprese con processi produttivi di tipo industriale l'aumento in questione è pari allo 0,60% per il datore di lavoro e decorre dall'1/7/2004), la quota a carico dei lavoratori agricoli, è fissata nella misura dell'8,54%, sia per gli operai delle imprese agricole tradizionali che per quelle con processi produttivi di tipo industriale (equivalente, peraltro – vedi art. 3, D.L.gs. 146/97 a quella prevista per la generalità dei lavoratori).

Confermato anche per il 2004 la misura del contributo per gli assegni per il nucleo familiare, che è ridotto per tutte le categorie di dipendenti di 0,8 punti percentuali (art. 120, comma 1, legge 388/2000), ovviamente, per il settore agricolo, la riduzione opera nei limiti di capienza del contributo che è pari allo 0,43% per gli operai, impiegati e dirigenti dell'agricoltura e allo 0,01 per i dipendenti delle cooperative agricole e delle imprese dirette coltivatrici.

Ricordiamo poi che l'art. 120 della legge 388/2000 prevede una riduzione aggiuntiva rispetto a quella riguardante il contributo citato in favore dei datori di lavoro operanti nei settori (come è agricolo) nei quali la predetta aliquota contributiva è dovuta in misura inferiore a 0,8 punti percentuali. L'ulteriore riduzione è pari a 0,4 punti percentuali ed opera sul contributo per maternità e per disoccupazione, sempre con il limite complessivo dello 0,8%.

Conseguentemente per gli operai agricoli il contributo per la maternità (pari allo 0,03%) è stato soppresso, mentre quello per la disoccupazione (pari al 2,75%) è sceso al 2,41% (2,38% per gli operai delle cooperative e delle aziende dirette coltivatrici), viceversa per gli impiegati e i dirigenti agricoli il contributo per la maternità (pari allo 0,43%) è sceso allo 0,06% (0,03% per gli impiegati delle cooperative e delle aziende dirette coltivatrici).

E' importante ricordare quanto previsto dalla circolare Inps n. 52/2001, secondo la quale i datori di lavoro che operano col sistema DM10 (nel settore agricolo le aziende agricole che occupano impiegati e dirigenti, le cooperative *ex lege* 240 che occupano OTI) debbono continuare ad esporre la misura piena delle aliquote nei quadri B e C del modello DM10, indicando nel quadro D gli esoneri contributivi per i contributi assegni familiari, maternità, disoccupazione ed eventuali altre contribuzioni disposti dall'art. 120 della legge 388/2000.

Agevolazioni per zone montane e svantaggiate

Si è concluso il graduale passaggio alle nuove regole previste dal D.L.gs. n. 146/97, e pertanto agevolazioni contributive per le imprese operanti nei territori montani (particolarmente svantaggiati) o svantaggiati sono le seguenti :

ZONA	QUOTA DA CORRISPONDERE	RIDUZIONE
Montana (Particolarmente svantaggiata)	30%	70%
Svantaggiata	60%	40%

I lavoratori non hanno diritto, sulla quota di contribuzione loro spettante, ad alcuna riduzione.

Collaboratori coordinati e continuativi

Come si ricorderà, nella logica della equiparazione coi lavoratori "normali", a decorrere dal 1° gennaio 2004 l'aliquota contributiva per i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) iscritti alla gestione separata INPS di cui all'art.2, c.26, legge n. 335/1995, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, è equiparata a quella prevista per la gestione pensionistica dei commercianti, con gli incrementi previsti per i commercianti di cui all'art.59, c.15, legge n. 449/1997 (pari a 0,20 punti percentuali l'anno), fino al raggiungimento di 19 punti percentuali. L'art.44, c.6, della legge 289/2002 ha poi previsto, per i titolari di pensione previdenziale diretta, l'incremento del contributo dovuto alla relativa gestione nella misura di 2,5 punti a decorrere dal 1° gennaio 2003 e di ulteriori 2,5 punti a decorrere dal 1° gennaio 2004, ripartiti tra committente e collaboratore. In definitiva, a decorrere dal 1° gennaio 2004, la contribuzione dovuta alla gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, legge 335/95 è fissata come segue:

- 10% per i soggetti già iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria;
- 15% per i soggetti titolari di pensione previdenziale diretta;
- 17,80% per i soggetti che sono privi di altra tutela previdenziale obbligatoria.

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DI AZIENDE AGRICOLE TRADIZIONALI - Aliquote contributive in vigore nel 2004

Voci contributive	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Assicurazione I.V.S. • fondo pensioni (1) compreso contr. base 0,11	26,40	17,86	8,54	26,40	17,86	8,54
Assicurazione disoccupazione	2,41	2,41		2,41	2,41	
Cassa integrazione salari (2)	1,50	1,50		1,50	1,50	
Assicurazione infortuni	13,2435	13,2435		13,2435	13,2435	
Indennità malattia	0,683	0,683		0,683	0,683	
Fondo garanzia fine rapporto	0,20	0,20				
Totale contributi	44,4365	35,8965	8,54	44,2365	35,6965	8,54

(1) Per le retribuzioni superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile, ai sensi della L. 438/92, il lavoratore deve corrispondere un contributo aggiuntivo dell'1%. Per l'anno 2004 non è stato determinato alcunchè dall'Inps (nel 2003 era pari a € 36.959,00 annui).

(2) Il contributo C.I.S.O.A. non è dovuto per i compartecipanti familiari ed i piccoli coloni. I CC.DD. non sono tenuti a corrispondere tale contributo.

Per completezza si pubblicano le aliquote per le aziende con processi produttivi di tipo industriale e coltivatori diretti.

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DI AZIENDE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE - Aliquote contributive in vigore dal 1/1/2004 al 30/6/2004

Voci contributive	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi	47,2365	38,6965	8,54	47,0365	38,4965	8,54

Aliquote contributive in vigore dal 1/7/2004 al 31/12/2004

Voci contributive	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi	47,8365	39,2965	8,54	47,6365	39,0965	8,54

(1) Per le retribuzioni superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile, ai sensi della L. 438/92, il lavoratore deve corrispondere un contributo aggiuntivo dell'1%. Per l'anno 2004 detta fascia non è ancora stata determinata dall'Inps (nel 2003 era pari a € 36.959,00 annui).

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DI AZIENDE DIRETTO COLTIVATRICI - Aliquote contributive in vigore nel 2004

Voci contributive	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi	42,9065	34,3665	8,54	42,7065	34,1665	8,54

(1) Per le retribuzioni superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile, ai sensi della L. 438/92, il lavoratore deve corrispondere un contributo aggiuntivo dell'1%. Per l'anno 2004 detta fascia non è ancora stata determinata dall'Inps (nel 2003 era pari a € 36.959,00 annui).

IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI - Aliquote contributive in vigore nel 2004

Contributi INPS

Voci contributive	Impiegati			Dirigenti		
	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
Assicurazione I.V.S.						
• Contributo F.P.L.D. (1) compreso contr. base 0,11	32,00	23,46	8,54	32,00	23,46	8,54
Maternità (3)	0,43	0,43		0,43	0,43	
Assicurazione disoccupazione						
• Contributo base	0,01	0,01		0,01	0,01	
• Contributo integrativo	1,60	1,60		1,60	1,60	
Assegni familiari (Cuaf)	0,43	0,43		0,43	0,43	
Cisoa (4)	1,50	1,50				
Totale contributi	44,4365	35,8965	8,54	44,2365	35,6965	8,54
Maternità (sgravio)	-0,37	-0,37		-0,37	-0,37	
Assegni familiari - Cuaf (sgravio)	-0,43	-0,43		-0,43	-0,43	
Totale sgravi ex art. 120 L. 388/200	-,080	-,080		-,080	-,080	
Totale contributi Inps	35,17	26,63	8,54	33,67	25,13	8,54

Nota bene: i datori di lavoro devono esporre nei quadri B e C del modello DM10 la misura piena delle aliquote (quella indicata qui sopra alla riga Totale contributi) e nel quadro D gli esoneri contributi spettanti con i relativi codici ("R600 preceduto dalla dicitura "Esonero Cuaf" per gli assegni familiari, e "R601" preceduto dalla dicitura "Esonero maternità" per la maternità).

Contributi Enpaia

Assicurazione infortuni prof.li ed extra professionali	1,00	0,50	0,50	2,00	1,00	1,00
Fondo di previdenza	4,00	2,50	1,50	4,00	2,50	1,50
Accantonamento trattamento TFR	6,00	6,00		6,00	6,00	
Totale contributi Enpaia (2)	11,00	9,00	2,00	12,00	9,50	2,50

Note:

(1) Per le retribuzioni superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile, ai sensi della L. 438/92, il lavoratore deve corrispondere un contributo aggiuntivo dell'1%. Per l'anno 2004 nulla è stato determinato dall'Inps (nel 2003 era pari a € 36.959,00 annui).

(2) Per la riscossione dei contributi Enpaia è dovuta una maggiorazione del 4% calcolata sull'importo dei contributi stessi.

(3) Per i datori di lavoro con la qualifica di coltivatori diretti e per le cooperative, il contributo per la maternità è pari allo 0,03

(4) Per i datori di lavoro con la qualifica di coltivatori diretti, il contributo Cisoa non è dovuto.

IMPRESE AGRICOLE TRADIZIONALI - Totale aliquote contributive nel 2004

Tipo di contribuzione	Operai a tempo indeterminato		Operai a tempo determinato		Impiegati (*)	
	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore
Ordinaria	35,8965	8,54	35,6965	8,54	26,63	8,54
Zone montane	10,7690	8,54	10,7090	8,54	7,989	8,54
Zone svantaggiate	21,5379	8,54	21,4179	8,54	15,978	8,54

(*) Per gli impiegati, le aliquote contributive indicate sono quelle relative all'Inps e non comprendono quelle dovute all'Enpaia,

7.b. I minimali contributivi

L'Inps, con circolare n. 21 del 3/2/2004, ha fissato il limite minimo di retribuzione giornaliera per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza per l'anno 2004, dal 1/1/2004, in € 39,16 giornalieri (somma corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni al 1° gennaio 2004, € 412,18).

L'Inps ha inoltre determinato i minimali di retribuzione valevoli per singole categorie di lavoratori rivalutati dell'indice medio del costo della vita pari, per il 2004, al 2,5%. Nel settore agricolo questi ultimi minimi sono:

Dirigenti € 86,69 Impiegati € 45,72 Operai € 34,84

Per gli impiegati agricoli dipendenti da più aziende il minimale è di € 30,56 per gli impiegati di concetto e di € 24,85 per quelli d'ordine. Tali due minimali vanno comunque adeguati al minimo dei minimi e cioè a € 39,16.

Ricordiamo che il datore di lavoro, per il calcolo dei contributi previdenziali, deve rispettare tre tipi di minimali:

- La retribuzione come definita dai contratti collettivi
- I minimali retributivi di categoria ex lege n. 537/81
- Il minimale dei minimali fissato, per il 2004, in € 39,16 (art. 7 L. 638/83).

Il minimale dei minimali non si applica agli operai agricoli per i quali il minimale giornaliero da rispettare – oltre al minimale rappresentato dalle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi – è quello ex lege 537/81, pari a € 34,84.

Part-time

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) la retribuzione minima oraria, al di sotto della quale non è possibile calcolare i contributi previdenziali, si determina moltiplicando il minimale dei minimali € 39,16) giornaliero per le giornate di lavoro settimanali (6 gg.) e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore settimanali previste contrattualmente.

Limite di retribuzione per il contributo aggiuntivo dell'1%

Sulla base dell'art. 3 ter della legge 14/11/92 n. 438, il contributo aggiuntivo pari all'1% è dovuto sulla retribuzione eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile di cui all'art. 21, comma 6, L. 67/1988. Per il 2004 il contributo aggiuntivo è dovuto sulla quota di retribuzione che eccede € 37.883,00 annui (€ 3.157,00 mensili).

Massimale retributivo

Il massimale retributivo annuo per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, per i nuovi iscritti successivamente all'1/1/1996 e per coloro che optano per il sistema contributivo, passa da € 80.391,00 (per il 2003) a € 82.401,00 (per il 2004).

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente

Ricordiamo infine che anche per il 2004 l'ammontare degli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente sono ancora quelli previsti dal D.L.gs 314/1997, e cioè:

Importi derivanti da	Euro
Erogazioni liberali (tetto)	258,23
Prestazioni e indennità sostitutive mensa	5,29
Fringe benefit (tetto)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2065,83

Erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello – decontribuzione

Il limite entro il quale i premi di produttività (previsti dai contratti collettivi di secondo livello territoriale, e provinciale per il settore agricolo) possono beneficiare della decontribuzione per l'anno 2004, è confermato nella misura del 3% della retribuzione annua, ai sensi dell'art. 43, co. 2, legge 448/2001.

Contributo apprendisti

Il contributo fisso a carico dei datori di lavoro per i propri dipendenti assunti con contratto di apprendistato è fissato, per l'anno 2004, in € 2,88 settimanali con Inail, ed a € 2,79 settimanali senza Inail. Questa la suddivisione analitica:

FPLD	
a. Contributo settimanale base	€ 0,0816
b. Contributo settimanale adeguamento	€ 2,66
CUAF	
Contributo settimanale	0,0334
MATERNITÀ	
Contributo settimanale	€ 0,0165
INAIL	
Contributo settimanale	€ 0,0930
TOTALE contributo settimanale	
Esclusa Inail	€ 2,79
Compresa Inail	€ 2,88

7.c. La riforma delle pensioni: incentivi per il ritardo del pensionamento

Come ha ampiamente illustrato la stampa periodica, il 6 ottobre 2004 è entrata in vigore la legge 23 agosto 2004, n.243 recante "Norme in materia pensionistica e delega al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria", pubblicata sulla G.U. n.222 del 21 settembre 2004. Il fulcro della prossima riforma pensionistica, punto qualificante "dell'era berlusconiana".

Sostanzialmente l'unica norma immediatamente operativa è quella che prevede gli incentivi alla prosecuzione dell'attività lavorativa da parte dei lavoratori dipendenti che abbiano maturato, o che maturino entro il 31 dicembre 2007, i requisiti per il trattamento pensionistico di anzianità.

Nella circolare del Ministero del lavoro e nel messaggio INPS n. 30721 del 01/10/2004 sono resi noti i primi orientamenti riguardo ai riflessi derivanti sui datori di lavoro a seguito dell'esercizio dell'opzione da parte del lavoratore interessato.

Possono beneficiare degli incentivi di cui all'art.1, comma 12, legge 243/2004 i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano maturato, o che maturino entro il 31 dicembre 2007, i requisiti per il trattamento pensionistico di anzianità (di regola 35 anni di contributi ed un'età anagrafica di almeno 57 anni).

Rientrano perciò nell'ambito della norma i lavoratori dipendenti del settore agricolo (operai, impiegati, quadri e dirigenti) che siano in possesso dei requisiti.

