

IL LAVORO AGRICOLO

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

VADEMECUM 2006

Aggiornato al mese di maggio 2006

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.	4
2. I RECENTI RINNOVI CONTRATTUALI		
2.a. Gli Impiegati agricoli		
2a.1 Il CCNL	pag.	11
2a.2 Il CPL prov. di Bologna	pag.	26
2.b. Il CPL operai provincia di Bologna	pag.	29
3. LO SCENARIO NORMATIVO		
3.a. La legge Biagi; i co.co.co.; in particolare le collaborazioni occasionalmente agricole e gli altri rapporti atipici	pag.	40
3.b. Il fac simile contratto co.co.co. a progetto	pag.	57
3.c. Il fac simile contratto occasionale agricolo	pag.	59
3.d. Il fac simile contratto occasionale non agricolo	pag.	60
3.e. Il fac simile dello scambio di manodopera	pag.	61
3.f. Il fac simile della lettera di assunzione impiegato/operaio agricolo tempo pieno ed indeterminato	pag.	62
3.g. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale	pag.	63
3.h. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno	pag.	64
3.i. Il fac simile assunzione impiegato a termine	pag.	65
3.l. Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione	pag.	66
3.m. Il fac simile della dichiarazione liberatoria	pag.	67
4. L'ORARIO DI LAVORO	pag.	68
5. LA NUOVA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE	pag.	69
6. LE ISPEZIONI SUL LAVORO: nuova normativa	pag.	70
7. PARTE PREVIDENZIALE, CONTRIBUTIVA E PAGHE		
7.a. Le tavole contributive	pag.	76
7.b. I minimali contributivi	pag.	83
7.c. Riforma della previdenza agricola. Legge n. 81/2006	pag.	84
7.d. Le tabelle salariali impiegati e operai al 1/1/2005	pag.	87
8. PARTE FISCALE		
8.a. Le imposte sul reddito	pag.	95
8.b. Le deduzioni	pag.	100
8.c. La modulistica per le deduzioni 2005	pag.	102
9. IL LAVORO DELLO STRANIERO		
9.a. Il lavoro extracomunitario	pag.	107
9.b. Il lavoro neocomunitario	pag.	111
9.c. Stranieri, Flussi di ingresso 2006	pag.	112

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, e come, 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 prevalenti 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 variegate 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

Ancora vigente, ad oggi, il CCNL stipulato il 10 luglio 2002 tra le organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo (Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil), 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.

Sono in corso le trattative per il rinnovo, che presumibilmente si concluderanno nell'estate prossima.

Ambito di applicazione

Questo comunque il quadro normativo vigente contrattualmente.

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 c 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 usufruibile, 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

2a.1 Il Contratto Nazionale

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.L.gs. 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.L.gs. 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 prestatato 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 fruita.

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 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.

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 disdetto, 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.

3ª 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.

4ª 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.

5ª 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.

6ª 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 eseguito.

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.

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 equivalente.

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;

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	LEGACOOOPERATIVE
CONFCOOPERATIVE	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, LEGACOOOPERATIVE, CONFCOOPERATIVE, 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 auspicate 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 CONF SERVIZI
CONFETRA LEGACOOPERATIVE
CONF COOPERATIVE 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.

2a.2II Contratto Provinciale di lavoro

Il 28 marzo 2006 è stato sottoscritto l'integrativo per la provincia di Bologna. Vediamo il testo concordato.

Provincia di Bologna
Rinnovo del contratto provinciale di lavoro per gli impiegati agricoli e quadri

Verbale del 28/3/2006

L'anno 2006 addì 28 mese di marzo in Bologna, tra

La **Confagricoltura di Bologna**, rappresentata da Antonio Caliceti Presidente, Stefano Zeccardi Presidente Sind. Prov. Conduttori in Economia, Andrea Flora Direttore, assistiti dall'avv. Massimo Mazzanti

la **Federazione Provinciale Coltivatori diretti di Bologna**, rappresentata da Marco Pancaldi, assistito da Paolo Cavallina

la **Confederazione Italiana Agricoltori della provincia di Bologna**, rappresentata da GianLuca Cristoni, assistito da Pietro Sabbioni e Piero Peri

la **Federdia provinciale di Bologna**, rappresentata da Gabriele Forni, Carlo Mian e Rudy Donati

la **FAI-CISL provinciale di Bologna**, rappresentata da Giovanni Verrazzo

la **FLAI-CGIL provinciale di Bologna**, rappresentata da Vito Rorro e Viler Zappaterra

la **UILA-UIL provinciale di Bologna**, rappresentata da Fabrizio Rovatti

si è stipulato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 65 del CCNL Quadri e Impiegati agricoli del 27/5/2004, il seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro.

Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro tra le imprese agricole, singole, in forma cooperativa o, comunque, associata, e gli impiegati e quadri da esse dipendenti. La disciplina del presente contratto si applica quindi, visto e richiamato l'art. 2135 c.c., come modificato dall'art. 1 del D.L.vo 18 maggio 2001 n. 228, e successive modifiche ed integrazioni, in tutte le imprese agricole, a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, aventi ad oggetto l'esercizio di attività agricole forestali, ortoflorovivaistiche, di allevamenti di qualsiasi specie, nonché di attività affini e connesse con l'agricoltura, dirette alla trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

A titolo indicativo, le imprese – singole od associate – in cui si applica il presente contratto collettivo di lavoro sono:

- Le aziende ad ordinamento produttivo misto; nonché:
- Le aziende ortofruttilicole;
- Le aziende florovivaistiche;
- Le aziende zootecniche;
- Le aziende vitivinicole;
- Le aziende funghicole;
- Le aziende casearie;
- Le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- Le aziende faunistico-venatorie;
- Le aziende agrituristiche; comprese le attività ricreative, culturali, didattiche, di pratica sportiva, escursionistiche, ippoturistiche, degustazione prodotti aziendali, inclusa la mescita del vino;
- Le aziende che comunque eseguono attività di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso;
- Le aziende che eseguono attività che utilizzano, o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci;
- Le aziende gestite in forma cooperativa e consorzi di imprenditori agricoli, anche per le attività di servizio;
- Le aziende che eseguono in connessione, ex art. 2135 c.c., lavori di impianto e di manutenzione del verde pubblico o privato;
- Tutte le imprese di allevamento di ogni specie animale (ippiche, piscicole, ittiche, da pelliccia, ecc.);
- Tutte le aziende che eseguono attività connesse a quelle già enumerate.

Art. 2 – Decorrenza, durata del contratto territoriale e procedure di rinnovo

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2006 e scadrà il 31 dicembre 2009, salvo le norme per le quali è stata prevista apposita data di decorrenza.

Il presente contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdettato a mezzo raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta, si intende prorogato per un anno e così di anno in anno.

La parte che avrà disdettato dovrà comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno 4 mesi prima. Le trattative dovranno avere inizio entro i due mesi successivi l'invio delle proposte di rinnovo.

Art. 3 – Condizioni di miglior favore

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da accordi individuali o plurimi o da consuetudini locali o da accordi stipulati tra le parti contraenti, sono salvaguardate ad ogni effetto. Le parti si impegnano ad intervenire per assicurare il rispetto dell'applicazione del contratto, sia nelle parti economiche sia normative.

Art. 4 – Classificazione del personale

Le parti convengono sulla opportunità di attivazione di un tavolo di confronto provinciale anche per esaminare le risultanze della Commissione Nazionale di cui all'art. 17 del vigente CCNL anche alla luce delle modificazioni introdotte dall'art. 1 del D.L.vo 228/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 5 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali. Tale orario, ai sensi dell'art. 3, co. 2, del D.Lgs. 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, a semplice richiesta dell'azienda, sulla base di intese specifiche tra le parti interessate, nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

Si intende applicabile a tali ore aggiuntive l'ordinaria retribuzione.

La variazione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana sarà concordato tra le parti, tenuto conto delle reciproche esigenze e formalizzato per iscritto. La mezza giornata o l'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.

Per particolari motivi organizzativi e produttivi aziendali, entro un orario massimo di 48 ore settimanali, è consentita a semplice richiesta dell'azienda, sulla base di intese specifiche tra le parti interessate, una ulteriore variabilità dell'orario ordinario settimanale nei limiti complessivi massimi di ulteriori 45 ore annue; si intende come sopra applicabile a tali ore aggiuntive l'ordinaria retribuzione.

Orario di lavoro e computo ferie: in caso di distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni e per i soli periodi di fruizione della settimana corta, per il calcolo delle giornate di fruizione feriale verrà utilizzato il coefficiente di moltiplicazione 1,20.

Art. 6 – Premio di disponibilità

In relazione quanto previsto all'art. 5 penultimo comma del presente CPL, si conviene la individuazione di un premio, avente carattere retributivo, atta a compensare la disponibilità e la flessibilità come complessivamente individuate dal precedente articolato.

Tale indennità è fissata in € 472,00 annui per la 1° categoria, in € 426,00 annui per la 2° categoria, ed in € 150,00 per le 3°, 4°, 5° e 6° categorie contrattuali. Tale indennità sarà erogata entro il 31 dicembre di ogni anno.

Tale indennità costituisce parte integrante dello stipendio. È costituito un Osservatorio provinciale, composto da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali in forma paritetica, con il compito di verificare la corretta applicazione della norma afferente la flessibilità ed eventualmente in ordine alle normative concernenti la rimodulazione dell'orario. Con riferimento a quanto sopra le parti si danno atto della opportunità di incontrarsi entro il 15/1/2007 onde verificare la possibilità di adeguare l'importo di cui sopra.

Art. 7 – Indennità di cassa

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo, una indennità mensile, con particolare riferimento alle aziende vitivinicole, orticole e vivaistiche, nella misura di € 50,00.

Detta indennità non compete qualora si tratti di mansione occasionale. L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e nella sua misura mensile non è frazionabile.

L'impiegato portavalori di somme di denaro in contanti deve essere coperto da una garanzia assicurativa contro i rischi di tale trasporto.

Art. 8 – Mezzi di trasporto

Al riguardo le parti rimandano a quanto previsto all'art. 51 del TUIR nonché a quanto stabilito all'art. 34 del vigente CCNL, 1 e 2 comma.

Art. 9 – Trasferte

In caso di trasferta all'impiegato è riconosciuto il rimborso a piè di lista.

Le spese per vitto, alloggio, viaggi e simili sostenute dall'impiegato, per ragioni inerenti al servizio, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio, o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

All'impiegato in trasferta è altresì riconosciuto un rimborso per spese non documentabili pari a € 13,00. In caso di trasferte all'estero è altresì dovuta una indennità supplementare, ex art. 51 Tuir, di € 25,00.

Art. 10 – Casa

Al riguardo le parti convengono di applicare integralmente quanto previsto dall'art. art. 51 TUIR; la concessione della casa è pattuita a livello individuale ed aziendale. Sono fatte salve comunque le condizioni di miglior favore.

A fronte della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, salvo licenziamento per giusta causa, l'uso dell'abitazione da parte del lavoratore, per sé e la propria famiglia, verrà mantenuto per ulteriori 6 mesi a partire dalla data della effettiva cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 11 – Apprendistato

Si rimanda a quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL ed alle leggi nazionali e regionali in materia emanate.

Art. 12 – Cassa integrazione

All'impiegato posto in cassa integrazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21 della legge 223/91, è garantita una integrazione, alla indennità di legge, tale da assicurare, tra integrazione e indennità di legge, il trattamento minimo tabellare contrattuale goduto dall'impiegato in ragione della propria qualifica di inquadramento.

Art. 13 – Retribuzione

Con decorrenza dal 1/3/2006 agli impiegati ed ai quadri della provincia di Bologna competerà un aumento da applicarsi sul totale lordo mensile vigente al 31/12/2005. Tale aumento è così stabilito:

1° cat.	€ 100,00
2° cat.	€ 90,00
3° cat.	€ 80,00
4° cat.	€ 65,00
5° cat.	€ 55,00
6° cat.	€ 45,00

Le parti convengono di arrotondare lo stipendio tabellare contrattuale mensile all'euro superiore o inferiore, a seconda del supero o meno dei 50 centesimi di euro, come da colonna 11 bis dell'allegato 1.

Art. 14 – Indennità di funzione quadri

Si applica l'art. 18 del vigente CCNL.

Art. 15 – Erogazione di produttività – salario per obiettivi

Le parti prendono atto della normativa di cui all'art. 2 del CCNL 27/5/2004.

Art. 16 – Titolo di studio

Spetta agli impiegati agricoli che già ne usufruivano alla data del 1/8/88 secondo le modalità a suo tempo stabilite, fatte salve le condizioni di miglior favore, viene corrisposto come "assegno ad personam".

Art. 17 – Norma finale

Il presente testo compendia tutte le normative collettive di derivazione provinciali ad oggi vigenti, ed è fonte unica ed esclusiva di obbligazioni per le parti stipulanti e per le parti del rapporto di lavoro. Si intende abrogata ogni diversa pattuizione collettiva e non richiamata.

Art. 18 – Norma di relazione

Le parti richiamano quanto previsto all'allegato A del CCNL 27 maggio 2004.

Art. 19 – Stesura e pubblicazione

Le parti si impegnano a diffondere compiutamente il presente articolato a tutti gli impiegati e quadri della provincia.

CONFAGRICOLTURA BOLOGNA COLDIRETTI BOLOGNA

CIA BOLOGNA

CONFEDERDIA BOLOGNA

FAI-CISL BOLOGNA

FLAI-CGIL BOLOGNA

UILA-UIL BOLOGNA

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 Verzazzo;

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 congruamente 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 reintrodotte disposizioni in merito le Parti concordano sull' osservanza di tale articolo.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 17 Aree di classificazione del personale

AREA 1^a - 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 2^a - 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 3^a - 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 (6° liv. paramet.)

*Specializzato (5° liv. paramet.)

AREA 2 – comprende:

*Qual. Super (4° liv. paramet.)

*Qualificato (3° liv. paramet.)

AREA 3 – comprende:

*Comune a (2° liv. paramet.)

*Comune b (1° 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 1^a - 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 parametrale 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 2^a - 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 3^a - 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 1° 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 5° 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 addivvenire 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 CIMA AV 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 CIMA AV 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 CIMA AV 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 colturali. 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 rapporto 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
FLAI-CGIL
COLDIRETTI
FAI-CISL
CIA
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.

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 presiedono 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.

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.

Il Ministero del Lavoro 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.L.gs 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.

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 ancorchè 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.

Con lettera 25/2/2005 il Ministero del Lavoro ha chiarito, contrariamente a quanto sostenuto dall'Inps (circ. n. 22/2005) che il lavoro occasionale agricolo è applicabile a tutti gli imprenditori (coldiretti, IAP, agricoltori in genere).

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.

Possono 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.

Con recente provvedimento (art. 17 DLgs 251/04 e legge 248/05) è stato ridisegnato l'istituto ed è stata ricompresa, tra le tante attività, a titolo sperimentale in alcune province, anche la raccolta dell'uva (per soli studenti e pensionati).

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. Sono certificabili tutti i rapporti di lavoro (art. 18 DLgs 251/04).

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 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 avviare 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". Il DLgs 251/04 ha profondamente modificato il regime sanzionatorio previsto dalla legge Biagi per tutte le tipologie di somministrazione e appalto.

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. Decorso 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. Il DLgs 251/04 disciplina ulteriormente al presente normativa, chiarendone molti aspetti applicativi e sanzionatori.

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 recente 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 compri 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 pattizamente 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 compri, 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.

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 rapporti 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	- 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
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 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)
CONVERSIONE DEL RAPPORTO 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

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

e

• 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 “premesse” 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 “premesse”, 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.

....., li _____

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.

3.e. Il fac simile dello scambio di manodopera

Contratto ai sensi dell'art. 2139 c.c.

Tra i sigg. e
..... e

- Visto l'art. 2139 del c.c.;
- Tenuto conto della facilità con cui si può accedere ai fondi dei sottoscritti gestiti singolarmente;
- Tenuto conto della qualifica posseduta di piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) in quanto coltivatori diretti;
- Viste le necessità colturali per l'anno
- Valutata insufficiente la forza lavoro delle rispettive aziende;
- Ritenuta l'utilità dello scambio di prestazioni e servizi che riguarderà anche i mezzi meccanici e le attrezzature di proprietà, occorrenti al disbrigo dei lavori inerenti i prodotti ortofrutticoli, cerealicoli, bieticoli, ecc., di cui le aziende in questione, prese singolarmente, sono carenti, ma che in questo modo si integreranno,

si conviene

lo scambio di manodopera in occasione delle lavorazioni inerenti le produzioni di cui sopra previste nel piano colturale aziendale.

Lo scambio di cui si tratta, avverrà a far tempo dal al ed avrà carattere di reciprocità.

Potranno coadiuvare i sigg. e

Anche le unità familiari eventualmente od occasionalmente in forza alle aziende. In linea principale sono quindi interessati allo scambio di manodopera i sigg., appartenenti tutti al medesimo nucleo familiare di C.D.

Lo scambio di manodopera non dà diritto alla percezione di alcuna retribuzione. Tale contratto ha validità a tutti gli effetti di legge e previdenziali.

Luogo e data,

Firma

Firma

3.f. Il fac simile della lettera di assunzione impiegato/operaio agricolo tempo pieno ed indeterminato

IMPIEGATO/OPERAIO AGRICOLO A TEMPO INDETERMINATO A TEMPO PIENO

Lettera di assunzione con contratto a tempo indeterminato

Data,

Egr. sig.

.....

Oggetto: assunzione a tempo indeterminato

La presente per confermarle la sua assunzione alle dipendenze della scrivente società, con decorrenza dal, presso la sede/filiale/stabilimento di

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti:

Nei suoi confronti troverà applicazione il CCNL e relativo CPL della provincia di Bologna per le aziende, ai fini del quale lei verrà inquadrato nel livello., con qualifica di

Il trattamento economico a lei spettante è stabilito come segue:

retribuzione base €

..... €

..... €

..... €

retribuzione totale lorda mensile €

Tale retribuzione si intende per n. mensilità.

L'assunzione resta subordinata ad un periodo di prova di mesi/giorni, durante il quale il rapporto di lavoro potrà essere interrotto, sia da parte sua che da parte della scrivente società, senza alcun obbligo di preavviso. Tale periodo andrà a scadere il

Le comunichiamo infine, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, DLgs 21/4/2000 n. 181, che il suo nominativo è stato iscritto al n..... del libro matricola aziendale.