I soggetti titolari potranno presentare la relativa domanda alla sede INPS competente del luogo ed al proprio datore di lavoro, utilizzando la modulistica reperibile sui siti internet del Ministero del lavoro e dell'INPS (ricordiamo che unitamente alla domanda dovrà essere presentata anche la richiesta di certificazione del diritto alla pensione).

Entro 30 giorni l'INPS avrà l'onere di inviare al datore di lavoro la certificazione del diritto alla pensione di anzianità relativa del lavoratore dipendente.

L'incentivo è pari all'importo che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare, nel periodo interessato, all'INPS per l'assicurazione contro invalidità, vecchiaia e superstiti (quota a carico del datore di lavoro e quota a carico del lavoratore), al netto degli eventuali sgravi.

Tali somme sono "nette" e cioè esenti dal prelievo fiscale.

Il beneficio decorre dalla data di presentazione della richiesta per i lavoratori già in possesso dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico di anzianità (compresa l'apertura della finestra), ovvero dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dall'attuale normativa e successiva alla richiesta.

L'incentivo verrà corrisposto sino al 31 dicembre 2007, ovvero antecedentemente qualora il lavoratore prima di tale data decida di richiedere la pensione di anzianità, ovvero raggiunga l'età anagrafica utile per la pensione di vecchiaia.

A partire dal 1° gennaio 2008 il lavoratore che ha usufruito dell'incentivo può continuare a lavorare senza andare in pensione, tornando ad ottenere il normale versamento ed accreditamento dei contributi IVS all'INPS.

Il datore di lavoro potrà perciò omettere il versamento dei contributi IVS all'INPS – inserendo il corrispondente importo in busta paga (esentasse) – solo dopo aver ricevuto dall'Istituto la certificazione attestante il diritto del soggetto interessato alla pensione di anzianità.

Qualora la certificazione dell'Istituto previdenziale pervenisse in ritardo rispetto alla maturazione del diritto all'incentivo da parte del lavoratore interessato, il datore di lavoro che abbia continuato ad effettuare i versamenti all'INPS anche successivamente alla presentazione della domanda, dovrà operare gli opportuni conguagli.

Nel settore agricolo le aliquote del contributo IVS sono normalmente più basse (26,40) di quelle generali (32,70), e sono altresì soggette ad ulteriori riduzioni qualora l'azienda operi in territorio svantaggiato o particolarmente svantaggiato (montano).

Ne consegue quindi che per i lavoratori agricoli la misura dell'incentivo sarà pari al contributo IVS che il datore di lavoro agricolo avrebbe dovuto versare all'INPS, tenendo conto sia dell'aliquota ordinaria (ridotta) e sia delle agevolazioni contributive per zone svantaggiate e montane.

Ulteriore problema per il settore è che operando i versamenti col sistema DMAG non sono ancora possibili gli eventuali conguagli (seguiranno perciò di certo ulteriori istruzioni Inps).

L'Inps, con messaggio n. 30721 del 1 ottobre 2004, ha recentemente precisato in merito al "bonus" incentivante.

In particolare, l'Istituto ha chiarito che le domande per beneficiare del bonus:

- Hanno effetto giuridico, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, dal periodo di paga di ottobre 2004
- Sono valide anche se sono state ricevute dall'Istituto prima del 6 ottobre 2004 (data di entrata in vigore della legge 243/2004).

Il bonus decorre perciò:

- A partire dalla prima finestra utile per il pensionamento, se la richiesta è stata ricevuta dall'Istituto prima di tale data o nel mese di apertura della finestra;
- Dallo stesso mese di ricezione della richiesta, se l'opzione è stata esercitata nei mesi successivi all'apertura della finestra.

Ad esempio, nel caso di un lavoratore che abbia i requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità nel terzo trimestre 2004, con accesso al pensionamento dal 1 gennaio 2005, qualora la domanda di incentivo per il posticipo della pensione di anzianità sia ricevuta dall'Inps:

- entro il 31 gennaio 2005, l'incentivo viene corrisposto a partire dal 1 gennaio 2005;
- qualora la domanda sia ricevuta nel mese di febbraio 2005, l'incentivo viene corrisposto a partire dal 1 febbraio 2005.

7.d. Le denunce Inps mensili, novità in vista

Con legge n. 326 del 24/11/2003 è stato introdotto un nuovo adempimento per le imprese.

Con tale norma è infatti stabilito che, a partire dalle retribuzioni del mese di gennaio 2005, le aziende trasmettano mensilmente agli Enti previdenziali (Inps) in via telematica (direttamente o tramite gli incaricati), entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi, all'implementazione delle posizioni assicurative individuali ed all'erogazione delle prestazioni.

Ciò consentirà la eliminazione di altri adempimenti: infatti, con riferimento all'anno di competenza 2005, vengono eliminati i modd. SA/sost., i modd. GLA; in ogni caso anche i modd. 770 e Cud 2006 non dovranno più contenere il dettaglio dei dati previdenziali.

Tale normativa è stata introdotta, su esplicita sollecitazione dell'Inps, per consentire il tempestivo aggiornamento dei conti assicurativi dei lavoratori dipendenti ed una maggior precisione delle informazioni retributive e contributive individuali che consentiranno non solo gli accrediti finalizzati alla liquidazione delle pensioni, ma anche in prospettiva la liquidazione delle prestazioni a sostegno del reddito: disoccupazione, mobilità, ecc.

I dati forniti dalle aziende con la mensilizzazione consentiranno all'Inps la costituzione e la gestione del casellario dei lavoratori attivi.

La mensilizzazione rappresenta comunque una semplificazione delle attività di aziende ed intermediari, in quanto le informazioni che vengono richieste, coincidendo con quelle espresse sulle buste paga dei lavoratori, consentono un allineamento tra cedolini, DM10 e denunce mensili.

L'Inps recentemente ha precisato che le modalità dell'invio saranno simili a quelle in uso per i modelli DM10, vale a dire che ultimata la validazione e la certificazione del file prodotto dalla procedura paghe, accedendo all'apposita funzione del sito www.inps.it riservata agli utenti registrati (intermediari e aziende), sarà possibile effettuare l'inoltro ed ottenere la ricevuta dell'avvenuta trasmissione.

Tutti gli utenti interessati potranno accedere ad ulteriori informazioni attraverso l'indirizzo di posta elettronica dell'Inps mensilizzazione@inps.it.

Per il settore agricolo la normativa di cui sopra vale per il personale impiegatizio e per i dirigenti.

7.e. Le tabelle salariali operai e impiegati al 31/7/2004

TABELLA SALARIALE OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO 1 LUGLIO 2004

Qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (3,6%) 29/7/2004	TOTALE Salario contrattuale 1/7/2004
7 Liv. Spec. Super	7,16	0,26	7,42
6 Liv. Spec Interm. Ex Mot.	6,91	0,25	7,16
5 Liv. Specializz.	6,79	0,24	7,03
4 Liv. Spec. Qualif. Super	6,27	0,23	6,50
3 Liv. Spec. Qualificato	6,10	0,22	6,32
2 Liv. Comuni	5,44	0,20	5,64

SCATTI DI ANZIANITA' FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO

QUALIFICA	1° BIENNIO	2° BIENNIO	3° BIENNIO	4° BIENNIO	5° BIENNIO
7 Liv. Spec. Super	0,07	0,14	0,21	0,27	0,34
6 Liv. Spec Int.	0,07	0,13	0,20	0,27	0,34
5 Liv. Special.	0,07	0,13	0,20	0,27	0,34
4 Liv. Spec. Qualif. Super	0,06	0,13	0,19	0,26	0,32
3 Liv. Spec. Qualif.	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30
2 Liv. Comuni	0,05	0,11	0,16	0,21	0,27

TABELLE SALARIALI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERM.(AVVENTIZI) 1 LUGLIO 2004

Qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (3,6%) 29/7/2004	TOTALE Salario contrattuale 1/7/2004	3° Elemento (30,44%)	Tot. salario contrat. (comprensivo di 3° elemento)	Straordinario feriale 29%	Lavoro festivo 40%	Straordinario festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Super	7,15	0,26	7,41	2,26	9,67	11,82	12,63	13,37	0,64
6 Liv. Spec Intern. Ex Op. Motorista	6,91	0,25	7,16	2,18	9,34	11,41	12,20	12,92	0,62
5 Liv. Specializzato	6,77	0,24	7,01	2,13	9,15	11,18	11,95	12,66	0,61
4 Liv. Spec. Qualif. Super	6,26	0,23	6,49	1,98	8,47	10,35	11,06	11,71	0,56
3 Liv. Qualificato	6,09	0,22	6,31	1,92	8,23	10,06	10,75	11,38	0,54
2 Liv. Comuni	5,43	0,20	5,63	1,71	7,34	8,97	9,59	10,15	0,49

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO (AVVENTIZI) 1 LUGLIO 2004

Livello e qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (3,6%) 29/7/2004	TOTALE Salario contrattuale 1/7/2004	3° Elemento (30,44%)	Tot. Salario contrat. (comprensivo di 3° elemento)	Straordinario feriale 25%	Lavoro festivo 40%	Straordinario festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 LIV.SP.SUPER	7,02	0,25	7,27	2,21	9,48	11,30	12,39	13,12	0,63
6 LIV. SP. INTERM.	6,68	0,24	6,92	2,11	9,03	10,76	11,80	12,49	0,60
5 LIV. SPECIALIZZ.	6,65	0,24	6,89	2,10	8,99	10,71	11,75	12,43	0,59
4 LIV.Q. SUPER	6,15	0,22	6,37	1,94	8,31	9,90	10,86	11,50	0,55
3 LIV.QUALIF.	5,78	0,21	5,99	1,82	7,81	9,31	10,20	10,80	0,52
2 LIV. COMUNI A	5,28	0,19	5,47	1,67	7,14	8,51	9,33	9,88	0,47
1 LIV. COMUNI B	4,04	0,15	4,19	1,28	5,47	6,51	7,14	7,56	0,36

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1 LUGLIO 2004

Livello e qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (3,6%) 29/7/2004	TOTALE Salario contrattuale 1/7/2004
7 Liv. Spec. Super	1.221,16	43,96	1.265,12
6 Liv. Spec. Interm.	1.156,39	41,63	1.198,02
5 Liv. Specializz.	1.150,65	41,42	1.192,07
4 Liv. Qual. Super	1.059,47	38,14	1.097,61

Per la paga oraria il divisore mensile è di 169 ore.

SCATTI DI ANZIANITA'

QUALIFICA	1° BIENNIO	2° BIENNIO	3° BIENNIO	4° BIENNIO	5° BIENNIO
7 Liv. Spec. Super	11,62	23,24	34,86	46,48	58,10
6 Liv. Spec Interm.	11,36	22,72	34,09	45,45	56,81
5 Liv. Specializz.	11,36	22,72	34,09	45,45	56,81
4 Liv. Qual. Super.	10,85	21,69	32,54	43,38	54,23

STIPENDI IMPIEGATI AGRICOLI IN VIGORE DAL 1° GIUGNO 2004 - RINNOVO CIPL 13/3/2002

	Qualifica	Stipendio base	Aumento CCNL 5/4/2000	Totale stipendio base	Ind. Cont. Totale	EDR	Min. Stip. Int. Prov. al 12/97	Aumento CIPL 13/3/2002	Aumento Rinn. CCNL (4%) al 01/06/2004	Stipendio contrattuale mensile	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità	
											laurea	diploma		
Cat. Concetto	1 66	direttore	600,12	35,39	635,51	526,19	10,33	278,89	84,15	61,40	1.596,40	87,32	58,39	33,05
	2 65	agente capocont.	504,06	31,92	535,98	520,56	10,33	241,70	75,90	55,40	1.440,40	77,07	51,55	29,44
	3 64	sottoag. contab.	426,59	29,42	456,01	515,62	10,33	224,14	68,75	51,00	1.326,00	72,86	48,75	26,86
Cat.ordine	4 63	capor. aiutocont.	373,91	27,16	401,07	512,74	10,33	189,54	61,25	47,00	1.222,00	70,81	47,40	24,79
	5 62	dattilografa	336,21	24,08	360,29	510,81	10,33	105,87	54,30	41,68	1.083,68	0,00	40,04	23,76
	6 61	usciera comm.	296,45	20,38	316,83	508,34	10,33	0,00	45,95	35,28	917,28	0,00	0,00	22,21

* A seguito dell'accordo del 31 luglio 1992 tra Governo e parti sociali sulla politica dei redditi a decorrere dal 1 gennaio 1993, viene erogata la somma forfettaria a titolo di "Elemento distinto dalla retribuzione" € 10,33 lorde da corrispondere per 14 mensilità. Detto elemento sarà computato agli effetti degli Istituti legali trattamento di fine rapporto, ferie, festività, preavviso o indennità sostitutiva dello stesso, permessi retribuiti (es. allattamento, donatori sangue, per motivi di studio e per motivi sindacali ex legge 300/70, ecc.) con il CCNL del 13/11/1996 esso è parte integrante della retribuzione.

Indennità di funzione Quadri: € 154,93706 mensili per 14 mensilità.

L'indennità di cassa per gli aventi diritto è di € 46,48 per 12 mensilità.

Titolo di studio: (norma transitoria art.21 CCNL) spetta agli impiegati agricoli che già ne usufruivano alla data del 01/08/88 secondo le modalità a suo tempo stabilite, fatte salve le condizioni di miglior favore, viene corrisposto come "*Assegno ad personam*".