Onde lei possa verificarne l'esattezza, precisiamo qui di seguito i dati oggetto di registrazione:

Per quanto non previsto dalla presente, si fa rinvio alle leggi in materia ed al citato CCNL e relativo CPL della provincia di Bologna.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente firmata, apponendo sulla stessa la seguente dichiarazione "dichiaro di aver letto attentamente la presente lettera e di accettarne integralmente il contenuto".

L'occasione ci è gradita per porgerle i nostri più distinti saluti.

Firma

3.g. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale

OPERAIO AGRICOLO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PARZIALE

L'anno il giorno del mese di in

TRA

L'azienda agricola in qualità di titolare della ditta medesima con sede in VIA
....., codice fiscale

E

La sig.ra, nata a il residente in via codice fiscale
..... si è stipulato il presente contratto di lavoro a tempo determinato con prestazione a tempo parziale che
è regolato dalle seguenti condizioni:

- La decorrenza del rapporto di lavoro a tempo determinato a tempo parziale è dal al
- L'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;
- Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti è inquadrato nell'area, con profilo professionale di operaio livello addetto mansioni
- Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:
DAL LUNEDI' AL GIOVEDI' DALLE ORE ALLE
IL SABATO DALLE..... ALLE E DALLE ALLE
LA DOMENICA DALLE ALLE
Le parti si danno atto che stante la particolarità dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario, con rinuncia formale ed espressa del lavoratore all'applicazione degli art. 39 e 37 del vigente CCNL e relative norme del CPL della provincia di Bologna e relative maggiorazioni salariali. Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il VENERDI'.
L'orario di lavoro settimanale ordinario è perciò pari a 32 ore settimanali, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 del D.Lgs 276/2003, portante modifiche al D.Lgs n. 6/2000.
- Il trattamento per la prestazione di lavoro a tempo parziale, tenuto conto di salario contrattuale dell'operaio appartenete alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno è commisurato alla percentuale di% di una prestazione a tempo pieno.
- Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, 13esima mensilità, 14esima mensilità in misura proporzionale a quelli spettanti per il tempo pieno, essendo il rapporto di lavoro a tempo determinato tali istituti sono erogati al lavoratore con il terzo elemento pari al% secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Le comunichiamo infine, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, DLgs 21/4/2000 n. 181, che il suo nominativo è stato iscritto al n..... del libro matricola aziendale.

Onde lei possa verificarne l'esattezza, precisiamo qui di seguito i dati oggetto di registrazione:

Per quanto non previsto dalla presente, si fa rinvio alle leggi in materia ed al citato CCNL e relativo CPL della provincia di Bologna.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente firmata, apponendo sulla stessa la seguente dichiarazione "dichiaro di aver letto attentamente la presente lettera e di accettarne integralmente il contenuto".

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto per quant'altro si applica la disciplina prevista dal vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, dal Contratto Provinciale, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Letto approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

3.h. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno

OPERAIO AGRICOLO AVVENTIZIO (MINIMO 100 GIORNATE/ANNO)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO

L'anno, il giorno, del mese

Tra

L'azienda agricola in qualità di titolare della ditta medesima con sede in VIA
....., codice fiscale (datore di lavoro)

E

il sig., nato a il residente in via codice fiscale (lavoratore)

Visto il CCNL 10/7/02, visto il CPL vigente in provincia di Bologna si conviene quanto segue.

Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig. in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 19 lettera aB) del CCNL operai agricoli e florovivaistici del 10/7/2002, con livello/qualifica di e mansioni di

L'avviamento al lavoro ha inizio il e termina il, senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.

La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente, e priva dei requisiti di continuità, nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno

-
-
-

Il datore di lavoro si impegna ad offrire al lavoratore, e nell'arco di 12 mesi, chiamate al lavoro per un numero di giornate non inferiore a 100, salvo quanto espresso specificato.

Al lavoratore sono assicurate, conformemente alle norme contrattuali del settore previste in caso di avviamento al lavoro per fase lavorativa, chiamate al lavoro per tutta la durata della fase lavorativa programmata settimanalmente/mensilmente dell'azienda, secondo le opportune turnazioni, e per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche e/o forza maggiore, e comunque motivate ragioni non imputabili all'azienda.

La retribuzione è fissata in €/ora, come previsto dal vigente CPL della provincia di Bologna.

Si comunica, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, DLgs 21/4/2000 n. 181, che il suo nominativo è stato iscritto al n..... del libro matricola aziendale.

L'assunzione resta subordinata ad un periodo di prova di giorni 2, durante il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto, da parte sua come da parte della scrivente società, senza alcun obbligo di preavviso. Tale periodo andrà a scadere il

Onde lei possa verificarne l'esattezza, precisiamo qui di seguito i dati oggetto di registrazione:

Per quanto non previsto dalla presente, si fa rinvio alle leggi in materia ed al citato CCNL e relativo CPL della provincia di Bologna.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente firmata, apponendo sulla stessa la seguente dichiarazione "dichiaro di aver letto attentamente la presente lettera e di accettarne integralmente il contenuto".

L'occasione ci è gradita per porgerle i nostri più distinti saluti.

Il datore di lavoro

il lavoratore

3.i. Il fac simile assunzione impiegato a termine

IMPIEGATO A TERMINE

LETTERA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER MOTIVI DI CARATTERE TECNICO, PRODUTTIVO, ORGANIZZATIVO

Data,

Egr. sig.
.....

Oggetto: assunzione a tempo determinato

La presente per comunicarle la sua assunzione a tempo determinato alle dipendenze della scrivente società, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DLgs 368/01.

Il presente contratto di lavoro è stipulato per far fronte alle esigenze derivanti da: (precisare dettagliatamente i motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine).

Il contratto decorrerà dal e andrà a scadere il, e dovrà pertanto considerarsi automaticamente risolto ad ogni effetto, contrattuale e di legge, allo scadere del suddetto periodo.

Troverà applicazione nei suoi confronti il CCNL per i dipendenti da aziende, ai fini del quale lei verrà inquadrato nel livello, con qualifica di

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti:; tali mansioni verranno da lei svolte presso la nostra sede/filiale/stabilimento di

Il trattamento economico a lei spettante è stabilito come segue:

retribuzione base €

..... €

..... €

..... €

retribuzione totale lorda mensile €

Tale retribuzione si intende per n. mensilità.

L'assunzione resta subordinata ad un periodo di prova di mesi/giorni, durante il quale il rapporto di lavoro potrà essere interrotto, sia da parte sua che da parte della scrivente società, senza alcun obbligo di preavviso. Tale periodo andrà a scadere il

Le comunichiamo infine, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, DLgs 21/4/2000 n. 181, che il suo nominativo è stato iscritto al n..... del libro matricola aziendale.

Onde lei possa verificarne l'esattezza, precisiamo qui di seguito i dati oggetto di registrazione:

Per quanto non previsto dalla presente, si fa rinvio alle leggi in materia ed al citato CCNL e relativo CPL della provincia di Bologna.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente firmata, apponendo sulla stessa la seguente dichiarazione "dichiaro di aver letto attentamente la presente lettera e di accettarne integralmente il contenuto".

L'occasione ci è gradita per porgerle i nostri più distinti saluti.

Firma

3.1. *Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione*

IMPIEGATO A TERMINE

LETTERA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE

Data,

Egr. sig.
.....

Oggetto: assunzione a tempo determinato per sostituzione

Facendo seguito agli accordi intercorsi, le confermiamo la sua assunzione alle dipendenze della nostra società, con decorrenza dal

L'assunzione deve intendersi a tempo determinato, in sostituzione del/la sig. assente dal lavoro per (art. 1, comma 1, del DLgs 368/01).

Resta inteso che il contratto di lavoro con lei stipulato dovrà considerarsi risolto ad ogni effetto, contrattuale e di legge, al rientro del/la sig.

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti:

Il trattamento economico a lei spettante è stabilito come segue:

retribuzione base €

..... €

..... €

..... €

retribuzione totale lorda mensile €

Tale retribuzione si intende per n. mensilità.

L'assunzione resta subordinata ad un periodo di prova di mesi/giorni, durante il quale il rapporto di lavoro potrà essere interrotto, sia da parte sua che da parte della scrivente società, senza alcun obbligo di preavviso. Tale periodo andrà a scadere il

Le comunichiamo infine, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, DLgs 21/4/2000 n. 181, che il suo nominativo è stato iscritto al n..... del libro matricola aziendale.

Onde lei possa verificarne l'esattezza, precisiamo qui di seguito i dati oggetto di registrazione:

Per quanto non previsto dalla presente, si fa rinvio alle leggi in materia ed al citato CCNL e relativo CPL della provincia di Bologna.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente debitamente firmata, apponendo sulla stessa la seguente dichiarazione "dichiaro di aver letto attentamente la presente lettera e di accettarne integralmente il contenuto".

L'occasione ci è gradita per porgerle i nostri più distinti saluti.

Firma

3.m. Il fac simile della dichiarazione liberatoria

QUIETANZA

Lettera
Prot. N.

Data,

Spett.le
Ditta
.....
.....

Oggetto: dichiarazione liberatoria

Io sottoscritto dichiaro di aver ricevuto da codesta ditta la somma di € (.....) in dipendenza del rapporto di lavoro iniziato il e cessato il
La somma predetta risulta dagli addendi seguenti:

.....
Mediante il pagamento di tale somma, della quale rilascio quietanza fiscale e liberatoria, dichiaro di essere tacitato da codesta ditta, anche in via di transazione, stralcio e rinuncia di qualsiasi altra somma mi dovesse spettare, per modo che null'altro ho da pretendere.