L'art. 24 del CCNL stabilisce che gli aumenti periodici per anzianità di servizio sono stabiliti nella misura sopra riportata, tuttavia, il CIPL stabilisce che per i rapporti preesistenti alla data 1/1/85 sono fatte salve le condizioni di miglior favore e nel rispetto della normativa allora esistente gli importi degli scatti sono i seguenti:

	Senza titolo di studio	Diploma	Laurea
Direttore	34,62	37,08	38,30
Agente-Capocont.	31,20	33,40	34,49
Sottoag.-Contab.	29,80	31,89	32,93
Caporale-Aiutoc.	29,11	31,18	32,16
Dattilografa	25,44	27,20	0,00

Premio di disponibilità: erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito:

1^ cat. € 472,00

2^ cat. € 426,00

3^ cat. € 393,00

4^ cat. € 362,00

STIPENDI IMPIEGATI AGRICOLI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2005 - RINNOVO CIPL 13/3/2002

	Qualifica	Stipendio base	Aumento CCNL 5/4/2000	Totale stipendio base	Ind. Cont. Totale	EDR	Min. Stip. Int. Prov. al 12/97	Aumento CIPL 13/3/2002	Aumento Rinn. CCNL (5,9%) comprensivo dell'aumento dell'01/06/2004	Stipendio contrattuale mensile	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
											laurea	diploma	
Cat. Concetto	1 66 direttore	600,12	35,39	635,51	526,19	10,33	278,89	84,15	90,57	1.625,57	87,32	58,39	33,05
	2 65 agente capocont.	504,06	31,92	535,98	520,56	10,33	241,70	75,90	81,72	1.466,72	77,07	51,55	29,44
	3 64 sottoag. contab.	426,59	29,42	456,01	515,62	10,33	224,14	68,75	75,23	1.350,23	72,86	48,75	26,86
Cat.ordine	4 63 capor. aiutocont.	373,91	27,16	401,07	512,74	10,33	189,54	61,25	69,33	1.244,33	70,81	47,40	24,79
	5 62 dattilografa	336,21	24,08	360,29	510,81	10,33	105,87	54,30	61,48	1.103,48	0,00	40,04	23,76
	6 61 usciere comm.	296,45	20,38	316,83	508,34	10,33	0,00	45,95	52,04	934,04	0,00	0,00	22,21
		1		4	5	6	7		8	8	9	10	11

* A seguito dell'accordo del 31 luglio 1992 tra Governo e parti sociali sulla politica dei redditi a decorrere dal 1 gennaio 1993, viene erogata la somma forfettaria a titolo di "Elemento distinto dalla retribuzione" € 10,00 lorde da corrispondere per 14 mensilità. Detto elemento sarà computato agli effetti degli Istituti legali trattamento di fine rapporto, ferie, festività, preavviso o indennità sostitutiva dello stesso, permessi retribuiti (es. allattamento, donatori sangue, per motivi di studio e per motivi sindacali ex legge 300/70, ecc.) con il CCNL del 13/11/1996 esso è parte integrante della retribuzione.

Indennità di funzione Quadri: € 154,93706 mensili per 14 mensilità.

L'indennità di cassa per gli aventi diritto è di € 46,48 per 12 mensilità.

Titolo di studio: (norma transitoria art.21 CCNL) spetta agli impiegati agricoli che già ne usufruivano alla data del 01/08/88 secondo le modalità a suo tempo stabilite, fatte salve le condizioni di miglior favore, viene corrisposto come "*Assegno ad personam*".

L'art. 24 del CCNL stabilisce che gli aumenti periodici per anzianità di servizio sono stabiliti nella misura sopra riportata, tuttavia, il CIPL stabilisce che per i rapporti preesistenti alla data 1/1/85 sono fatte salve le condizioni di miglior favore e nel rispetto della normativa allora esistente gli importi degli scatti sono i seguenti:

	Senza titolo di studio	Diploma	Laurea
Direttore	34,62	37,08	38,30
Agente-Capocont.	31,20	33,40	34,49
Sottoag.-Contab.	29,80	31,89	32,93
Caporale-Aiutoc.	29,11	31,18	32,16
Dattilografa	25,44	27,20	0,00

Premio di disponibilità: erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito:

1^ cat. € 472,00

2^ cat. € 426,00

3^ cat. € 393,00

4^ cat. € 362,00

CAPITOLO 8 - PARTE FISCALE

8.a. Le imposte sul reddito

Come si ricorderà l'art. 12 del Tuir (D.P.R. 22/12/1986 n. 917, aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs 12/12/2003 n. 344 e la finanziaria 2004) prevede, onde determinare il computo Irpef, le seguenti aliquote fiscali.

L'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo netto del lavoratore degli oneri deducibili (spese mediche, contributi previdenziali, beneficenza ad enti titolati, ecc.) e della deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- a) Fino a € 15.000, 23%;
- b) Oltre € 15.000 e fino a € 29.000, 29%;
- c) Oltre € 29.000 e fino a € 32.600, 31%;
- d) Oltre € 32.600 e fino a € 70.000, 39%;
- e) Oltre € 70.000, 45%.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi di pensione non superiori a 7.500 euro, redditi di terreni per un importo non superiore a 185,92 euro e quello dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze l'imposta non è dovuta. Se i redditi di pensione sono superiori a 7.500 euro ma non a 7.800 euro, non è dovuta la parte d'imposta netta eventualmente eccedente la differenza tra il reddito complessivo, diminuito degli eventuali citati redditi di terreni e da abitazione principale, e 7.500 euro. L'imposta netta è determinata operando sull'imposta lorda, fino alla concorrenza del suo ammontare, le detrazioni per carichi di famiglia, altre detrazioni e detrazione per oneri. Si ricorda che per avere diritto alle detrazioni il lavoratore deve dichiarare di avere diritto alle detrazioni di imposta consegnando al datore di lavoro un modulo apposito. Il dipendente deve comunicare le eventuali variazioni delle condizioni di spettanza come dichiarate. In assenza, della dichiarazione avrà effetto anche per i periodi d'imposta successivi. L'inizio o la cessazione delle condizioni che garantiscono l'attribuzione di una determinata detrazione va comunicata presentando una nuova dichiarazione.

Come prima si accennava l'importo della detrazione spettante viene commisurato al reddito complessivo del contribuente. In mancanza di indicazioni da parte del dipendente, il datore di lavoro considera, in via presuntiva, quale reddito complessivo quello di lavoro dipendente che corrisponde nell'anno. L'importo della detrazione non viene più rapportato al periodo di lavoro dell'anno e compete quindi in misura piena qualora si verificano i requisiti previsti dalla norma (si veda tab. 1). Secondo l'art. 17 del Tuir le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste.

I familiari, per i quali vengono richieste le detrazioni, non debbono possedere redditi complessivi, al lordo degli oneri deducibili, superiori ad € 2.840,51. Se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, si applica per il primo figlio la detrazione prevista per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, mentre per gli altri figli si applica la detrazione ordinariamente prevista.

Per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati, nonché per ogni altra persona indicata nell'art. 433 del codice civile (coniuge, genitori o in loro mancanza gli ascendenti prossimi, anche naturali; adottanti; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle germani o unilaterali; nipoti anche naturali) che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria, compete una detrazione da ripartire tra coloro che hanno diritto alla detrazione in proporzione all'effettivo onere sostenuto da ciascuno. Il dipendente dovrà dichiarare la misura percentuale di attribuzione della corrispondente detrazione. N.B: se al termine o durante il periodo d'imposta il familiare a carico (coniuge, figlio od altra persona) possiede un reddito complessivo annuo, al lordo degli oneri deducibili, superiore ad € 2.840,51, il contribuente non ha diritto ad alcuna detrazione neppure per i mesi in cui il familiare è stato privo di reddito. Si deve quindi compilare una nuova dichiarazione, senza l'indicazione del familiare non più a carico, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

A decorrere dal 1/1/2003 per la determinazione delle "altre detrazioni" deve essere considerato il reddito complessivo del contribuente al netto della deduzione prevista per l'abitazione principale. Sempre la finanziaria 2004 (legge n. 350/2003) prevede la clausola di salvaguardia introdotta dall'art. 2, comma 3, della legge 289/2002. Bloccate le addizionali (regionali e comunali) Irpef deliberate successivamente al 29/9/2002.

Deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione

L'art. 2, co. 2, della legge finanziaria per il 2003, modifica l'art. 23 del DPR n. 600 del 1973, concernente le ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente. La norma modifica, in particolare, il comma 2, lettera a), dell'art. 23, recante le modalità di effettuazione della ritenuta alla fonte, e stabilisce la rilevanza, ai fini del calcolo della ritenuta alla fonte sui redditi di lavoro dipendente, della deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione introdotta attraverso la deduzione pari ad € 3.000,00 aumentata di un importo che deve essere rapportato al periodo di lavoro nell'anno, corrispondente ad € 4.500,00 per i possessori di redditi di lavoro dipendente. La ritenuta deve essere operata dal sostituto d'imposta sulla parte imponibile delle somme e valori di cui all'art. 48 del Tuir, esclusi le mensilità aggiuntive e gli emolumenti arretrati, corrisposti in ciascun periodo di paga, con le aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, ragguagliando al periodo di paga i corrispondenti scaglioni annui di reddito, al netto della deduzione, ed effettuando le detrazioni. La deduzione per assicurare la progressività dell'imposta è autonomamente riconosciuta dal sostituto sulla base dell'aumentare del reddito di lavoro dipendente che lo stesso corrisponde, si ricorda però che il dipendente può richiedere al sostituto di non applicare la deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione nelle ipotesi in cui, ad esempio, disponendo di altri redditi che concorrono alla formazione del reddito complessivo possa ragionevolmente presumere di avere diritto ad una deduzione inferiore rispetto a quella che sarebbe riconosciuta dal sostituto.

8.b. Le detrazioni

Detrazioni d'imposta – valori in vigore dal 1/1/2003

(artt. 12 e 13 del DPR 917/1986 e successive modificazioni, da ultimo art. 2 della legge 289/2002)

Tab. 1

Per lavoro dipendente

Scaglioni di reddito complessivo annuo	Detrazione annua
Fino ad € 27.000,00	€ 0,00
Fino ad € 29.500,00	€ 130,00
Fino ad € 36.500,00	€ 235,00
Fino ad € 41.500,00	€ 180,00
Fino ad € 46.700,00	€ 130,00
Fino ad € 52.000,00	€ 25,00
Oltre € 52.000,00	€ 0,00

Tab. 2

Per coniuge a carico

Scaglioni di reddito complessivo annuo	Detrazione annua
Fino ad € 15.493,71	€ 546,18
Fino ad € 30.987,41	€ 496,60
Fino ad € 51.645,69	€ 459,42
Oltre € 51.645,69	€ 422,23

Con recente circolare (la n. 59/E del 30 dicembre 2003) l'Agenzia delle Entrate ha fornito un breve riepilogo delle regole che presidiano la concessione della deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione fiscale, determinandosi al riguardo la c.d. "no tax area", per i lavoratori agricoli a tempo determinato, o a giornata (avventizi di campagna).

La circolare ribadisce che la deduzione pari a € 3.000,00 pur spettando in misura fissa, deve essere rapportata al periodo di durata del rapporto di lavoro, ricordiamo che in ogni caso il lavoratore potrà fruire della parte di deduzione dei redditi o, su richiesta, in sede di conguaglio annuale.

La deduzione pari a € 4.500,00 è rapportata viceversa al periodo di lavoro.

L'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 59E chiarisce con degli esempi numerici le modalità di calcolo della deduzione per i lavoratori agricoli con rapporti a tempo determinato (a giornata). In particolare:

- Il compenso corrisposto all'operaio agricolo è rapportato alle giornate effettive di lavoro
- Il datore di lavoro non conosce il compenso definitivo ma solo l'ammontare presunto, il datore di lavoro agricolo dovrà perciò al momento della prima corresponsione del compenso, tenere conto della sola mensilità che sta erogando e, per le successive mensilità, rideterminare la deduzione spettante sulla base del nuovo reddito complessivo tenendo conto anche, per i periodi trascorsi, della deduzione operata.

Per quanto riguarda la deduzione teorica per lavoro dipendente pari a € 4.500,00, il numero delle giornate per le quali la deduzione spetta deve essere calcolato utilizzando il criterio già indicato nella circolare dell'Agenzia n. 3/1998; "la detrazione spettante per le festività, i giorni di riposo settimanale ed i giorni non lavorativi compresi nel periodo che intercorre tra la data di inizio e quella di fine di tali rapporti di lavoro, deve essere determinata proporzionalmente al rapporto esistente tra le giornate effettivamente lavorate e quelle previste come lavorative dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti collettivi territoriali applicabili per i contratti a tempo indeterminato delle medesime categorie. Il risultato del rapporto, se decimale, va arrotondato all'unità successiva".

Per quanto riguarda la deduzione teorica base pari a € 3.000,00, prescindendo questa dalla durata del rapporto di lavoro, deve essere applicata per l'intera quota spettante relativamente al periodo paga, in base al numero dei giorni compresi nel periodo stesso (ad es. 28, 30, 31) senza applicare le modalità di calcolo sopra viste per la deduzione pari a € 4.500,00. Nel caso in cui il rapporto a tempo determinato inizi o termini nel corso del mese, la deduzione spetta per i giorni durata del contratto compresi nel mese stesso.

Ricordiamo poi che il calcolo della deduzione "base" si differenzia a seconda che il dipendente dichiara di non possedere altri redditi oppure di non aver posseduto altri redditi nel periodo antecedente l'inizio del contratto. Nella prima ipotesi il datore di lavoro dovrà tenere conto, dal primo periodo di paga, dell'intera deduzione pari a € 3.000,00 computando, oltre al periodo di contratto cadente nel periodo di paga, anche il periodo precedente al contratto per il quale il dipendente ha dichiarato di non possedere altri redditi.

In definitiva perciò si avrà:

Deduzione teorica per lavoro dipendente di € 4.500

Il numero delle giornate per le quali spetta la deduzione teorica per il lavoro dipendente deve essere determinato "a giornata", la detrazione spettante per le festività, i giorni di riposo settimanale ed i giorni non lavorativi compresi nel periodo che intercorre tra la data di inizio e quella di fine di tali rapporti di lavoro, deve essere determinata proporzionalmente al rapporto esistente tra le giornate effettivamente lavorate e quelle previste come lavorative dai contratti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti collettivi territoriali applicabili per i contratti a tempo indeterminato delle medesime categorie. Il risultato del rapporto, se decimale, va arrotondato all'unità successiva.

Appare pertanto congrua l'applicazione del coefficiente 1,20 alle giornate lavorate, con arrotondamento del risultato della moltiplicazione all'unità successiva.

L'importo della deduzione di € 4.500,00 deve essere rapportato alla durata del rapporto di lavoro. Si dovrà pertanto continuare a dividere per 365 l'importo della deduzione di € 4.500,00 per poi moltiplicare il risultato della divisione per il risultato della moltiplicazione del numero delle giornate lavorate per 1,20.

Deduzione teorica base di € 3.000,00

Diverso è il percorso per individuare l'esatto importo della deduzione base.

Qualora il dipendente dichiarerà di non avere avuto altri importi di lavoro (è il caso tipico degli operai c.d. "centocinquantunisti" e comunque di tutti coloro che nell'anno solare hanno un rapporto di lavoro con un'unica azienda), il sostituto d'imposta dovrà applicare al lavoratore l'intera deduzione fin dal primo periodo di paga (€ 3.000,00). In tutti gli altri casi, la deduzione di € 3.000,00 va rapportata ai giorni di calendario compresi nel periodo del rapporto di lavoro (31 gennaio, 28 febbraio, ecc.).

Reddito utile al calcolo della no tax area

Al fine di garantire una tassazione quanto più possibile vicina a quella definitiva, il datore di lavoro deve considerare il reddito annuo per determinare la "no tax area" da applicare al dipendente, dato però che il datore di lavoro non può conoscere, se non in maniera molto approssimativa (diversamente ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato), l'ammontare che corrisponderà al bracciante, in mancanza di una indicazione di massima da parte del lavoratore circa l'importo del reddito presunto che egli ritiene di conseguire nel corso dell'anno, il datore di lavoro dovrà conto della sola mensilità che sta erogando, al momento della prima corresponsione, per poi considerare il reddito complessivo reale in occasione dei successivi periodi.

Redditi da lavoro subordinato. Mod. CUD 2004. Consegna al 15/3/2004

Ricordiamo che sul S.O. alla G.U. n. 292 del 17/12/2003 è stato pubblicato il nuovo schema di certificazione unica – mod. Cud 2004.

La modulistica compilata dal datore di lavoro deve essere consegnata al lavoratore entro il 15/3/2004 (ovvero entro 12 giorni dalla richiesta dell'interessato in caso di cessazione del rapporto di lavoro).

8.c. La modulistica per le detrazioni 2004

DICHIARAZIONE DI SPETTANZA DELLE DETRAZIONI DELL'IMPOSTA SUI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE AI SENSI DELLE VIGENTI DISPOSIZIONI ANNO 2004

Il sottoscritto nato a
....., il/...../..... con residenza anagrafica nel comune di
..... prov. via C.F.

Dipendente dell'Azienda assunto il/...../.....,
con la seguente categoria:

- operaio a tempo determinato impiegato collaboratore Co.Co.Co
 operaio a tempo indeterminato dirigente altro

dichiara sotto la propria responsabilità di avere diritto alle seguenti detrazioni
a decorrere dal/...../2004 (barrare la voce che interessa)

- Indicare il reddito annuo presunto per l'anno in corso, ai fini del calcolo della deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione €

Deduzione base prevista dall'art. 10 bis del Tuir, pari a € 3.000,00 RAPPORATA AL PERIODO DI LAVORO

SI NO

- Qualora il dichiarante intenda beneficiare dell'intera somma, senza rapportarla al periodo di lavoro, in quanto non ha instaurato o ritiene di non instaurare rapporti di lavoro con altri datori, barrare la casella che segue
- Qualora il dichiarante, disponendo di altri redditi ed al fine di evitare conguagli eccessivamente onerosi, non voglia l'applicazione delle deduzioni previste dall'art. 10 bis (no tax area), barrare la casella che segue

Nota bene: ai titolari di pensione la deduzione "no tax" viene già accordata dall'Ente pagatore (barrare se titolare di pensione)

CARICHI PER FAMIGLIA

- Per coniuge a carico non legalmente ed effettivamente separato
- Per n. altre persone al 100% al 50% al%
- Per n. figli a carico al 100% al 50% al%

Dati del coniuge

Nel caso in cui sia fiscalmente a carico, indicare i seguenti dati:

Codice fiscale

Cognome Nome

Nato a il Data del matrimonio

Il sottoscritto si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione che si verifichi in costanza di rapporto di lavoro nella situazione sopra citata.

Data,/...../.....

Firma

(*) Le persone a carico sono considerate tali se il reddito complessivo proprio, al lordo degli oneri deducibili, dell'anno 2004, non è superiore a €. 2840,51 al lordo degli oneri deducibili

9. IL LAVORO DELLO STRANIERO

9.a. Il lavoro extracomunitario

Come è noto sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/L (Supplemento Ordinario alla G.U. del 26/8/2002 n. 199) è stata pubblicata la nuova legge sull'immigrazione (la c.d. Legge Bossi-Fini). La legge è entrata in vigore il 10 settembre 2002.

Molte le novità introdotte a modificazione del Testo Unico (D.L.vo 25/7/1998 n. 286) previgente (c.d. legge Turco-Napolitano); siderali le distanze dalla ancora precedente legge Martelli (Legge 28/2/1990 n. 39).

Al capo primo (artt. 1-30) si disciplina la materia della immigrazione, il capo secondo (artt. 31-33) dispone in materia di asilo e prevede la regolarizzazione di alcune figure di lavoratori extracomunitari già sul territorio italiano; il capo terzo (artt. 34-38) detta disposizioni di coordinamento.

Flussi migratori e quote di ingresso

Molto rilevanti, ovviamente, le regole previste per l'immigrazione dello straniero. Ancora importanti i flussi migratori. L'art. 3 della legge prevede che annualmente, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sono definite, entro il termine del 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento del decreto, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio italiano per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, e per lavoro autonomo, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari. La norma prevede però che, quando se ne ravvisi l'opportunità, ulteriori decreti possono essere emanati durante l'anno. I visti di ingresso ed i permessi di soggiorno per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, e per lavoro autonomo, sono rilasciati entro il limite delle quote ammesse. In caso di mancata pubblicazione del decreto di programmazione annuale, il Presidente del Consiglio dei ministri può provvedere in via transitoria, con proprio decreto, nel limite delle quote stabilite per l'anno precedente. Nel determinare le quote di ingresso ed i flussi l'esecutivo potrà stabilire restrizioni numeriche all'ingresso di lavoratori di stati che non collaborano adeguatamente nel contrasto all'immigrazione clandestina, o nella riammissione di propri cittadini destinatari di provvedimenti di rimpatrio, e comunque sono predisposti sulla base dell'effettiva richiesta di lavoro.

Sono riservate quote di ingresso ai lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea retta di ascendenza, residenti in Paesi non comunitari che richiedano di essere inseriti in un apposito elenco, costituito presso le rappresentanze diplomatiche o consolari, contenente le qualifiche professionali dei lavoratori.

Per il 2004 i flussi sono stati disposti con i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 dicembre 2003 inerenti la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari stagionali, non stagionali ed autonomi nel territorio dello Stato (G.U. n. 18 del 23/1/2004).

Per l'anno 2004 sono stati ammessi, per motivi di lavoro subordinato, anche a carattere stagionale, e di lavoro autonomo, una quota complessiva di 79.500 unità:

- 50.000 unità per motivi di lavoro subordinato stagionale;
- 29.500 unità per motivi di lavoro subordinato non stagionale o autonomo.

Lavoro stagionale

Il decreto emanato prevede che la quota riservata al lavoro stagionale (50.000 unità) interessa:

- cittadini non comunitari provenienti da Paesi firmatari del Trattato di adesione all'Unione Europea (Slovenia, Polonia, Ungheria, Estonia, Lettonia, Lituania, Repubblica Ceca, Slovacchia);
- cittadini non comunitari provenienti da Serbia-Montenegro, Croazia, Bulgaria e Romania;
- cittadini non comunitari provenienti da Paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere accordi di cooperazione in materia migratoria: Tunisia, Albania, Marocco, Moldavia ed Egitto;
- cittadini non comunitari di qualunque provenienza titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale nell'anno 2002 o 2003.

Lavoro non stagionale e autonomo

Viceversa la quota riservata al lavoro non stagionale e autonomo (29.500 unità) è così interessa:

- 6.100 ingressi per lavoro subordinato non stagionale per cittadini non comunitari di qualsiasi nazionalità (provenienti da Paesi diversi da quelli cui spettano le quote riservate di cui al punto successivo);
- 20.000 ingressi per lavoro subordinato non stagionale riservati a cittadini provenienti da Paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere accordi di cooperazione in materia migratoria, così suddivisi:

⇒ 3.000 cittadini albanesi;

⇒ 3.000 cittadini tunisini;

⇒ 2.500 cittadini marocchini;

⇒ 1.500 cittadini egiziani;

⇒ 2.000 cittadini nigeriani;

⇒ 1.500 cittadini moldavi;

⇒ 1.500 cittadini dello Sri Lanka;

⇒ 1.500 cittadini del Bangladesh

⇒ 1.000 cittadini pakistani

⇒ 2.500 cittadini provenienti da altri Paesi non comunitari che concluderanno appositi accordi. Tale quota è ovviamente inutilizzabile fino alla stipula di nuove intese internazionali.

- 500 ingressi per dirigenti o personale altamente qualificato;

- 400 ingressi per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo riservati a lavoratori di origine italiana residenti in Argentina, Uruguay e Venezuela (inseriti in un apposito elenco);
- 2.500 ingressi per motivi di lavoro autonomo (ricercatori, imprenditori, liberi professionisti, artisti, etc...). All'interno di tale quota e nell'ambito delle attività specificate, sono consentite per un massimo di 1.250 unità le conversioni dei permessi di soggiorno per motivi di studio e formazione professionale.

Le quote di lavoratori non stagionali ed autonomi sono state ripartite dal Ministero tra tutte le regioni e province autonome, ad esclusione di:

⇒ alcune quote per lavoro subordinato non stagionale (1.600 in tutto) che rimangono a disposizione per l'esecuzione delle cd. "grandi opere";

⇒ 400 ingressi per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo riservati a lavoratori di origine italiana residenti in Argentina, Uruguay e Venezuela, che verranno computati a livello nazionale.

Per la provincia di Bologna, con provvedimento della Direzione Regionale del Lavoro di Bologna del 6/2/2004, sono assegnati, ad oggi (dei 7 000 spettanti all'Emilia Romagna) **521 quote di stagionali**, contro le 734 già richieste, e già esaurite nel mese di febbraio 2004.

Il visto di ingresso

"Il visto di ingresso - recita l'art. 4 della legge - è rilasciato dalle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane nello Stato di origine o di stabile residenza dello straniero. Per soggiorni non superiori a tre mesi sono equiparati ai visti rilasciati dalle rappresentanze diplomatiche e consolari italiane quelli emessi, sulla base di specifici accordi, dalle autorità diplomatiche o consolari di altri Stati. Contestualmente al rilascio del visto di ingresso l'autorità diplomatica o consolare italiana consegna allo straniero una comunicazione scritta in lingua a lui comprensibile o, in mancanza, in inglese, francese, spagnolo o arabo, che illustri i diritti e i doveri dello straniero relativi all'ingresso ed al soggiorno in Italia. La presentazione di documentazione falsa o contraffatta o di false attestazioni a sostegno della domanda di visto comporta automaticamente, oltre alle relative responsabilità penali, l'inammissibilità della domanda. Per lo straniero in possesso di permesso di soggiorno è sufficiente, ai fini del reingresso nel territorio dello Stato, una preventiva comunicazione all'autorità di frontiera. Non è ammesso in Italia lo straniero che sia considerato una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza o che risulti condannato, o che abbia patteggiato la pena per gravi reati (ad esempio con pena non inferiore nel minimo a cinque anni ovvero per reati inerenti gli stupefacenti, la libertà sessuale, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati, o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione, o di minori da impiegare in attività illecite. Lo straniero che richiede il permesso di soggiorno è sottoposto (art. 5) a rilievi fotodattiloscopici (impronte digitali).

Il permesso di soggiorno

Tutto il capo I della legge è ispirato alla stretta connessione tra presenza in Italia e lavoro dello straniero. Secondo l'articolo 5 il permesso di soggiorno per motivi di lavoro è rilasciato a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro (art. 5 bis, inserito nel T.U. 286/98). La durata del permesso di soggiorno per lavoro è quella prevista dal contratto di soggiorno e comunque non può superare:

- In relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale, la durata complessiva di nove mesi;
- In relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la durata di un anno;
- In relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la durata di due anni.

Importante la agevolazione per il lavoro stagionale (tipico questo del settore agricolo): allo straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno due anni di seguito per prestare lavoro stagionale può essere rilasciato, qualora si tratti di impieghi ripetitivi, un permesso pluriennale, a tale titolo, fino a tre annualità, per la durata temporale annuale di cui ha usufruito nell'ultimo dei due anni precedenti con un solo provvedimento (allo stato ancora mancano, per questa fattispecie, le circolari applicative). Il relativo visto di ingresso è rilasciato ogni anno. Il permesso è revocato immediatamente nel caso in cui lo straniero violi le disposizioni del testo unico sulla immigrazione.

Come si è detto l'art. 5 della L. 30 luglio 2002 n. 189 (T.U. immigrazione) prevedeva la possibilità che *"allo straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno due anni di seguito per prestare lavoro stagionale, può essere rilasciato, qualora si tratti di impieghi ripetitivi, un permesso pluriennale, a tale titolo fino a tre annualità, per la durata temporale annuale di cui ha usufruito nell'ultimo dei due anni precedenti con un solo provvedimento. Il relativo visto di ingresso è rilasciato ogni anno"*.

Con una recente proposta di regolamento il Governo sta disponendo le norme attuative.

Con il regolamento varato ed in corso di pubblicazione, pertanto potrà essere rilasciato al lavoratore che abbia lavorato nel nostro paese per almeno un biennio consecutivo, un unico permesso di soggiorno con validità fino a tre annualità. Ciò comporta una indubbia agevolazione per le imprese e i lavoratori, che verranno perciò sgravati di una grossa parte di burocrazia ripetitiva.

Il nuovo regolamento prevede come unico onere, per il datore di lavoro, quello dell'invio, ogni anno, al lavoratore interessato, della proposta di contratto di lavoro utile ai fini dell'ottenimento del visto di ingresso da rilasciare a cura della competente rappresentanza diplomatica o consolare italiana nel paese di residenza del lavoratore.

L'impiego del lavoratore straniero sarà limitato alla durata temporale del soggiorno in Italia nell'ultimo dei due anni precedenti.

I regolamenti in parola (sempre attuativi della Bossi-Fini) compendiano inoltre norme tali da facilitare l'accesso al lavoro stagionale.

Pubblichiamo per opportuna conoscenza il testo del nuovo articolato.

Art. 34 – accesso al lavoro stagionale

1. All'articolo 38 del DPR n. 394 del 1999 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. Il nullaosta al lavoro stagionale, anche con riferimento all'accorpamento di gruppi di lavoro di più breve periodo da svolgere presso diversi datori di lavoro e che possono avere una durata da venti giorni a nove mesi in corrispondenza della durata del lavoro stagionale richiesto, decorrenti dalla data di sottoscrizione del contratto di soggiorno, sono rilasciati dallo Sportello Unico, con le modalità previste dall'art. 30 bis non oltre venti giorni dalla data di ricevimento delle richieste di assunzione del datore di lavoro, secondo le procedure definite dall'art. 30 bis non oltre venti giorni dalla data di ricevimento della richiesta di assunzione del datore di lavoro, secondo le procedure definite dall'art. 30 bis e 31, commi 1, limitatamente alla parte in cui si prevede la richiesta di parere al Questore, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e nel rispetto del diritto di precedenza in favore dei lavoratori stranieri, di cui all'art. 24, comma 4, del Testo unico".

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

"1 bis. In caso di richiesta numerica, redatta secondo le modalità di cui all'art. 30 bis, lo Sportello unico procede all'immediata comunicazione della stessa, anche per via telematica, al Centro per l'Impiego competente che, nel termine di cinque giorni, verifica l'eventuale disponibilità di lavoratori nazionali, comunitari o extracomunitari regolarmente iscritti nelle liste di collocamento o, comunque, censiti come disoccupati in cerca di occupazione a ricoprire l'impiego stagionale offerto. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 30 quinquies, comma 2, e 30 sexies. I termini ivi previsti sono ridotti della metà.