In fede
Il lavoratore

Per ricevuta e accettazione
La ditta

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 INPS

L'art. 1, comma 9, della legge n. 81/2006 ha stabilito nuove regole per le comunicazioni di assunzione agricole.

La norma in questione prevede che i datori di lavoro agricolo debbano effettuare le comunicazioni d'assunzione, di trasformazione e di cessazione del rapporto di lavoro previste dalle vigenti disposizioni in materia di collocamento (legge 608/96, DLgs 181/2000, legge 264/49) per via telematica esclusivamente alle sedi Inps territorialmente competenti. Sarà poi l'Inps a trasmettere le comunicazioni medesime ai centri per l'impiego e all'Inail.

Deve ritenersi che la norma sarà operativa solo quando sarà emanato il decreto interministeriale di attuazione delle citate nuove norme in materia di comunicazione contestuale d'assunzione.

Sino ad allora le comunicazioni di assunzione degli operai agricoli possono continuare ad essere effettuate nei tempi e con le modalità già in essere, e cioè entro 5 giorni (esclusi i festivi) ed attraverso fogli tratti dal registro d'impresa. Resta altresì in vigore, nel periodo transitorio, l'obbligo di effettuare la comunicazione contestuale dei codici fiscali dei lavoratori assunti o cessati dal servizio dall'Inail (DNA). Quando sarà emanato il decreto interministeriale di attuazione, e le relative disposizioni amministrative, i datori di lavoro agricolo potranno assolvere all'obbligo della comunicazione contestuale di assunzione, di trasformazione e di cessazione del rapporto di lavoro, inviando la relativa comunicazione per via telematica esclusivamente all'Inps, e non al centro per l'impiego, né all'Inail.

La trasmissione della comunicazione a queste ultime due amministrazioni verrà effettuata a cura dell'Inps.

Per quanto riguarda l'ambito applicativo della disposizione, la norma parla genericamente di datori di lavoro agricolo, lasciando intendere che la stessa possa riguardare non solo gli operai agricoli ma anche le altre categorie di dipendenti delle imprese agricole (impiegati, quadri e dirigenti). Sul punto occorrerà tuttavia attendere chiarimenti da parte delle amministrazioni competenti.

CAPITOLO 6 – LE ISPEZIONI SUL LAVORO: nuova normativa

Con circolare n. 132 del 20 settembre 2004 l'Inps ha diramato le linee interpretative in merito al D.L.gs. 23 aprile 2004 n. 124, decreto che ha riformato il sistema delle ispezioni sul lavoro.

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 conoscitivi 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 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 ommesso 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 ommesso 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 ommesso 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 stesso 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 omesso di comunicare la qualifica di pensionato di invalidità del lavoratore	-	516 per ogni dip.	172 per ogni dip.
Ha omesso 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 omesso di comunicare entro 30 gg. la sospensione, variazione e cessazione dell'attività	-	25	8

Con recente circolare (n. 60 del 20/4/2006) l'Inps ha illustrato i principi comportamentali e deontologici da seguire (da parte degli ispettori Inps) in caso di verifica ispettiva.
Riproduciamo di seguito il testo normativo.

Direzione Centrale
Vigilanza sulle Entrate ed Economia Sommersa
Roma, 20 Aprile 2006 Circolare n. 60

OGGETTO: ||Codice di comportamento per il personale INPS inquadrato nel profilo di "ispettore di vigilanza"||
SOMMARIO: Principi di comportamento nei confronti dei datori di lavoro; procedure e modalità ispettive; profili deontologici

In applicazione del D.Lgs. 23 aprile 2004, n.124, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro hanno sottoscritto, in data 7 aprile 2005, un protocollo d'intesa, volto alla realizzazione dei principi di cui al predetto decreto legislativo sulla *razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro* costituendo appositi gruppi di lavoro. In tale documento è stato preso atto anche della necessità di uniformare il comportamento degli organi ispettivi delle singole Amministrazioni e, a tal fine, è stato costituito un gruppo di lavoro incaricato di redigere un codice unico di comportamento da valere per il personale ispettivo delle tre Amministrazioni con disposizioni volte ad uniformare le modalità comportamentali ed a proceduralizzare l'attività di controllo nei luoghi di lavoro.

Il codice – elaborato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 – costituisce dunque una opportuna specificazione delle norme di carattere deontologico e comportamentale già presenti nel D.P.C.M. 28 novembre 2000 del Dipartimento Funzione Pubblica.

Con recente intesa le tre Amministrazioni hanno deciso di emanare, ciascuna con proprio provvedimento, il Codice di comportamento per il rispettivo personale ispettivo. Si allega, pertanto, il Codice di comportamento da valere, unitamente al personale ispettivo delle Direzioni Provinciali del Lavoro e dell'INAIL, per tutto il personale inquadrato nel profilo di "ispettore di vigilanza" dell'INPS.

Il presente codice, che deve essere notificato a tutti gli ispettori di vigilanza in servizio, sostituisce quanto emanato in precedenza.

Il Direttore Generale
Crecco

ALL.1

CODICE DI COMPORTAMENTO DEGLI ISPETTORI DI VIGILANZA DELL'INPS CAPO I

PARTE GENERALE

ART. 1 DEFINIZIONI

1. Nel presente Codice:

a) per *personale ispettivo* si intende il personale inquadrato nel profilo di ispettore di vigilanza dell'INPS. Detto personale è dotato di apposita tessera di riconoscimento che deve essere restituita al momento della sospensione o cessazione per qualsiasi motivo dalle funzioni ispettive;

b) per *vigilanza in materia di rapporti di lavoro, previdenza e assicurazione obbligatoria* si intende l'attività svolta dall'Istituto per assicurare la corretta osservanza delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale.

ART. 2 FINALITÀ

1. Il presente Codice risponde all'esigenza di definire e diffondere i principi guida per un corretto e uniforme comportamento degli ispettori di vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni.

ART. 3 DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. I principi di comportamento dettati nel presente Codice integrano le disposizioni in materia di obbligo di diligenza, lealtà e imparzialità già contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni emanato con D.P.C.M. Dipartimento Funzione Pubblica del 28 novembre 2000;

2. Le disposizioni di carattere operativo costituiscono specificazioni e integrazioni delle disposizioni di legge e delle circolari emanate dall'Istituto per disciplinare l'attività di vigilanza svolta dal proprio personale inquadrato nel ruolo degli ispettori di vigilanza.

CAPO II

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEI DATORI DI LAVORO

ART. 4 PRINCIPIO DI COLLABORAZIONE

1. I rapporti tra l'ispettore di vigilanza ed i soggetti ispezionati sono improntati ai principi di collaborazione e rispetto reciproco.
2. Le ispezioni sono condotte in modo da arrecare la minore turbativa possibile allo svolgimento delle attività dei soggetti ispezionati, tenendo conto delle finalità e delle esigenze dell'accertamento.

ART. 5 PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ

1. L'ispettore di vigilanza osserva il programma di lavoro formulato secondo le specifiche modalità impartite dalla propria Amministrazione centrale e/o periferica.
2. Il programma può essere modificato previa autorizzazione e con le modalità fissate dall'Organismo emanante.
3. Le indicazioni del programma sono da considerarsi formale disposizione nonché atto di assoluta riservatezza.

ART. 6 PREPARAZIONE DELL'ISPEZIONE

1. Al fine di evitare inutili rallentamenti durante l'accertamento ed in rapporto alla tipologia di intervento da effettuare, l'indagine ispettiva deve essere preceduta da una fase preparatoria diretta a raccogliere tutte le informazioni e la documentazione inerente il soggetto da sottoporre a controllo.
2. Tale fase preparatoria è espletata dagli ispettori di vigilanza e/o dal personale amministrativo utilizzando le tecnologie informatiche predisposte a supporto dell'attività di vigilanza.
3. In linea generale gli elementi necessari per l'avvio dell'indagine riguardano:
 - a) la tipologia di intervento e le motivazioni che l'hanno determinata, con allegata l'eventuale denuncia del lavoratore;
 - b) l'attività svolta dal soggetto ispezionato e le lavorazioni dalla stessa dichiarate, con indicazione di eventuali appalti pubblici affidati e individuazione del C.C.N.L. applicabile;
 - c) il comportamento contributivo, comprensivo delle informazioni relative alle regolarità contributive e assicurative rilasciate e a eventuali procedure di riscossione coattiva in corso;
 - d) le denunce obbligatorie effettuate, le autorizzazioni concesse, e gli eventuali contratti certificati;
 - e) i precedenti provvedimenti sanzionatori e verifiche ispettive espletate.

ART. 7 OBBLIGO DI QUALIFICARSI

1. Contestualmente all'accesso, il personale ispettivo deve qualificarsi al soggetto da ispezionare o ad un suo rappresentante ed esibire la tessera di riconoscimento.
2. In mancanza della tessera di riconoscimento l'accesso non può avere luogo.