1 ter. In caso di certificazione negativa pervenuta dal Centro per l'impiego o di espressa conferma della richiesta di nulla osta o, comunque, nel caso di decorso di 10 giorni senza alcun riscontro da parte del Centro per l'impiego, lo Sportello unico da ulteriore corso alla procedura".

c) Al comma 5, le parole "le Direzioni provinciali del lavoro si conformano" sono sostituite dalle seguenti "lo Sportello unico si conforma".

d) Il comma 6 è soppresso.

Art. 35 – permesso pluriennale per lavoro stagionale

1. Dopo l'art. 38 del DPR n. 394 del 1999 è aggiunto il seguente:

"Art. 38 bis – Permesso pluriennale per lavoro stagionale – 1. Il datore di lavoro dello straniero che si trova nelle condizioni di cui all'art. 5, comma 3 ter, del Testo unico, può richiedere il rilascio del nulla osta al lavoro pluriennale in favore del medesimo lavoratore. Lo Sportello unico, accertati i requisiti di cui al medesimo articolo, rilascia il nulla osta secondo le modalità di cui all'art. 38.

2. Il nulla osta triennale è rilasciato con l'indicazione del periodo di validità, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 3 ter, del testo unico.

3. Sulla base del nulla osta triennale al lavoro stagionale, i visti di ingresso per le annualità successive alla prima sono concessi dall'autorità consolare, previa esibizione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro stagionale, trasmessa al lavoratore interessato dal datore di lavoro, che provvede altresì a trasmetterne copia allo Sportello unico competente. Entro otto giorni dall'ingresso nel territorio nazionale, il lavoratore straniero si reca presso lo Sportello unico per sottoscrivere il contratto di soggiorno per lavoro, secondo le disposizioni dell'art. 35.

4. Il rilascio dei nullaosta pluriennali avviene nei limiti delle quote di ingresso per lavoro stagionale. Dei nullaosta pluriennali e della rispettiva loro estensione temporale annuale si tiene conto in sede di determinazione dei flussi relativi agli anni successivi a quello di rilascio".

Non appena ufficializzata, la normativa verrà diffusamente commentata anche alla luce delle necessarie norme esplicative.

Lo Sportello Unico ancora non è stato concretamente previsto e, anche per il 2004, si dovranno seguire le ordinarie procedure di autorizzazione al lavoro (D.P.L.) e permesso soggiorno (Questura), vedi al riguardo i documenti allegati.

Il rinnovo del permesso di soggiorno è richiesto (entro 90 o 60 o 30 giorni a seconda delle varie ipotesi) dallo straniero al questore della provincia in cui dimora, ed è sottoposto alla verifica delle condizioni previste per il rilascio e delle diverse condizioni previste dal testo unico; il permesso di soggiorno è rinnovato per una durata non superiore a quella stabilita con rilascio iniziale.

Ricordiamo che il permesso di soggiorno può essere concesso anche per motivi non di lavoro (3 mesi, per affari e turismo; un anno per frequenza di corsi, in casi di necessità documentate quali cure mediche, ecc.). come prima si accennava, il permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato può essere rinnovato, in maniera illimitata, su richiesta dello straniero presentata alla Questura della provincia in cui questi dimora:

- almeno 90 giorni prima della scadenza nel caso di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- 60 giorni prima nel caso di lavoro subordinato a tempo determinato
- 30 giorni nei restanti casi.

Per quanto riguarda il lavoro stagionale agricolo, al lavoratore stagionale che ha rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e che è rientrato nel proprio Paese alla scadenza del permesso di soggiorno, è riconosciuto:

- il diritto di precedenza per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, rispetto ai cittadini del suo stesso paese che non hanno mai fatto ingresso in Italia per motivi di lavoro;
- la possibilità di convertire il permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, qualora se ne verificano le condizioni.

A tale ultimo riguardo occorre precisare che, allo stato attuale, non esiste un regolamento di attuazione né circolari ministeriali che chiariscano in quali casi è possibile convertire un permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Norme sanzionatorie

Chiunque contraffà o altera un visto di ingresso o reingresso, un permesso di soggiorno, un contratto di soggiorno o una carta di soggiorno, ovvero contraffà o altera documenti al fine di determinare il rilascio di un visto di ingresso o di reingresso, di un permesso di soggiorno, di un contratto di soggiorno o di una carta di soggiorno, è punito con la reclusione da uno a sei anni. Se la falsità concerne un atto o parte di un atto che faccia fede fino a querela di falso la reclusione è da tre a dieci anni. La pena è aumentata se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale. Il contratto di soggiorno per lavoro subordinato stipulato fra un datore di lavoro italiano, o straniero regolarmente soggiornante in Italia,

e un prestatore di lavoro, cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea o apolide, come previsto all'art. 6 della nuova legge, dovrà contenere:

- La garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica.
- L'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Non costituisce titolo valido per il rilascio del permesso di soggiorno il contratto che non contenga le riportate dichiarazioni. Il contratto di soggiorno per lavoro è sottoscritto presso lo sportello unico per l'immigrazione della provincia nella quale risiede o ha sede legale il datore di lavoro ovvero, in alternativa, dove avrà luogo la prestazione lavorativa.

Come si ricorderà l'art. 7 del T.U. prevede che "chiunque, a qualsiasi titolo, da alloggio ovvero ospita uno straniero o apolide, anche se parente o affine, o lo assume per qualsiasi causa alle proprie dipendenze ovvero cede allo stesso la proprietà o il godimento di beni immobili, rustici o urbani, posti nel territorio dello Stato, è tenuto a darne comunicazione scritta, entro 48 ore, all'autorità locale di pubblica sicurezza. La comunicazione comprende, oltre alle generalità del denunciante, quelle dello straniero o apolide, gli estremi del passaporto o del documento di identificazione che lo riguardano, l'esatta ubicazione dell'immobile ceduto o in cui la persona è alloggiata, ospitata o presta servizio ed il titolo per il quale la comunicazione è dovuta".

La nuova legge prevede che "le violazioni delle disposizioni di cui al presente articolo sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 160 a 1.100 euro". Quindi occorrerà fare molta attenzione a non dimenticare la comunicazione relativa sia alla assunzione che alla concessione di un alloggio da parte, in specie, dell'azienda o del datore di lavoro.

Molto pesante il fardello sanzionatorio per chi favorisce l'immigrazione clandestina.

L'art. 11 della nuova legge modifica il vecchio Testo unico. I soggetti che, in violazione delle disposizioni, compiono atti diretti a procurare l'ingresso illegale di uno straniero, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a 15.000 euro per ogni persona; peraltro chiunque al fine di trarre profitto anche indiretto, compia atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni di legge, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona. La stessa pena si applica quando il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro, o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti.

In questo caso poi le pene sono ulteriormente aggravate qualora l'ingresso clandestino riguardi più di cinque persone, qualora il clandestino sia esposto a rischi alla persona o sia sottoposto a trattamenti degradanti o immani; ancora più grave è la pena (reclusione da cinque a quindici anni e multa di 25.000 euro per ogni persona) qualora l'immigrato clandestino sia destinato alla prostituzione o alla sfruttamento sessuale.

L'art. 11 della nuova legge prevede l'uso della Marina Militare per il controllo delle frontiere marittime. L'art. 18 della nuova legge ridisegna completamente il vecchio Testo unico e ciò relativamente alle problematiche del lavoro. Il procedimento per l'assunzione dei lavoratori subordinati (a tempo determinato o a tempo indeterminato) è seguito dall'istituendo Sportello unico per l'immigrazione presso la Prefettura.

Procedure di assunzione a regime

Il datore di lavoro che intende instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero, deve presentare allo Sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza, ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, ovvero di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa:

- (a) Richiesta nominativa di nulla osta al lavoro
- (b) Idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero
- (c) La proposta di contratto di soggiorno con specificazione delle relative condizioni, comprensiva dell'impegno al pagamento, da parte dello stesso datore di lavoro, delle spese di ritorno dello straniero nel paese di provenienza
- (d) Dichiarazione di impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

Particolari procedure sono previste quando non vi sia la conoscenza diretta dello straniero. Il nulla osta è concesso entro 40 giorni dalla richiesta se per la posizione lavorativa offerta non si rilevano disponibilità di lavoratori italiani o stranieri comunitari.

La legge prevede e disciplina i rapporti tra Sportello unico della Prefettura e Centri per l'Impiego e la Questura e Consolato. Il nulla osta al lavoro subordinato ha validità per un periodo non superiore a sei mesi dalla data del rilascio. Gli uffici consolari del Paese di residenza o di origine dello straniero provvedono a rilasciare il visto di ingresso con indicazione del codice fiscale, comunicato dallo sportello unico per l'immigrazione. Entro otto giorni dall'ingresso, lo straniero si reca presso lo sportello unico per l'immigrazione che ha rilasciato il nulla osta per la firma del contratto di soggiorno, che è la vera novità della nuova normativa (art. 5 bis) che resta ivi conservato e, a cura di quest'ultimo, trasmesso in copia all'autorità consolare competente ed al Centro per l'impiego competente.

Il datore di lavoro che omette di comunicare allo sportello unico per l'immigrazione qualunque variazione del rapporto di lavoro intervenuto con lo straniero (ad es. dimissioni, licenziamento), è punito con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro. Per l'accertamento e l'irrogazione della sanzione è competente il Prefetto. Salvo il caso del ricongiungimento familiare ai fini dell'ingresso in Italia per motivi di lavoro, il lavoratore extracomunitario deve essere munito del visto rilasciato dal Consolato italiano presso lo Stato di origine o di stabile residenza del lavoratore.

La Questura comunica all'Inps i nominativi di tutti gli extracomunitari ammessi al lavoro e l'Inps ha l'obbligo di costituire un apposito "Archivio Anagrafico dei lavoratori extracomunitari". La perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti. Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore a sei mesi.

Notevoli le **sanzioni** per i datori di lavoro che occupano personale non in regola: il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale

non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Norme sociali

In caso di rimpatrio il lavoratore extracomunitario conserva i diritti previdenziali di sicurezza sociale maturati e può goderne indipendentemente dalla vigenza di un accordo di reciprocità al verificarsi della maturazione dei requisiti previsti al compimento del sessantacinquesimo anno di età.

Al lavoratore stagionale si applicano solamente le forme previdenziale e assistenziali relative a I.V.S. (pensioni), Inail (infortuni), malattia e maternità (Inps). In sostituzione delle forme di previdenza per assegni familiari e disoccupazione è previsto un contributo, a carico del datore, di pari valore, per iniziative socio assistenziali.

Non più previsto, per i lavoratori extracomunitari, il rimborso dei contributi versati (in caso di cessazione dell'attività lavorativa), disciplina prevista questa dal vecchio testo (art. 22, co. 11). Se il contratto di soggiorno è la principale novità della nuova legge, particolarmente importante è la previsione relativa alla preferenza dei lavoratori italiani (o comunitari); il nuovo testo infatti prevede che l'assunzione di lavoratori extracomunitari può legittimamente avvenire solo se nessun lavoratore nazionale o comunitario, entro un certo termine dalla richiesta del datore di lavoro (5 giorni per il lavoro stagionale, 20 giorni negli altri casi), abbia dichiarato, al competente centro per l'impiego, la propria disponibilità a prestare l'attività lavorativa richiesta.

Altra novità è costituita dalla abrogazione del vecchio sistema della "sponsorizzazione". Al riguardo si prevede la "preferenza" per i casi di lavoratori in corso di formazione (art. 19); al riguardo la legge prevede che si possano effettuare attività di istruzione e formazione professionale dei cittadini extracomunitari nei Paesi di origine, attraverso specifici programmi approvati dai Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione e realizzati anche in collaborazione – tra gli altri – con le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori. Gli stranieri che partecipano a tali iniziative saranno privilegiati per l'ingresso in Italia nei confronti di altri lavoratori extracomunitari.

Regole simili per il lavoro stagionale. L'art. 24 del T.U. è sostituito dall'art. 20 della nuova legge. Nuovo disegno quindi per il lavoro stagionale. Tendenzialmente semplificate le procedure, anche se sempre nell'ambito dei flussi generali, molto spazio è ancora assegnato alle Associazioni sindacali e datoriali.

Il datore di lavoro o le Associazioni di categoria, per conto dei loro associati, che intendano instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale con uno straniero, devono presentare richiesta nominativa allo sportello unico per l'immigrazione. Regole diverse sono previste per i casi in cui manchi la conoscenza diretta del lavoratore straniero.

Lo sportello unico per l'immigrazione rilascia comunque l'autorizzazione, previa verifica della disponibilità di personale italiano e comunitario presente in Italia, nel rispetto del diritto di precedenza maturato, decorsi dieci giorni dalla comunicazione e non oltre venti giorni dalla data di ricezione della richiesta del datore di lavoro. L'autorizzazione al lavoro stagionale ha validità da venti giorni ad un massimo di nove mesi, in corrispondenza della durata del lavoro stagionale richiesto, anche con riferimento all'accorpamento di gruppi di lavori di più breve periodo da svolgere presso diversi datori di lavoro.

Le commissioni regionali tripartite possono stipulare, con le organizzazioni sindacali, con le regioni e con gli enti locali, convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale, stabilendo eventualmente trattamento economico, incentivi, regole per l'accoglienza.

Il datore di lavoro che **occupa** alle sue dipendenze, per lavori di carattere stagionale, uno o più **stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale**, ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Regole diverse sono stabilite per il lavoro autonomo e sportivo e per il ricongiungimento familiare (più selettivo).

9.b. Il lavoro neocomunitario

Il Ministero del Lavoro, in occasione dell'allargamento della Unione Europea ai dieci nuovi Stati membri, ha diramato un "vademecum" per l'accesso al lavoro dei cittadini degli stati interessati all'ingresso nella comunità.

Il vademecum ministeriale chiarisce che:

- a partire dal 1° maggio 2004 i cittadini dei dieci nuovi Paesi membri dell'UE (Polonia, Ungheria, Slovenia, Slovacchia, Repubblica Ceca, Estonia, Lettonia, Lituania, Cipro e Malta) in quanto cittadini europei, godono del diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione e sono liberi di viaggiare o di trasferirsi in un altro Stato comunitario;
- per i lavoratori provenienti da tali Paesi non è più necessario il visto di ingresso rilasciato dalle autorità diplomatiche italiane nei Paesi di provenienza, essendo sufficiente, per l'accesso in Italia, il solo documento di identità o passaporto in corso di validità;
- rimane in vigore, per i primi due anni del periodo transitorio (e cioè fino al 1° maggio 2006), l'attuale regime di limitazione degli ingressi per motivi di lavoro subordinato mediante quote predeterminate, salvo che per i cittadini provenienti da Cipro e Malta per i quali anche l'ingresso per motivi di lavoro subordinato è libero;
- continua perciò ad essere necessario per tali lavoratori il rilascio delle autorizzazioni al lavoro da parte della Direzione provinciale del lavoro e dei permessi per motivi di lavoro subordinato da parte della Questura, anche se con modalità semplificate che saranno dettate dal Ministero del Lavoro nei prossimi giorni.

Nel contempo è stato emanato un nuovo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M 20 aprile 2004) con il quale vengono autorizzati 20.000 nuovi ingressi per motivi di lavoro subordinato riservati ai cittadini provenienti proprio dai nuovi Paesi aderenti alla Unione Europea.

Con circolare n. 14 del 2004 il Ministero del Lavoro ha diramato le istruzioni operative per l'ingresso dei lavoratori dei nuovi stati membri.

Con tale circolare il Ministero ha anticipato i contenuti del D.P.C.M 20 aprile 2004 recante "*Programmazione dei flussi di ingresso dei lavoratori cittadini dei nuovi Stati membri della UE nel territorio dello Stato per l'anno 2004*", con il quale vengono autorizzati 20.000 nuovi ingressi per motivi di lavoro subordinato, anche a carattere stagionale, riservati ai cittadini provenienti proprio dai nuovi Paesi aderenti alla Unione Europea; caratteristica importante di tali quote – a differenza di quelle dei lavoratori extracomunitari – è che queste non sono ripartite a livello regionale.

Come prima si accennava, per i lavoratori provenienti dai nuovi Paesi membri resta fermo, almeno per i primi due anni del periodo transitorio (e cioè fino al 1° maggio 2006), l'attuale regime di limitazione degli ingressi per motivi di lavoro subordinato mediante quote predeterminate, salvo che per i cittadini provenienti da Cipro e Malta per i quali anche l'ingresso per motivi di lavoro subordinato è libero.

Autorizzazione al lavoro

Il datore di lavoro che intende assumere lavoratori provenienti dalla Repubblica Ceca, Estoni, Lettoni, Lituani, Ungheresi, Polacchi, Sloveni e Slovacchi, nei limiti delle nuove quote disponibili (20.000) deve presentare istanza per il rilascio dell'autorizzazione al lavoro da parte della Direzione provinciale del lavoro competente, utilizzando l'apposito modulo allegato alla circolare ministeriale e disponibile sul sito www.welfare.gov.it.

La circolare prevede che si dovrà allegare, alla domanda, il nuovo contratto di lavoro conforme al modello predisposto dal Ministero dal quale devono risultare tutti gli elementi del rapporto di lavoro ed in particolare il tipo di contratto (a tempo indeterminato, determinato o stagionale) e le giornate lavorative che – secondo la circolare – non potranno essere inferiori in media a 20 mensili.

Tale norma appare priva di fondamento normativo, in quanto nessuna disposizione impone un numero minimo di giornate, sempre salva la necessità di assicurare al lavoratore una retribuzione sufficiente ai propri bisogni per tutto il periodo di permanenza nel nostro Paese. Si ricorda che in altra occasione (la regolarizzazione di cui alla legge 222/2002) il Ministero aveva ritenuto idoneo lo svolgimento di almeno 10 giornate mensili e 160 annuali.

La domanda di autorizzazione, a pena di inammissibilità, deve essere spedita alla Direzione provinciale mediante raccomandata dalla quale risulti anche l'ora di invio, poiché le richieste saranno esaminate secondo la data e l'orario di spedizione rilevabili dal timbro postale. La spedizione può anche riguardare più lavoratori ma solo se assunti dal medesimo datore di lavoro. La domanda non potrà essere presentata direttamente agli sportelli della Direzione provinciale del lavoro, ma solo spedita tramite raccomandata.

Da sottolineare che le domande potranno essere inoltrate solo a partire dal giorno di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del citato D.P.C.M 20 aprile 2004 recante "*Programmazione dei flussi di ingresso dei lavoratori cittadini dei nuovi Stati membri della UE nel territorio dello Stato per l'anno 2004*", cioè dal 3 maggio 2004.

Eventuali richieste presentate prima di tale data (e cioè prima della pubblicazione del nuovo D.P.C.M.) non potranno essere prese in alcun caso in considerazione ai fini del rilascio delle autorizzazioni con riferimento alle nuove quote di 20.000 ingressi, ma solo con riferimento ad eventuali quote ancora disponibili sulla base del precedente D.P.C.M. 19/12/2003 (cfr. ns. circolare n.11539 del 26/01/2004).

Carta di soggiorno per lavoro subordinato

La Direzione provinciale del lavoro, verificata la disponibilità di quote, dovrà trasmettere l'autorizzazione al datore di lavoro ed alla Questura territorialmente competente, alla quale dovrà rivolgersi il lavoratore per il rilascio della carta di soggiorno per lavoro subordinato che tiene luogo, per i cittadini comunitari, del permesso di soggiorno.

Visto d'ingresso

Come prima si accennava, per tali lavoratori non sarà più necessario il visto di ingresso rilasciato dalle autorità diplomatiche italiane nei Paesi di provenienza, essendo sufficiente, per l'accesso in Italia, il solo documento di identità o passaporto in corso di validità.

Comunicazioni d'assunzione

Una volta ottenuta l'autorizzazione al lavoro e la carta di soggiorno, il datore di lavoro, per l'instaurazione dell'effettivo rapporto di lavoro dovrà effettuare le ordinarie comunicazioni all'INPS, all'INAIL ed al Centro per l'impiego secondo le

ordinarie modalità ed i termini previsti. Si ricorda poi che alla competente autorità di pubblica sicurezza dovrà essere comunicata l'assunzione e la disponibilità della casa o dell'alloggio.

Nuovi cittadini europei occupati ininterrottamente per 12 o più mesi

Le regole sopra riportate non valgono per i lavoratori provenienti dai Paesi di nuova adesione alla UE già occupati legalmente dal 1° maggio con un contratto di lavoro di durata ininterrotta di 12 o più mesi.

Per i lavoratori di cui si è detto, è immediatamente applicabile il regime comunitario di libera circolazione ai fini del lavoro, con possibilità da parte dei datori di lavoro interessati di utilizzare le ordinarie procedure per l'assunzione analogamente ai cittadini dell'Unione Europea.

L'esistenza di un rapporto di lavoro al 1° maggio, di durata ininterrotta di 12 o più mesi, deve risultare da apposita certificazione rilasciata dalla Direzione Provinciale del lavoro, unitamente al regolare pagamento dei contributi per lavoro subordinato.

Nuovo decreto lavoratori stranieri

Rammentiamo che per il 2004 si è aggiunta una ulteriore opportunità di assunzione di personale non italiano, e ciò a seguito dell'allargamento della Comunità europea.

Con ulteriore decreto 8/10/2004, in corso di pubblicazione, sono stati autorizzati nuovi ingressi per motivi di lavoro per quanto attiene i lavoratori provenienti da paesi neocomunitari.

In particolare sono stati autorizzati 16.000 nuovi ingressi per motivi di lavoro subordinato, destinati alle attività stagionali agricole.

Il decreto preveda espressamente che i nuovi ingressi per motivi di lavoro subordinato stagionale siano destinati in specie (ed è la prima volta che ciò accade) al settore agricolo, e non alla generalità dei settori produttivi.

I nuovi ingressi possono riguardare cittadini dei nuovi Stati membri dell'Unione Europea (Repubblica Ceca, Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovacchia, Slovenia, Ungheria).

Pubblichiamo di seguito il testo del decreto:

"Art. 1

Per l'anno 2004 è ammessa in Italia per motivi di lavoro subordinato, in particolare per il lavoro a carattere stagionale per il settore dell'agricoltura, una quota di 16.000 unità di lavoratori cittadini dei nuovi Stati membri dell'Unione Europea di seguito indicati: Repubblica Ceca, Repubblica di Estonia, Repubblica di Lettonia, Repubblica di Lituania, Repubblica di Polonia, Repubblica di Slovacchia, Repubblica di Slovenia, Repubblica di Ungheria.

Art. 2

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede al monitoraggio degli ingressi ai fini del rispetto della quota di cui all'art. 1 ed attua tutte le misure necessarie affinché per i cittadini dei paesi di nuova adesione non si determinino condizioni di accesso al mercato del lavoro più restrittive di quelle esistenti alla data della firma del Trattato di adesione." Per quanto riguarda le procedure di assunzione si rimane in attesa delle istruzioni ministeriali, che non dovrebbero però discostarsi dalle istruzioni già fornite in occasione del precedente flusso autorizzato del 20 aprile 2004.

Ricordiamo che i neocomunitari sono esonerati dal visto d'ingresso e che l'assunzione deve essere perfezionata mediante richiesta di autorizzazione al lavoro da parte delle competenti Direzioni provinciali del Lavoro e di permesso di soggiorno per motivi di lavoro, rilasciato dalla Questura.

Si ricorda che in occasione del precedente flusso di 20.000 neocomunitari la documentazione afferente la domanda era da inoltrare come si è visto in precedenza esclusivamente a mezzo del servizio postale, con raccomandata alla D.P.L. competente, con indicazione dell'orario di spedizione, non essendovi ripartizione territoriale.

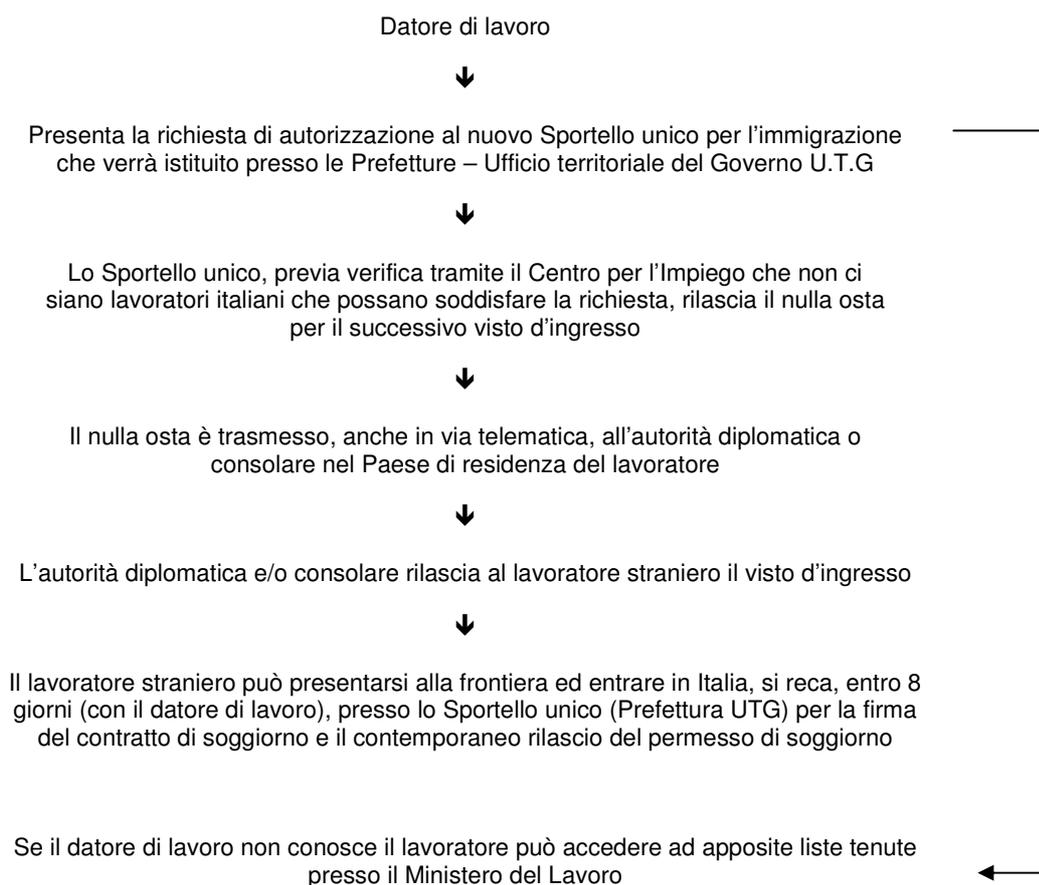
LAVORO DIPENDENTE EXTRACOMUNITARIO SCHEMI RIASSUNTIVI

Procedure di ingresso

1. definizione del flusso di ingresso – annualmente entro il 30 novembre
2. l'ingresso è consentito per
 - (a) lavoro subordinato: il permesso di soggiorno è pari a quella del contratto di soggiorno e in ogni caso non superiore a

2 ANNI	per lavoratori a tempo indeterminato
1 ANNO	per lavoratori a tempo determinato
9 MESI	per lavoratori stagionali
 - Altri casi di ingresso sono:
 - (b) lavoro autonomo: la durata del permesso non è superiore a 2 anni
 - (c) cure mediche: il permesso dura quanto la terapia
 - (d) turismo: il permesso di soggiorno dura 3 mesi nel massimo
 - (e) studio: il permesso non può superare 1 anno.

Ingresso del lavoratore straniero: nuova procedura per l'autorizzazione



Ricongiungimento familiare

Chi presenta la domanda	→	Lo straniero soggiornante in Italia che: - dispone di un alloggio che rientra nei parametri dell'edilizia popolare - disponga di un reddito non inferiore alla pensione sociale
Familiari interessati	→	- coniuge - figli minori a carico - genitori a carico - figli maggiorenni a carico di invalidi - genitore naturale di minore soggiornante in Italia
Domanda	→	Allo Sportello immigrazione. Entro 90 giorni dalla domanda è possibile ottenere il visto di ingresso

Carta di soggiorno

A chi spetta	→	- straniero regolarmente soggiornante da almeno 6 anni - coniuge straniero, figlio minore o genitore convivente con italiano o cittadino Ue residente in Italia
Condizioni	→	- presenza di reddito sufficiente al mantenimento - non deve essere soggetto a giudizi per gravi reati e sottoposto a condanna
Come si ottiene	→	domanda al Questore
Che diritti spettano	→	- ingresso in Italia senza visto - svolgimento di qualsiasi attività in Italia - accesso ai servizi della P.A. - partecipazione alla vita politica - espulsione solo per gravi motivi di ordine pubblico o sicurezza nazionale

Il sistema sanzionatorio

VIOLAZIONE

SANZIONE

Omessa comunicazione allo sportello immigrazione delle variazioni intervenute con lo straniero	→	Sanzione amministrativa da 500 a 2.500 Euro
Occupazione di stranieri, con contratto a tempo indeterminato, determinato o stagionale, privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto o non rinnovato o revocato/annullato	→	Arresto da 3 mesi ad 1 anno, e con ammenda di 5.000 Euro per lavoratore
Omessa comunicazione alla autorità di P.S. entro 48 ore della presenza di uno straniero	→	Sanzione amministrativa da 160 a 1.100 Euro
Presentazione di falsa dichiarazione di emersione di colf o badante per eludere le norme su immigrazione clandestina	→	Reclusione da 2 a 9 mesi
Mancata esecuzione del provvedimento del giudice che ordina la cessazione della discriminazione contro lo straniero	→	Reclusione fino a 3 anni o multa da 103 a 1.032 Euro

Doc. A) MODELLO DI AUTORIZZAZIONE AL LAVORO

Questo modello deve essere presentato in Direzione Prov. del Lavoro. Viene utilizzato per richiedere lavoratori stagionali, a tempo determinato o indeterminato, e domestici.