ART. 8 PROCEDURA ISPETTIVA

1. Gli accertamenti ispettivi curano, tra l'altro, l'identificazione delle persone presenti, l'acquisizione delle dichiarazioni, la rilevazione delle presenze e l'esame dei libri matricola e paga, la descrizione delle lavorazioni svolte, anche in relazione alla valutazione del rischio assicurato e alla sicurezza sul lavoro, il riscontro di quanto sopra con i documenti di rito, come denunce obbligatorie, registro infortuni, ecc.;
2. Gli accertamenti devono concludersi nei tempi strettamente necessari, tenendo conto della complessità dell'indagine e delle dimensioni aziendali del soggetto sottoposto a controllo.
3. Ove il procedimento ispettivo abbia inizio a seguito di richiesta di intervento, al fine di agevolare i successivi accertamenti sui fatti oggetto della segnalazione, la richiesta deve essere circostanziata, con dettagliata descrizione degli elementi che ne costituiscono il fondamento attraverso l'indicazione di eventuali testi e documentazione cartacea.

ART. 9 OBBLIGO DI INFORMAZIONE E ASSISTENZA ALL'ISPEZIONE

1. Nel dare inizio alla sua attività, il personale ispettivo ha l'accortezza, innanzitutto, di conferire con il datore di lavoro o di chi ne fa le veci, qualora ciò sia compatibile con le finalità dell'accertamento ispettivo.
2. Il personale ispettivo, ove si riveli necessario, informa il soggetto sottoposto ad ispezione, od un suo rappresentante, dei poteri attribuiti dalla legge agli organi di vigilanza per l'esercizio delle funzioni ispettive e del potere di sanzionare eventuali comportamenti omissivi o commissivi diretti a impedire l'esercizio della attività di vigilanza o comportamenti da cui si deduca in modo inequivocabile la volontà di ostacolare la stessa.
3. Il personale ispettivo informa il soggetto ispezionato della facoltà di farsi assistere, nel corso dell'accertamento, da un professionista abilitato ai sensi dell'articolo 1 della L. n. 12/1979 affinché presenzi alle attività di controllo e verifica, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 12, comma 7. L'assenza di tale professionista non è comunque ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né inficia la sua validità.
4. Il personale ispettivo verifica, nel caso in cui il soggetto ispezionato si avvalga di consulenza esterna, che il professionista sia in possesso di abilitazione, annotando gli estremi di iscrizione al relativo albo. In particolare i professionisti diversi dai consulenti del lavoro devono aver dato comunicazione alle DD.PP.LL. dell'esercizio dell'attività svolta, trasmettendo l'elenco dei soggetti assistiti. Eventuali collaboratori dei professionisti abilitati devono essere muniti di apposita delega.
5. In caso di constatato esercizio abusivo delle professioni di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979, il personale ispettivo provvede a darne immediata comunicazione alle autorità competenti. In tal caso il personale ispettivo vieta al soggetto non abilitato di assistere all'ispezione in corso.

ART. 10 CORRETTA INFORMAZIONE

1. Il personale ispettivo fornisce ai soggetti ispezionati chiarimenti e indicazioni operative sulla corretta applicazione delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale e risponde nel modo più completo, chiaro e accurato possibile alle richieste di informazioni che vengono poste, attenendosi alle posizioni ufficiali espresse dall'INPS, anche in applicazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 2, del D. Lgs. n. 124/2004.

CAPO III

PROCEDURE E MODALITÀ ISPETTIVE

ART. 11 ACQUISIZIONE ED ESAME DI DOCUMENTI

1. Nel corso dell'accertamento, il personale ispettivo acquisisce tutti gli elementi probatori utili per l'esame obiettivo della situazione aziendale e dei fatti accertati, anche al fine del successivo confronto con eventuali memorie difensive in sede di contenzioso amministrativo e giurisdizionale.

2. Il personale ispettivo può chiedere al datore di lavoro di esibire gli eventuali verbali rilasciati nel corso di precedenti accertamenti condotti anche da altre Amministrazioni, qualora tale documentazione non sia stata acquisita nella fase di preparazione dell'ispezione.

3. L'esame della documentazione viene effettuato presso la sede del soggetto ispezionato e, ove funzionale alle esigenze dell'accertamento, anche presso gli studi dei professionisti abilitati o l'ufficio di appartenenza del personale ispettivo procedente.

4. Qualora, presso il soggetto ispezionato non sia tenuta la prevista documentazione obbligatoria, il personale ispettivo, oltre ad adottare i relativi provvedimenti sanzionatori, richiama il predetto soggetto a tenere tale documentazione sul luogo di lavoro.

Art. 12 ACQUISIZIONE DELLE DICHIARAZIONI

1. Le dichiarazioni rese dai lavoratori devono essere acquisite di norma durante il primo accesso. Ove necessario, il personale ispettivo, al fine di arricchire di ulteriori elementi conoscitivi l'accertamento in corso, raccoglie le dichiarazioni dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), dal Comitato Pari Opportunità (CPO), ove costituito, e, nel campo della vigilanza tecnica, dalle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

2. Il personale ispettivo valuta l'opportunità di estendere l'acquisizione delle dichiarazioni ai lavoratori anche al di fuori del posto di lavoro previo consenso degli stessi.

3. Del consenso acquisito ai sensi del comma precedente deve essere fatta menzione nel verbale di accertamento.

4. In relazione alla tipologia dell'azienda, l'acquisizione delle dichiarazioni può essere effettuata da più ispettori di vigilanza, mentre il prosieguo e la definizione dell'accertamento può essere demandato anche ad una sola unità ispettiva. Tale circostanza deve risultare dal verbale di accertamento.

5. Le dichiarazioni dei lavoratori vengono acquisite dai singoli soggetti ai quali vanno rivolte domande chiare e comprensibili, tali da non dar luogo a dubbi interpretativi.

6. Eventuali rifiuti a fornire informazioni o a sottoscrivere dichiarazioni vanno riportati nel verbale di accertamento, indicando anche, se sussistono, le relative motivazioni.

7. In fase di acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori non è ammessa la presenza del datore di lavoro e/o del professionista.

8. Le dichiarazioni e le notizie possono essere rese anche direttamente dai dichiaranti con un atto scritto, a forma libera, recante la sottoscrizione.

9. Le dichiarazioni sono riportate, in modo chiaro e leggibile, nel verbale di acquisizione di dichiarazione di cui deve darsi lettura al dichiarante affinché ne confermi il contenuto ovvero rilevi eventuali correzioni e quindi lo sottoscriva.

10. Le dichiarazioni acquisite in sede ispettiva vanno riscontrate con elementi oggettivi risultanti dalla documentazione esaminata o da altre dichiarazioni rese da prestatori di lavoro o da terzi.

11. Nessuna copia delle dichiarazioni deve essere rilasciata al lavoratore e/o al soggetto ispezionato in sede di ispezione e sino alla conclusione degli accertamenti. In caso di richiesta il personale ispettivo informa il richiedente che l'eventuale accesso alle dichiarazioni può essere rivolta alla Sede INPS competente.

ART. 13 ATTO INTERLOCUTORIO

1. Qualora l'accertamento si riveli complesso e prolungato nel tempo, il personale ispettivo valuta l'opportunità di rilasciare al soggetto ispezionato o a persona appositamente delegata, un atto interlocutorio contenente la descrizione delle attività compiute, la documentazione esaminata, nonché l'espressa menzione che gli accertamenti sono ancora in corso.

ART. 14 MODELLO UNIFICATO DI VERBALE DI ACCERTAMENTO

1. A conclusione della visita ispettiva il personale ispettivo redige il verbale di accertamento, utilizzando il modello unificato e, nei casi di accertamento di illeciti amministrativi, il relativo processo verbale di contestazione/notificazione.

2. Il verbale di accertamento deve riportare gli elementi di fatto acquisiti e documentati e contenere l'indicazione dei dati necessari per l'adozione dei provvedimenti di competenza anche di altre Amministrazioni, nonché gli Organi amministrativi ai quali vanno inoltrati eventuali ricorsi.

3. Il verbale di accertamento vale anche ai fini dell'assolvimento del principio del contraddittorio qualora contenga le osservazioni e le deduzioni del soggetto ispezionato in ordine ai fatti accertati.

4. Per la forma della contestazione immediata o della notificazione si applicano le disposizioni previste dalle leggi vigenti. In ogni caso la notificazione può essere effettuata, con le modalità previste dal codice di procedura civile.

ART. 15 PROCESSO VERBALE

1. Il processo verbale deve contenere ogni elemento utile a garantire una cognizione precisa e circostanziata dei fatti e ad assicurare la possibilità di difesa del presunto trasgressore.

2. Con riferimento ad alcuni elementi del processo verbale è possibile rinviare al verbale di accertamento di cui all'articolo precedente.

3. In caso di assenza del trasgressore, il processo verbale può essere consegnato a chi ne fa le veci.

4. Nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la contestazione immediata a tutti i destinatari o anche ad uno soltanto di essi, è ammessa la possibilità di procedere alla notificazione dell'illecito amministrativo.

ART. 16 MOTIVAZIONE DEL VERBALE

1. Le conclusioni finali del verbale d'accertamento alle quali è pervenuto l'ispettore devono essere adeguatamente motivate, anche al fine di prevenire il contenzioso amministrativo e/o giurisdizionale.