Il datore di lavoro e il titolare dell'alloggio dovranno apporre in originale la propria firma.

Tale modello può essere utilizzato per la richiesta nominativa e di cumulativa extracomunitari; in caso di più lavoratori basterà produrre un elenco a parte, nel quale indicare le generalità dei lavoratori, da allegare alla richiesta di autorizzazione.

Il citato modello deve essere prodotto in 3 copie, di cui 1 alla D.P.L., 1 alla Questura, ed 1 rimane a noi.

Doc. B) CONTRATTO DI SOGGIORNO

Il contratto di soggiorno deve sempre accompagnare la richiesta di autorizzazione al lavoro. Il datore di lavoro deve apporre in originale la propria firma; il lavoratore, se stagionale, non apporrà la firma. Solo nel caso in cui il lavoratore richiesto sia a tempo determinato o indeterminato, quest'ultimo dovrà apporre la propria firma in calce al modello.

Detto contratto dovrà essere prodotto in 4 copie, di cui 1 alla D.P.L., 1 alla Questura, ed 1 rimane a noi.

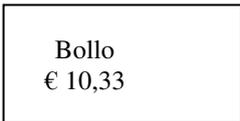
DOC. C) MODELLO PER LA QUESTURA

Questo è un modello da presentarsi unicamente in Questura.

Deve essere riprodotto in 2 copie, di cui 1 alla Questura ed 1 rimane a noi.

Allegati cartacei da presentare unitamente alla predetta documentazione.

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 1. Copia dichiarazione redditi | 3 copie (1 per D.P.L., 1 per Questura, ed 1 per noi) |
| 2. Copia denuncia aziendale | 3 copie (1 per D.P.L., 1 per Questura, ed 1 per noi) |
| 3. Copia partita iva | 3 copie (1 per D.P.L., 1 per Questura, ed 1 per noi) |
| 4. Copia iscrizione CCIAA | 3 copie (1 per D.P.L., 1 per Questura, ed 1 per noi) |
| 5. Copia documento identità datore | 3 copie (1 per D.P.L., 1 per Questura, ed 1 per noi) |
| 6. Copia documento identità lavoratore | 3 copie (1 per D.P.L., 1 per Questura, ed 1 per noi) |
| 7. Copia documento identità titolare alloggio
se diverso dal datore di lavoro | 3 copie (1 per D.P.L., 1 per Questura, ed 1 per noi) |
| 8. Autocertificazione per disponibilità alloggio
a cura del titolare dell'alloggio | 3 copie |



Alla Direzione Prov.le del Lavoro di Bologna
 Viale Masini n. 14 – 40126 Bologna
 Tel . 051/6079111 fax. 051/4211899
 www3.iperbole.bologna.it/dplavoro
 e-mail: dpl-bologna@minwelfare.it

RICHIESTA NOMINATIVA DI AUTORIZZAZIONE AL LAVORO PER CITTADINI EXTRACOMUNITARI
ai sensi del T.U. n. 286/1998 e del D.P.R. n.394/1998

() lavoro subordinato () lavoro stagionale () lavoro domestico () infermiere professionale
 segnalando che: () trattasi di lavoratore stagionale già assunto in precedenza ()trattasi di studente

Il sottoscritto/a datore di lavoro residente in Italia (per le società il legale rappresentante) :

Cognome : Nome :
 Nato/a a : (Prov. o cod. stato estero :) il :
 Sesso : .. C.F. Cittadinanza :
 Residente a : Via/P.zza : n.
 (a nome della Ditta con sede in
 via cap C.F.)

CHIEDE l'autorizzazione al lavoro per poter assumere il/la lavoratore/lavoratrice straniero/a:

Cognome : Nome :
 Nato/a a : (Prov. o cod. stato estero :) il :
 Sesso : .. C.F. Cittadinanza :
 Residente all'estero all'indirizzo :
 assicurando il trattamento retributivo ed assicurativo nel rispetto della legge e del contratto collettivo, alle seguenti condizioni :
 Mansioni : Qualifica : Liv.
 Orario giornaliero : e settimanale : Durata :
 C.C.N.L. applicato : Retribuzione mensile euro :
 In località : Via/P.zza : n.
 Presso la ditta (o famiglia) :
 garantisce la disponibilità di un alloggio adeguato alle sue esigenze ed alla sua retribuzione :
 In località : Via/P.zza : n.

Di proprietà del/la sig./ra :
 Costo mensile dell'alloggio euro : Il canone di locazione è a carico dello straniero?
 Si impegna a pagare le spese del viaggio di rientro dello/a straniero/a nel suo Paese nonché a comunicare qualsiasi variazione
 concernente il suddetto rapporto di lavoro .

Data,
 (Sottoscrivere davanti all'incaricato o allegare copia di un documento)

Firma leggibile del richiedente
 e timbro della ditta

ALLEGATI :

1. Copia del passaporto del lavoratore straniero (o altro documento valido per l'espatrio);
2. Copia di un documento di identità del datore di lavoro (se straniero del permesso di soggiorno) ;
3. Copia fronte/retro di un documento d'identità del titolare dell'alloggio;
4. n. 2 originali del contratto di lavoro stipulato con lo/la straniero/a all'estero.
5. copia dichiarazione dei redditi oppure dichiarazione (**allegato A**)
6. copia documentazione alloggiativa oppure dichiarazione (**allegato B**)
7. altro _____ .

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELLA DOCUMENTAZIONE

ATTESTANTE LE ESIGENZE OCCUPAZIONALI DEL DATORE DI LAVORO

Io sottoscritto/a
nato/a a : il
residente a in via n.
consapevole delle sanzioni penali previste in caso di falso dall'art. 76 D.P.R. n.445/2000,
dichiaro :

a) i ricorrere all'assunzione dello straniero
sopra meglio generalizzato, per le seguenti esigenze occupazionali : *specificare in particolare i motivi che giustificano l'eventuale assunzione a termine e se trattasi di caso particolare ex art. 27, infermiere professionale documentare titolo di studio allegando decreto del Ministero della Salute*

b) Di avere già presentato negli ultimi 12 mesi istanza di
nulla-osta al lavoro per n. lavoratori stranieri.

c) i avere la capacità economica necessaria per sostenere i costi diretti e indiretti dell'assunzione, come risulta dall'allegata
dichiarazione dei redditi sostitutiva della documentazione fiscale.

d) Dichiaro di poter disporre dell'alloggio indicato a titolo di

e) (solo per le aziende) di essere titolare/legale
rappresentante della ditta che assumerà lo straniero :

ditta : C.F.

sede legale a : in via

Organico : soci o collaboratori n. ; dipendenti n. ; di cui stranieri non U.E. n.

Dichiaro inoltre che a carico della ditta suindicata non sussistono cause di divieto, decadenza o sospensione ai sensi dell'art. 10 della Legge n. 575 del 1965 (*disposizioni contro la mafia*);

che la medesima non è stata soggetta a fallimento o altre procedure concorsuali negli ultimi 5 anni

non ha effettuato riduzioni di personale o richieste di Cassa Integrazione Guadagni per lavoratori di qualifica corrispondente e ha rispettato tutti i diritti di precedenza e/o priorità previsti dalla legge per le nuove assunzioni ed è al corrente con i versamenti previdenziali ed assicurativi;

è iscritta alla Camera di Commercio di

f) Informato ai sensi dell'art. 10 della L. n. 675/1996 che

i dati personali di cui alla presente istanza saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del presente procedimento, espressamente autorizzo il trattamento dei dati personali di cui alla presente istanza.

g) elego a curare la presentazione della pratica il seguente familiare/dipendente/consulente del lavoro/ ass.ne:

.....

.....

in caso di necessità contattare : tel. fax :

(Sottoscrivere davanti all'incaricato o allegare copia di un documento) Data e Firma del richiedente

ALLEGATO A FAC - SIMILE

DICHIARAZIONE DEI REDDITI
SOSTITUTIVA DELLA DOCUMENTAZIONE IRPEF /IRPEG

Io sottoscritto/a
nato/a a : il
residente a in via n.
consapevole delle sanzioni penali previste in caso di falso dall'art. 76 D.P.R. n.445/2000,
dichiaro :
di fare fronte agli oneri diretti e indiretti derivanti dall'assunzione dello straniero :
e che nell'ultima dichiarazione presentata a fini fiscali il sottoscritto/ la società :
C.F. ha dichiarato un reddito, prodotto nell'anno, pari ad euro :
ed un volume d'affari dichiarato a fini fiscali, fatturato nell'anno, pari ad euro :
(PER LE AZIENDE: indicare quanto dichiarato dalla ditta, non dal legale rappresentante)

(sottoscrivere davanti all'incaricato o allegare copia di un documento)

Data e Firma del dichiarante

ALLEGATO B

FAC - SIMILE

DICHIARAZIONE DI ASSENSO DEL PROPRIETARIO DELL'ALLOGGIO
SOSTITUTIVA DELLA PRESENTAZIONE DEL CONTRATTO DI LOCAZIONE O ALTRO TITOLO IDONEO

Io sottoscritto/a
nato/a a : il
residente a in via n.
consapevole delle sanzioni penali previste in caso di falso dall'art. 76 D.P.R. n.445/2000,
dichiaro :
di essere proprietario dell'alloggio offerto allo straniero :
in località : in via n.
piano : interno : superficie mq. numero dei vani (esclusi servizi) n., nel quale attualmente già
alloggiano n. persone e dichiaro che lo straniero vi potrà alloggiare a titolo di
..... (proprietà, locazione, ospitalità, ecc...)
per un canone mensile di euro a carico di
Firma del datore di lavoro Data e Firma leggibile del proprietario

estremi del documento d'identità

estremi del documento d'identità

(eventuali) ALTRI ALLEGATI :
.....
.....

-PAG. 3 DI 4 -

Al ritiro dell'autorizzazione presentare un documento d'identità ed una marca da bollo di euro 10,33
La richiesta è presentata da:
Data e luogo di nascita:
Soggetto abilitato ai sensi dell'art. 1, comma 1, Legge 12/79 ed art. 9-bis D.L. n. 510/1996.
Documento n. firma

RISERVATO ALL'UFFICIO

Il sottoscritto, in qualità di incaricato dell'Ufficio, attesta che la richiesta è stata presentata da soggetto abilitato a norma di legge
ovvero sottoscritta in sua presenza dal richiedente, identificato tramite il documento suindicato.
Data firma

N.B. In caso di lavoro domestico compilare solo la parte che interessa.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO (SCHEMA)

(Art. 30, comma 3, lett. B). del D.P.R. n. 394/99)

IL DATORE DI LAVORO (per le società il legale rappresentante):

Cognome _____ Nome _____
 Nato/a il _____ Stato di nascita _____ Luogo di nascita _____
 Provincia _____ stato civile _____ Sesso
 C.F. _____
 Residente in _____ Provincia _____ via _____ CAP _____
 Tipo di documento di identità _____ N° _____ Data rilascio _____
 Rilasciato da _____ Data scadenza _____
 (a nome della Ditta _____ con sede in _____
 via _____ cap _____
 C.F. _____)

IL LAVORATORE

Cognome _____ Nome _____
 Nato/a il _____ Luogo di nascita _____
 Stato di nascita _____ Cittadinanza/e _____
 Codice fiscale (se già in possesso del lavoratore) _____
 Stato civile _____ Sesso Residente in (Stato estero) _____
 Indirizzo di residenza _____
 Recapito presso _____
 Comune _____ Provincia _____ C.A.P. _____

CONDIZIONI CONTRATTUALI

- con la qualifica di _____
 - mansioni svolte dal lavoratore _____ livello di inquadramento _____
 - contratto di categoria applicato _____
 - orario di lavoro: giornaliero _____ settimanale _____
 durata: tempo indeterminato tempo determinato (specificare la durata) _____
 stagionale (1) dal _____ al _____
 motivazione _____

luogo di lavoro: sede _____ via _____
 per le altre condizioni economiche e normative si fa rinvio al CCNL applicato, che viene in questa sede espressamente richiamato.

Il datore di lavoro si impegna a garantire al lavoratore sopra indicato la seguente sistemazione alloggiativa rientrante nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica:

comune _____ provincia _____ C.A.P. _____
 Indirizzo _____ Piano _____
 interno _____

- Si impegna, inoltre, al pagamento delle spese di viaggio, in caso di rientro del lavoratore nel Paese di provenienza, ai sensi dell'art.5- bis del D.lgs n.286/1998 e successive modifiche.

- Si impegna a comunicare alla Questura qualsiasi variazione concernente il suddetto rapporto di lavoro.

Le parti, confermando di aver inteso stipulare un contratto di lavoro subordinato alle condizioni, di cui sopra, dichiarano di essere a conoscenza che la validità del contratto è sottoposta alla sola condizione dell'effettivo rilascio del relativo permesso di soggiorno da parte della competente Questura.

 Firma del datore di lavoro

 Firma del lavoratore ancora all'estero

Data _____

 (firma del lavoratore per asseverazione da apporre davanti alla rappresentanza Diplomatica/Consolare al momento del rilascio del visto d'ingresso)

N.B. Per quanto concerne la firma del datore di lavoro o del Legale Rappresentante, qualora non sia apposta in presenza dell'incaricato della Direzione Provinciale del Lavoro al momento della consegna del presente contratto, allegare fotocopia del documento d'identità dell'interessato.

ALLA QUESTURA DI BOLOGNA

Il/la sottoscritto/a nato/a il
..... a prov. stato civile
..... residente in via/piazza
..... n. tel.
..... titolare (1) n.
..... rilasciata il, posizione (2) della
ditta con sede in
..... via/piazza
..... n. tel.

CHIEDE

L'apposizione del nulla osta al rilascio di un visto d'ingresso per motivi di lavoro sull'autorizzazione al lavoro n.
..... rilasciata il dalla locale Direzione Provinciale del Lavoro in favore del/della
cittadino/a (3) cognome nome nato/a il
..... a richiesto/a quale

Dichiara per ogni effetto di legge di fornire sistemazione alloggiativa al/alla straniero/a (4)

Allega alla presente l'autorizzazione al lavoro

IL VISTO SARA' RICHiesto PRESSO L'AMBASCIATA O CONSOLATO D'ITALIA DI

Bologna,

Firma

- (1) indicare il documento di identità
- (2) indicare la titolarità del datore di lavoro (leg. rapp., socio, titolare, ecc.)
- (3) indicare la cittadinanza del lavoratore
- (4) indicare la sistemazione alloggiativa del lavoratore

MODELLO DI RICHIESTA PROROGA PER LAVORO STAGIONALE

Il modello di seguito riportato è da utilizzarsi nel caso in cui un datore di lavoro voglia assumere alle proprie dipendenze un lavoratore stagionale extracomunitario (già autorizzato presso altra azienda agricola) che abbia perso il lavoro e che sia in possesso di un permesso di lavoro valido.

Bollo
€ 10,33

Alla Direzione Prov.le del Lavoro di Bologna
Viale Masini n. 14 – 40126 Bologna
Tel . 051/6079111 fax. 051/4211899
www3.iperbole.bologna.it/dplavoro
e-mail: dpl-bologna@minwelfare.it

RICHIESTA PROROGA PER LAVORO STAGIONALE PER CITTADINI EXTRACOMUNITARI ai sensi del T.U. n. 286/1998 art. 24

Il sottoscritto/a datore di lavoro residente in Italia (per le società il legale rappresentante) :

Cognome : Nome :
Nato/a a : (Prov. o cod. stato estero :) il :
Sesso : .. C.F. Cittadinanza :
Residente a : Via/P.zza : n.
(a nome della Ditta con sede in)
via cap C.F.)

CHIEDE AI SENSI DELL'ART. 24 DEL D.L.GS. 286/98

- La proroga dell'autorizzazione al lavoro rilasciata con prot. n. progr. ... fino al per il cittadino straniero sottoindicato
- L'autorizzazione al lavoro per il cittadino sottoindicato, già autorizzato al lavoro presso la ditta con prot. del n. progr. fino al per il cittadino straniero sottoindicato

Cognome : Nome :
Nato/a a : (Prov. o cod. stato estero :) il :
Sesso : .. C.F. Cittadinanza :
Residente all'estero all'indirizzo :
assicurando il trattamento retributivo ed assicurativo nel rispetto della legge e del contratto collettivo, alle seguenti condizioni :
Mansioni : Qualifica : Liv.
Orario giornaliero : e settimanale : Durata :
C.C.N.L. applicato : Retribuzione mensile euro :
In località : Via/P.zza : n.

Presso la ditta (o famiglia), garantisce la disponibilità di un alloggio adeguato alle sue esigenze ed alla sua retribuzione:

In località : Via/P.zza : n.

Di proprietà del/la sig./ra :

Costo mensile dell'alloggio euro : Il canone di locazione è a carico dello straniero?

Le condizioni di lavoro assicurate al dipendente saranno conformi al trattamento economico e normativo stabiliti dal CCNL di categoria per i lavoratori italiani e saranno inoltre effettuati gli adempimenti nei confronti degli Istituti previdenziali ed assicurativi previsti dalle leggi vigenti in materia.

Il sottoscritto richiedente si impegna a non modificare il rapporto di lavoro instaurato con il lavoratore straniero consapevole che ciò comporta la decadenza dei presupposti del rilascio dell'autorizzazione.

Dichiara infine che nei dodici mesi precedenti alla presente, non sono stati licenziati, per riduzione del personale, dipendenti con la stessa qualifica dei cittadini stranieri richiesti.

Data,
(Sottoscrivere davanti all'incaricato o allegare copia di un documento)

Firma leggibile del richiedente
e timbro della ditta

ALLEGATI :

1. Copia del passaporto del lavoratore straniero (o altro documento valido per l'espatrio);
2. copia permesso di soggiorno del cittadino straniero;
3. copia precedente autorizzazione al lavoro
4. copia dichiarazione dei redditi (per la nuova ditta da autorizzare)

Certificazione dei rapporti di lavoro

Come si ricorderà il decreto legislativo n. 276/2003 (c.d. decreto Biagi) con le integrazioni apportate del decreto ministeriale del 21/7/2004 ha avviato, nel nostro paese, le procedure per la certificazione dei rapporti di lavoro.

Scopo della certificazione è quello di decongestionare il contenzioso di lavoro, e ciò in particolare per la qualificazione di tutti i contratti di lavoro: subordinati, parasubordinati e autonomi, fornendo alle parti uno strumento che garantisca maggiore certezza sulla natura e sulle caratteristiche delle varie tipologie contrattuali esistenti.

In pratica alle commissioni di certificazione viene attribuito il potere di certificare la tipologia contrattuale individuando l'esatta qualificazione del tipo negoziale adottato con una procedura che assume piena forza legale non solo tra le parti ma anche verso i terzi, la certificazione rappresenta perciò un riscontro legale, cui dovranno attenersi anche gli organi ispettivi, in tutti quei casi in cui la linea di confine con la subordinazione dei relativi rapporti di lavoro presenta ambiti di incertezza, non suffragata dall'assunzione di prove testimoniali o documentali idonea a pretendere risolutivamente verso l'una o l'altra delle fattispecie.

Commissione di certificazione presso la Direzione provinciale del Lavoro

La commissione di certificazione è così composta:

Membri di diritto

- Dirigente della Direzione provinciale del lavoro
- Due funzionari del Servizio politiche del lavoro
- Un rappresentante dell'Inps
- Un rappresentante dell'Inail

Membri consultivi

- Un rappresentante dell'Agenzia delle Entrate
- Un rappresentante dell'Ordine dei consulenti del lavoro
- Un rappresentante dell'Ordine degli avvocati
- Un rappresentante del Collegio dei ragionieri
- Un rappresentante dell'Ordine dei dottori commercialisti

Svolgimento del procedimento

1. ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.L.gs. 276/2003 e del D.L.gs. n. 251/2004 la certificazione del contratto può essere richiesta per tutti i rapporti di lavoro.
2. Il procedimento di certificazione ha inizio ad istanza comune delle parti del contratto di lavoro.
3. l'istanza di certificazione, redatta su apposito modulo, dovrà essere presentata in carta da bollo e sottoscritta in originale dalle parti, con allegata copia del documento di identità dei firmatari.
4. l'istanza deve contenere l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e assicurativi o fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione e deve essere corredata dall'originale del contratto sottoscritto dalle stesse contenente i dati anagrafici e fiscali di ciascuna.
5. ai fini delle condizioni per la procedibilità dell'istanza, le parti devono dichiarare esplicitamente che non vi sono altri procedimenti certificatori pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti di diniego sulla medesima istanza oppure, nel caso di sussistenza di tale provvedimento, devono allegarne copia all'istanza. Nel caso in cui sia stato adottato un provvedimento di diniego, una successiva istanza potrà essere valutata dalla commissione solo sulla base di presupposti e motivi diversi.
6. le parti devono presentarsi dinanzi alla commissione nella data e nell'ora stabilite. L'eventuale assenza anche di una sola delle parti rende improcedibile l'istanza e rende necessaria la presentazione di una nuova domanda.
7. le parti presenziano personalmente all'audizione dinanzi alla commissione e, solo in caso di comprovate motivazioni valutate dal presidente della commissione, possono farsi rappresentare da un soggetto munito di delega a cui va allegata la fotocopia del documento di identità del delegante; in tal caso è indispensabile l'assistenza dell'organizzazione sindacale o di categoria o di un professionista abilitato. Nel verbale redatto viene annotata la presenza dei soggetti chiamati ad assistere le parti.
8. la funzione primaria della certificazione è finalizzata all'esatta qualificazione del contratto sottoposto al vaglio della commissione, in tutti i suoi elementi essenziali e costitutivi. Accanto a tale funzione la commissione è tenuta a svolgere un ruolo di consulenza e assistenza alle parti contrattuali attraverso interventi nella definizione del programma negoziale o nella qualificazione del rapporto.

Rimedi esperibili avverso le certificazioni

Sulla base dell'art. 80 del D.L.gs. 276/03 questi i rimedi ricorsuali esperibili avverso le decisioni delle commissioni di certificazione.

Dinnanzi al Giudice del lavoro:

- a) per erronea qualificazione del contratto di lavoro
- b) per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Nei due casi indicati il ricorso potrà essere proposto anche dai terzi (Inps, Inail, Fisco).

- c) Sempre presso la medesima autorità giudiziaria le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

Dinnanzi al Tribunale amministrativo:

la valenza di atto amministrativo del provvedimento di certificazione presuppone la possibilità del ricorso in sede amministrativa per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Questi i rapporti certificabili

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto

Nell'ambito di tali rapporti la commissione dovrà operare la:

- Verifica dei requisiti soggettivi di operatività della disciplina del lavoro a progetto di cui agli artt. 61 e s.s. D.L.gs. 276/03.

- Autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso.
- Corrispondenza fra la professionalità posseduta dal collaboratore a progetto/programma e il contenuto della prestazione lavorativa dedotta in contratto.
- Verifica della precedente utilizzazione del lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro, con riferimento alla tipologia negoziale e all'inquadramento contrattuale.
- Coordinamento con l'organizzazione del committente esplicitato in termini non generici, ma con riferimento alla concreta realizzazione della prestazione lavorativa, in rapporto all'autonomia del collaboratore, anche in riferimento al parametro spaziale e temporale.
- Indicazione espressa dei criteri per la determinazione del corrispettivo.
- Prestazione lavorativa del collaboratore necessariamente collegata al progetto, programma o fase di esso.

Contratto di lavoro a tempo parziale

Per quanto attiene il part-time questi i compiti della commissione:

- Orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, inferiore all'orario normale di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003, o all'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.
- Indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno ed in ordine al tipo di rapporto di lavoro a tempo parziale (di tipo orizzontale, di tipo verticale o di tipo misto).
- Previsione di eventuali clausole flessibili, oggetto di uno specifico patto scritto, stipulato, nel caso in cui il lavoratore ne faccia richiesta, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo e concernente la disponibilità alla variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro a tempo parziale. La regolamentazione della clausola flessibile deve rispettare la contrattazione collettiva e, salve diverse intese, deve essere previsto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi da parte del datore di lavoro.
- Nel caso di part-time verticale o misto, previsione mediante apposito patto scritto di eventuali clausole elastiche, consistenti nell'ampliamento del numero di ore concordato, nel rispetto dei limiti previsti dall'autonomia collettiva.
- Idoneità e corrispondenza del livello di inquadramento.
- Idoneità e corrispondenza del trattamento economico (deve essere uguale a quello previsto per il lavoratore a tempo pieno comparabile).
- Verifica dell'effettività del consenso alla eventuale trasformazione del rapporto.

Contratto di lavoro intermittente

In tale tipo di rapporti si dovrà verificare.

- Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto.
- Indicazione del luogo delle modalità e della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, in ordine al preavviso di chiamata del lavoratore.
- Verifica del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore e corrispondenza della relativa indennità di disponibilità.
- Indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione.
- Indicazione dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità.
- Attestazione circa l'osservanza del divieto di occupare lavoratori intermittenti nei casi previsti dall'art. 34, comma 3, del D.L.gs. 276/2003.
- Effettuazione della valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.L.gs. 19/9/1994 n. 626, e successive modificazioni.

Contratto di lavoro ripartito

Nel tipo contrattuale la commissione verificherà:

- Misura percentuale e collocazione temporale di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati.
- Possibilità assegnata ai lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
- Individuazione esplicita dei seguenti elementi: contenuto dell'obbligazione lavorativa, luogo di lavoro, livello di inquadramento e trattamento economico e normativo.

Contratto di associazione in partecipazione

Molto innovativa la norma per i rapporti ex art. 2549 c.c.:

- Apporto predeterminato e specificamente individuato dell'associato, che deve consistere esclusivamente nella prestazione lavorativa.
- Espresa indicazione della quota di partecipazione agli utili, con precisazione del valore e dei riferimenti necessari per calcolare l'importo, ed ogni parametro necessario per valutare una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora.
- Eventualmente partecipazione alle perdite.
- Indicazioni in ordine al tipo di controllo che può esercitare l'associato ed al diritto al rendiconto periodico.
- Autonomia dell'associato nello svolgimento dell'attività dedotta nel contratto per la verifica della subordinazione, intesa come un vincolo più ampio rispetto al generico potere dell'associante di impartire direttive ed istruzioni al cointeressato all'impresa o all'affare.

Certificazione del contratto di appalto

Rilevantissimi i poteri certificativi per il contratto di appalto:

- Elementi del contratto: l'attività appaltata, la durata presumibile del contratto, dettagli in ordine all'apporto dell'appaltatore ed in particolare precisazioni circa l'organizzazione dei mezzi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio dedotto in contratto.

- Valutazione dell'apporto dell'appaltatore:

- a) Nel caso di contratti d'appalto concernenti lavori specialistici per i quali non risulta rilevante l'utilizzo di attrezzatura o di beni strumentali, devono essere acquisite notizie in ordine al know how aziendale o alle elevate professionalità possedute dal personale impiegato nell'ambito dell'appalto, nonché indicazioni sulle modalità di esercizio del potere organizzativo e direttivo dei lavoratori.

- b) L'appalto riferito ai rapporti di mono committenza deve essere attentamente valutato, al fine di verificare se in capo all'appaltatore incomba l'organizzazione dei mezzi necessari e se è rintracciabile il rischio di impresa.

- Verifica del rischio di impresa: preesistenza consolidata dell'impresa rispetto alla stipulazione dell'appalto; svolgimento da parte dell'appaltatore di una attività di impresa per conto di una pluralità di committenti.

- Previsione dell'obbligo solidale: richiamo nel contratto dell'obbligo solidale che vincola le parti contraenti in relazione ai trattamenti retributivi e contributivi dovuti alle maestranze impiegate nell'appalto.

Ricordiamo che la certificazione dei rapporti di lavoro può riguardare anche le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c. a conferma delle volontà obbligatorie o transattive delle parti.

Le commissioni potranno poi provvedere ancora per la certificazione del regolamento interno delle cooperative riguardanti la tipologia dei rapporti di lavoro attuali o che si intendono attuare, ai sensi dell'art. 6 della legge 142/2001 (in base all'art. 12 del D.M. 21/7/2004 la commissione è istituita presso la Provincia), nonché in materia di certificazione in materia di interposizione illecita e appalto genuino nonché per i contratti occasionali per la certificazione di rinunce e transazioni dei diritti derivanti dai contratti di cui all'art. 61, comma 1 (lavoro a progetto) già in essere, ed ancora per la conciliazione in materia di certificazione per chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione presso la commissione che ha emesso il provvedimento di certificazione; la commissione potrà poi fornire adeguata consulenza e assistenza alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale.

Ricordiamo che oltre alle Direzioni provinciali del Lavoro sono organi abilitati alla certificazione (art. 76, comma 1) le varie commissioni istituite presso:

- a) Gli Enti bilaterali a competenza nazionale (definizione ex art. 2 D.L.gs. 276/2003 "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro").

- b) Le direzioni provinciali del Lavoro e le Province secondo quanto stabilito dal D.M. 21/7/2004.

- c) Le Università pubbliche e private comprese le fondazioni. Registrate presso un apposito albo istituito presso il M.L.P.S.

Ricordiamo inoltre che le commissioni possono concludere convenzioni con le quali si possono prevedere commissioni unitarie.