ART. 17 TRASMISSIONE DEI VERBALI DI ACCERTAMENTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI

1. L'ispettore di vigilanza trasmette tempestivamente il verbale di accertamento alla propria Sede di appartenenza affinché questa provveda ad inoltrarlo alle altre Amministrazioni per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

ART. 18 RILEVAZIONE DI ILLECITI PENALI E FISCALI

1. In caso di rilevazione di illeciti penali e fiscali il personale ispettivo, secondo le modalità definite dall'Istituto, riferisce in maniera compiuta alla Procura della Repubblica, corredando la relativa denuncia con ogni documentazione costituente fonte di prova del reato, ai sensi degli articoli 331 e segg. c.p.p.

2. Analogo comportamento è seguito nel caso in cui l'indagine sia avvenuta avvalendosi dei poteri di Ufficiale di P.G. In tal caso la denuncia avviene senza indugio, ai sensi dell'articolo 347 c.p.p., salva l'adozione della prescrizione obbligatoria come disciplinata dal D.Lgs. n. 758/1994 e dall'art. 15 del D.Lgs. n. 124/2004.

3. L'ispettore di vigilanza, secondo le modalità stabilite dall'INPS, è tenuto a comunicare alla Guardia di finanza i fatti che possono configurarsi come violazioni tributarie ai sensi dell'art. 19, 1° comma, lettere d) e f) della Legge n. 413/1991.

ART. 19 STRUMENTI CONCILIATIVI

1. Al fine di promuovere i percorsi innovativi della riforma dell'attività di vigilanza, l'ispettore di vigilanza dà informazione circa gli strumenti conciliativi introdotti dal D.Lgs. n. 124/2004.

CAPO IV

PROFILI DEONTOLOGICI

ART. 20 VALORI FONDAMENTALI

1. L'ispettore di vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni assume, nell'interesse pubblico e della tutela sociale del lavoro, quali valori fondamentali l'imparzialità, l'obiettività, l'efficienza, la riservatezza professionale e la trasparenza e si attiene a norme di onestà e integrità.

ART. 21 IMPARZIALITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO

1. L'ispettore di vigilanza è imparziale e si astiene da qualsiasi azione arbitraria nei confronti dei datori di lavoro e da qualsiasi trattamento preferenziale.

2. Il suo operato non deve essere in alcun caso influenzato da pressioni indebite di qualsiasi tipo, ancorché esercitate da superiori gerarchici, né da interessi personali e finanziari.

3. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'ispettore di vigilanza garantisce il principio della parità di trattamento dei soggetti ispezionati.

ART. 22 OBBLIGO DI ASTENSIONE E DICHIARAZIONE DI INCOMPATIBILITÀ

1. L'ispettore di vigilanza si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad indagini ispettive ogni volta che possano essere coinvolti direttamente o indirettamente interessi personali o sussistano ragioni di convenienza.

2. L'ispettore di vigilanza si attiene all'obbligo di astensione ed effettua la dichiarazione di incompatibilità qualora sussistano, con il soggetto ispezionato, relazioni di parentela o di affinità entro il 4° grado.

3. La dichiarazione di incompatibilità deve essere effettuata anche nel caso in cui l'attività da svolgere abbia come destinatari soggetti la cui documentazione di lavoro sia tenuta da professionisti che siano legati al personale ispettivo incaricato da rapporto di parentela o affinità entro il 4° grado.

4. La dichiarazione deve essere effettuata anche qualora tale relazione emerga nel corso dell'accertamento.

ART. 23 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E SEGRETO PROFESSIONALE

1. Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della riservatezza.

2. L'ispettore di vigilanza non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, comprese quelle fornite dalle banche dati cui sono autorizzati ad accedere.

3. Nel corso dell'ispezione, nonché nelle fasi successive, l'ispettore di vigilanza garantisce la segretezza della fonte della denuncia e/o degli atti che hanno dato origine all'accertamento.

4. L'ispettore di vigilanza conserva il segreto sulle informazioni inerenti i processi produttivi e lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni secondo le vigenti disposizioni.

ART. 24 CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI

1. L'ispettore di vigilanza si riconosce nei valori e nelle strategie della propria Amministrazione e finalizza il suo operato alla realizzazione degli obiettivi di tutela sociale e del lavoro, di contrasto al lavoro sommerso e irregolare e di lotta all'evasione ed all'elusione contributiva, utilizzando a tal fine l'autonomia operativa riconosciutagli dall'INPS, curando il proprio aggiornamento professionale e partecipando alle iniziative formative organizzate dallo stesso Istituto.

ART. 25 CUSTODIA ED USO DEI BENI IN DOTAZIONE

1. L'ispettore di vigilanza è responsabile della corretta tenuta del materiale e delle attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio.

ART. 26 RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

1. L'ispettore di vigilanza si astiene da rapporti con gli organi di informazione, se non preventivamente autorizzato dal diretto superiore.

2. Qualora venga a conoscenza di notizie inesatte riportate da organi di stampa, ne informa il proprio superiore gerarchico secondo le modalità stabilite dall'Istituto.

Analogamente hanno fatto il Ministero del Lavoro ed anche l'Inail, aderendo con ciò al Protocollo d'intesa del 7/4/2006.

CAPITOLO 7. PARTE PREVIDENZIALE, CONTRIBUTIVA E PAGHE

7.a. Le tavole contributive 2006

Recenti provvedimenti governativi hanno mutato il quadro riferito alle aliquote contributive per il settore agricolo. Vediamo in sintesi le principali novità e le tabelle delle aliquote contributive in vigore nel settore agricolo per l'anno 2006.

LAVORATORI DIPENDENTI

Contributo lavoratori autonomi

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 1, c. 1, del decreto legge n. 2/2006, è prorogato dal 1° gennaio al 1° marzo 2006 l'aumento annuale di 0,20 punti percentuali del contributo destinato al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dovuto dalle imprese agricole per i propri operai in virtù dell'art. 3, d.lgs. 146/97 (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'1/7/2006)..

Contributo assegni familiari, maternità e disoccupazione

Come previsto dalla finanziaria 2006 (1, commi 361, 362, 364 e 365 della legge 266/2005), i contributi per il finanziamento delle prestazioni temporanee (assegno per il nucleo familiare, maternità, disoccupazione, etc.) sono stati ridotti nel limite massimo complessivo di un punto percentuale.

La misura è come noto applicabile a tutti i datori di lavoro, comprese le imprese agricole, come previsto anche dall'INPS nella circolare n. 3 del 5 gennaio 2006.

La riduzione si applica in via privilegiata sull'aliquota contributiva degli assegni per il nucleo familiare e, in caso di incapienza, su quelle per la maternità e la disoccupazione, ed infine sugli altri contributi per le prestazioni temporanee, escludendosi in ogni caso i contributi per il finanziamento del fondo di garanzia TFR e della formazione.

Nel settore agricolo, per quanto riguarda gli operai agricoli, la riduzione opera sul contributo per la disoccupazione che scende dal 2,41 per cento all'1,41 per cento (1,38 per gli operai delle cooperative e delle aziende diretto coltivatrici). Si rammenta infatti che il contributo Cuaf e maternità sono già stati abbattuti dall'art. 120 co. 1 della legge 388/2000.

Per quanto riguarda invece gli impiegati, quadri e dirigenti, la riduzione si applica sul contributo per la maternità (0,06) determinandone l'eliminazione, e sul contributo per la disoccupazione che scende dall'1,61 per cento allo 0,67 per cento (0,64 per gli impiegati, quadri e dirigenti delle cooperative e delle aziende diretto coltivatrici).

Decontribuzione delle erogazioni stabilite da contratti di 2° livello

Confermata l'esclusione dalla base imponibile delle erogazioni legate alla produttività previste dai contratti collettivi aziendali o di secondo livello. L'esclusione opera soltanto sulla parte di erogazione che non ecceda il 3 per cento della retribuzione contrattuale percepita nell'anno solare di riferimento (art. 43, c.2, legge 448/2001); tali sono assoggettate al contributo di solidarietà del 10 per cento, salvo che non siano destinate al finanziamento dei fondi previdenziali integrativi.

Agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate

Le agevolazioni per le aziende operanti nei territori montani (particolarmente svantaggiati) o svantaggiati sono confermate nelle seguenti misure :

ZONA	QUOTA DA CORRISPONDERE	RIDUZIONE
Montana (Particolarmente svantaggiata)	30%	70%
Svantaggiata	60%	40%

Si ricorda che i lavoratori dipendenti non hanno diritto, sulla quota di contribuzione a loro carico, ad alcuna riduzione.

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI, A PROGETTO E OCCASIONALI

Dal 1° gennaio 2004 l'aliquota contributiva per gli 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 stata equiparata a quella prevista per la gestione pensionistica dei commercianti (art. 45 del d.l. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

A tale aliquota si applicano gli incrementi previsti per i commercianti dall'art.59, c.15, legge n. 449/1997, pari a 0,20 punti percentuali l'anno, fino al raggiungimento graduale di 19 punti percentuali, in base a ciò dal 1° gennaio 2006 la contribuzione dovuta alla gestione separata INPS, per i soggetti non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, è pari al 18,20 per cento.

Pertanto a decorrere dal 1° gennaio 2005 la contribuzione dovuta alla gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, legge 335/95 è fissata nelle seguenti misure:

- 10% per i soggetti già iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria;
- 15% per i soggetti titolari di pensione previdenziale diretta;
- 18,20% per i soggetti che sono privi di altra tutela previdenziale obbligatoria.

Per i redditi oltre € 39.297,00 e fino a € 85.478,00 l'aliquota è pari al 19,20%.

Il contributo è, come noto, posto per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del collaboratore.

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

Sulla base della legge n. 311/04 (finanziaria 2005) gli associati in partecipazione sono tenuti all'iscrizione, con decorrenza 1° gennaio 2004, nella gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, legge 335/95.

L'aliquota contributiva pensionistica dovuta per tali soggetti è pari a quella corrisposta alla predetta gestione separata Inps per i soggetti non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e cioè, per l'anno 2006, al 18,20 per cento.

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

**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI AZIENDE AGRICOLE TRADIZIONALI**

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2006

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)(2) (COMPRESO CONTR. BASE 0,11)	26,60	18,06	8,54	26,60	18,06	8,54
ASSICURAZIONE DISOCCUPAZIONE (3)	1,41	1,41		1,41	1,41	
CASSA INTEGRAZIONE SALARI (4)	1,50	1,50		1,50	1,50	
ASSICURAZIONE INFORTUNI	13,2435	13,2435		13,2435	13,2435	
INDENNITA' MALATTIA	0,683	0,683		0,683	0,683	
FONDO GARANZIA FINE RAPPORTO	0,20	0,20				
TOTALE CONTRIBUTI	43,6365	35,0965	8,54	43,4365	34,8965	8,54

NOTE:

(1) A decorrere dal 1° marzo 2006 l'aliquota per il fondo pensione per la quota a carico del datore di lavoro aumenta dello 0,20% (art. 1, c. 1, d.l. n. 2/2006 e art. 3, d.lgs. 146/1997).

(2) 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 2006 detta fascia non è ancora stata determinata dall'INPS (nel 2005 era pari a €38.641,00 annui).

(3) Aliquota così ridotta (già pari a 2,41) ai sensi dell'art. 1, c. 361 e 362, legge 266/2005.

(4) L. 26/9/1981, n. 537, di conversione del D.L. 402/81 (art. 11). 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 i propri operai (art. 19, Legge n. 457/72).

**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI AZIENDE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE**

TAB. N° 2

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1/1/2006 AL 30/6/2006						
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)(2) (COMPRESO CONTR. BASE 0,11)	30,40	21,86	8,54	30,40	21,86	8,54
ASSICURAZIONE DISOCCUPAZIONE (3)	1,41	1,41		1,41	1,41	
CASSA INTEGRAZIONE SALARI	1,50	1,50		1,50	1,50	
ASSICURAZIONE INFORTUNI	13,2435	13,2435		13,2435	13,2435	
INDENNITA' MALATTIA	0,683	0,683		0,683	0,683	
FONDO GARANZIA FINE RAPPORTO	0,20	0,20				
TOTALE CONTRIBUTI	47,4365	38,8965	8,54	47,2365	38,6965	8,54

NOTE:

(1) A decorrere dal 1° luglio 2006 l'aliquota per il fondo pensione per la quota a carico del datore di lavoro aumenta dello 0,60% (art. 3, d.lgs. 146/1997).

(2) 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 2006 detta fascia non è ancora stata determinata dall'INPS (nel 2005 era pari a €38.641,00 annui).

(3) Aliquota così ridotta (già pari a 2,41) ai sensi dell'art. 1, c. 361 e 362, legge 266/2005.

**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI AZIENDE DIRETTO COLTIVATRICI**

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2006

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)(2) (COMPRESO CONTR. BASE 0,11)	26,60	18,06	8,54	26,60	18,06	8,54
ASSICURAZIONE DISOCCUPAZIONE (3)	1,38	1,38		1,38	1,38	
ASSICURAZIONE INFORTUNI	13,2435	13,2435		13,2435	13,2435	
INDENNITA' MALATTIA	0,683	0,683		0,683	0,683	
FONDO GARANZIA FINE RAPPORTO	0,20	0,20				
TOTALE CONTRIBUTI	42,1065	33,5665	8,54	41,9065	33,3665	8,54

NOTE:

(1) A decorrere dal 1° marzo 2006 l'aliquota per il fondo pensione per la quota a carico del datore di lavoro aumenta dello 0,20% (art. 1, c. 1, d.l. n. 2/2006 e art. 3, d.lgs. 146/1997).

(2) 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 2006 detta fascia non è ancora stata determinata dall'INPS (nel 2005 era pari a €38.641,00 annui).

(3) Aliquota così ridotta (già pari a 2,38) ai sensi dell'art. 1, c. 361 e 362, legge 266/2005.

IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2006

CONTRIBUTI I.N.P.S.

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
ASSICURAZIONE DISOCCUPAZIONE (2) (3)	0,67	0,67		0,67	0,67	
CISOA (4)	1,50	1,50				
TOTALE CONTRIBUTI INPS	34,17	25,63	8,54	32,67	24,13	8,54

CONTRIBUTI E.N.P.A.I.A.

ASSICURAZIONE INF.NI 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 DI FINE RAPPORTO	6,00	6,00		6,00	6,00	
TOTALE CONTRIBUTI ENPAIA (5)	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 2006 detta fascia non è ancora stata determinata dall'INPS (nel 2005 era pari a €38.641,00 annui).

(2) Aliquota così ridotta (già pari a 1,61) ai sensi dell'art. 1, c. 361 e 362 della legge 266/2005. La riduzione è pari a 0,94 perché 0,06 è stato utilizzato per abbattere il contributo per la maternità.

(3) Per i datori di lavoro con la qualifica di coltivatori diretti e per le cooperative il contributo per la disoccupazione è pari allo 0,64. L'aliquota risulta così ridotta (già pari a 1,61) ai sensi dell'art. 1, c. 361 e 362 della legge 266/2005. La riduzione è pari a 0,97 perché 0,03 è stato utilizzato per abbattere il contributo per la maternità.

(4) Per i datori di lavoro con la qualifica di coltivatori diretti, il contributo CISOA non è dovuto (cfr. messaggio INPS n.284 del 09/05/2002)

(5) Per la riscossione dei contributi di propria pertinenza, l'ENPAIA applica una maggiorazione del 4% calcolata sull'importo dei contributi stessi.

TOTALE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2006

RIEPILOGO COMPLESSIVO

IMPRESE AGRICOLE TRADIZIONALI

TAB. N° 5

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	35,0965	8,54	34,8965	8,54	25,63	8,54
ZONE MONTANE	8,7741	8,54	8,7241	8,54	6,408	8,54
ZONE SVANTAGGIATE	11,2309	8,54	11,1669	8,54	8,202	8,54

IMPRESE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE

TAB. N° 6

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	38,8965	8,54	38,6965	8,54	25,63	8,54
ZONE MONTANE	9,7241	8,54	9,6741	8,54	6,408	8,54
ZONE SVANTAGGIATE	12,4469	8,54	12,3829	8,54	8,202	8,54

IMPRESE DIRETTO COLTIVATRICI

TAB. N° 7

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	33,5665	8,54	33,3665	8,54	24,10	8,54
ZONE MONTANE	8,3916	8,54	8,3416	8,54	6,025	8,54
ZONE SVANTAGGIATE	10,7413	8,54	10,6773	8,54	7,712	8,54

(*) Per gli impiegati, le aliquote contributive indicate sono quelle relative all'INPS e non comprendono quelle dovute all'ENPAIA.

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2006***SOGGETTI GIA' ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA*

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
	ASSICURAZIONE I.V.S.	10,00	6,67
ASSICURAZIONE INFORTUNI (1)			
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 I.V.S.	15,00	10,00
ASSICURAZIONE INFORTUNI (1)			
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 I.V.S.	17,70	11,80
MATERNITA', A.N.F., MALATTIA	0,50	0,33	0,17
ASSICURAZIONE INFORTUNI (1)			
TOTALE CONTRIBUTI (2)	18,20	12,13	6,07

NOTE:

(1) Per i collaboratori adibiti ad attività per le quali è obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ai sensi dell'art.5, d.lgs.38/2000 - e cioè per i collaboratori che svolgono le attività previste dall'art.1 del T.U. infortuni, ovvero si avvalgono 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.

(2) Tale aliquota è valevole fino alla retribuzione di €39.297,00. Per i redditi superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile, ai sensi della l. 438/92, il collaboratore deve corrispondere un contributo aggiuntivo dell'1%. Per l'anno 2006 detta fascia è stata determinata da €39.297,00 a €85.478,00 con una aliquota totale perciò ammontante a 19,20%.

7.b. I minimali contributivi

L'Inps, con circolare n. 18 del 8/2/2006, 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 2006, dal 1/1/2006, in € 40,62 giornalieri (somma corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni al 1° gennaio 2006, € 427,58).

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 2006, al 1,7%. Nel settore agricolo questi ultimi minimi sono:

- Dirigenti € 89,92 Impiegati € 47,42 Operai € 36,14

Per gli impiegati agricoli dipendenti da più aziende il minimale è di € 31,70 per gli impiegati di concetto e di € 25,78 per quelli d'ordine. Tali due minimali vanno comunque adeguati al minimo dei minimi e cioè a € 40,62. Ricordiamo che il datore di lavoro, per il calcolo dei contributi previdenziali, deve rispettare tre tipi di minimali:

- a. La retribuzione come definita dai contratti collettivi
- b. I minimali retributivi di categoria ex lege n. 537/81
- c. Il minimale dei minimali fissato, per il 2006, in € 40,62 (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 € 36,14.

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 (€ 40,62) 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 2006 il contributo aggiuntivo è dovuto sulla quota di retribuzione che eccede € 39.297,00 annui (€ 3.274,00 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 € 84.049,00 (2005) a € 85.478,00 (per il 2006).

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente

Ricordiamo infine che anche per il 2006 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 2006, 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:

FPLD	
a. Contributo settimanale base	€ 0,0868
b. Contributo settimanale adeguamento	€ 2,75
CUAF	
Contributo settimanale	0,0347
MATERNITÀ	
Contributo settimanale	€ 0,0165
INAIL	
Contributo settimanale	€ 0,0930
TOTALE contributo settimanale	
Esclusa Inail	€ 2,89
Compresa Inail	€ 2,98

7.c. Riforma della previdenza agricola. Legge n. 81/2006

Sul Supplemento Ordinario n. 58 alla Gazzetta Ufficiale n. 59 dell'11 marzo 2006 è stata pubblicata la Legge n. 81 dell'11 marzo 2006, di conversione in legge del Decreto Legge n. 2 del 10 gennaio 2006, contenente misure urgenti per il settore agricolo.

Le novità di interesse per i datori di lavoro agricolo riguardano:

- agevolazioni contributive per le aree svantaggiate;
- nuovi termini e le nuove modalità di invio delle denunce previdenziali per il settore agricolo;
- misure per affrontare l'emergenza aviaria.

ARTICOLO 1 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA AGRICOLA

In sede di conversione in legge del DL n. 2 del 10 gennaio 2006 è stato introdotto il nuovo articolo 1 contiene disposizioni di natura previdenziale.

Comma 1 – Aliquote contributive

Il comma 1 ha previsto invece la sospensione, per il triennio 2006-2008, degli aumenti di Aliquota del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (per l'adeguamento del settore agricolo agli altri).

Comma 2 – Agevolazioni contributive

Dal 1° gennaio 2006, e per il triennio 2006-2008, vengono modificate le agevolazioni contributive già previste dai commi 5, 5-bis e 5-ter, articolo 9 della Legge n. 67/1988:

- nei territori montani particolarmente svantaggiati la riduzione contributiva è pari al 75 per cento (nell'anno 2005 pari al 70 per cento) dei contributi a carico del datore di lavoro;
- nelle zone agricole svantaggiate, comprese le aree dell'Obiettivo 1 e i territori di Abruzzo, Molise e Basilicata la riduzione contributiva è pari al 68 per cento (nell'anno 2005 pari al 40 per cento).

Commi 4 e 5

A decorrere dal 1° gennaio 2006 la retribuzione imponibile utile al calcolo dei contributi agricoli unificati per i lavoratori a tempo determinato e indeterminato è quella prevista dal comma 1, articolo 1 del DL n. 338/1989 convertito nella Legge n. 389/1989 che prevede: "La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo".

In definitiva la base di calcolo per i contributi diviene per tutti i lavoratori agricoli la retribuzione effettivamente corrisposta prevista da legge o contratti collettivi. Sempre a partire dal 1° gennaio 2006, tale limite minimo di retribuzione, precisa poi il comma 5, è utile anche ai fini del calcolo delle prestazioni temporanee in favore degli operai agricoli a tempo determinato e assimilati.

Comma 6 – Invio telematico del DMAG

Attualmente i datori di lavoro agricolo sono tenuti alla presentazione della dichiarazione di manodopera agricola (DMAG UNICO) tramite:

- supporto cartaceo, entro il giorno 25 del mese successivo a quello di scadenza di ciascun trimestre;
- supporto magnetico, entro il giorno 25 del secondo mese successivo al trimestre di riferimento;
- trasmissione telematica, avvalendosi di soggetti autorizzati, con le stesse scadenze valide per la presentazione tramite supporto magnetico.

A decorrere dal 1° luglio 2006, l'unica modalità possibile sarà quella telematica. La dichiarazione rimane comunque a scadenza trimestrale, ma l'invio deve avvenire entro il mese successivo al trimestre di riferimento. Le nuove scadenze dunque, pur in attesa di conferma da parte dell'INPS, saranno pertanto seguenti:

Periodo di riferimento	Scadenza
Gennaio - marzo	30 aprile
Aprile - giugno	31 luglio
Luglio - settembre	31 ottobre
Ottobre - dicembre	31 gennaio

Commi 7 e 8 – Denuncia aziendale

Il comma 7 prevede che tutte le aziende agricole in attività sono tenute, entro il 30 giugno 2006, a ripresentare in via telematica la denuncia aziendale prevista dall'articolo 5 del D.Lgs n. 375/1993.

Si ricorda che tale denuncia, da presentarsi all'INPS e attestante la composizione agroeconomica dell'azienda, interessa tutti i datori di lavoro agricolo, esclusi i concedenti nei rapporti di piccola colonia, e costituisce un adempimento necessario per poter effettuare l'assunzione di manodopera.

Tale denuncia aziendale, a decorrere dal 1° luglio 2006, dovrà essere trasmessa esclusivamente in via telematica su apposito modello predisposto dall'INPS. Nel caso di assunzione di operai a tempo determinato, il datore di lavoro è tenuto ad inserire nella denuncia aziendale:

- l'indicazione del tipo di coltura praticata ovvero l'allevamento condotto;
- il presunto fabbisogno di manodopera.

Comma 9 – Comunicazioni di assunzione, cessazione e trasformazione

Il comma 9 prevede che i datori di lavoro agricolo effettuano le comunicazioni di assunzione, di trasformazione e di cessazione per via telematica esclusivamente alle sedi INPS territorialmente competenti.

Sarà poi l'INPS a trasmettere tali comunicazioni al Centro per l'Impiego competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro e alla sede INAIL.

Comma 10 – Anticipazioni delle prestazioni INPS

A decorrere dal 1° luglio 2006 i datori di lavoro del settore agricolo che, in base a disposizioni di legge o di contratto collettivo, sono tenuti ad anticipare prestazioni temporanee a carico dell'INPS, possono compensare tali anticipazioni in sede di dichiarazione mensile.

ARTICOLO 1 BIS - ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AGRICOLTURA

Al comma 7 dell'articolo 1 bis del decreto legge convertito, il legislatore ha introdotto alcune disposizioni per sostenere il settore avicolo in piena emergenza aviaria. In particolare è stata prevista la sostituzione del comma 3 bis del DL n. 202/2005, convertito dalla Legge n. 244/2005 che già stabiliva alcune misure urgenti per la prevenzione dell'influenza aviaria. Il nuovo disposto di legge prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2006 e fino al 31 ottobre 2006, sono sospesi, senza aggravio di sanzioni, interessi o altri oneri:

- i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti tributari;
 - il versamento di ogni contributo o premio di previdenza e assistenza sociale, compresa la quota a carico dei dipendenti.
- Tale sospensione opera a favore:
- degli allevatori avicoli;
 - delle imprese di macellazione e trasformazione di carne avicola nonché mangimistiche operanti nella filiera;
 - degli esercenti attività di commercio all'ingrosso di carni avicole.

La legge precisa che non saranno effettuati rimborsi per gli importi già versati. Inoltre, al fine di assicurare la realizzazione di interventi urgenti diretti a fronteggiare l'emergenza nel settore avicolo, viene istituito presso il Ministero delle Politiche agricole e forestali un nuovo Fondo, denominato "Fondo per l'emergenza avicola".

Al Fondo è attribuita, per l'anno 2006, una dotazione finanziaria pari a 100 milioni di euro, che verrà utilizzata per finanziare:

- interventi per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà;
- programmi di prevenzione, controllo ed eliminazione della influenza aviaria realizzati a livello comunitario, nazionale e regionale, in modo tale da assicurare alle imprese avicole un'indennità compensativa della perdita di reddito derivante anche da restrizioni produttive a seguito di provvedimenti sanitari;
- programmi finalizzati alla realizzazione di interventi per l'abbandono dell'attività produttiva;
- investimenti nelle imprese avicole per misure di biosicurezza, comprese le spese sostenute per misure sanitarie;
- interventi, disposti dall'autorità sanitaria a fini di benessere degli animali, per l'abbattimento degli avicoli in caso di sovraffollamento.

7.e. Le tabelle salariali operai e impiegati 2006

1) TABELLE OPERAI AGRICOLI

(A) SETTORE TRADIZIONALE

Tabella salariale operai agricoli a tempo determinato (avventizi) 1/1/2006 – tariffa oraria

Livello e qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (6%) 1/1/2005	TOTALE Salario contrattuale 1/1/2005	3° Elemento (30,44%)	Salario produttività dal 1/06/05	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	0,42	7,44	2,26	0,007	9,71	11,56	12,68	13,42	0,64
6 LIV. SP. INTERM.	6,68	0,40	7,08	2,16	0,007	9,25	11,01	12,07	12,78	0,61
5 LIV. SPECIALIZZ.	6,65	0,40	7,05	2,15	0,007	9,21	10,96	12,02	12,73	0,61
4 LIV.Q. SUPER	6,15	0,37	6,52	1,98	0,006	8,51	10,13	11,11	11,76	0,56
3 LIV.QUALIF.	5,78	0,35	6,13	1,87	0,006	8,01	9,53	10,45	11,07	0,53
2 LIV. COMUNI A	5,28	0,32	5,60	1,70	0,005	7,31	8,70	9,54	10,10	0,48
1 LIV. COMUNI B	4,04	0,24	4,28	1,30	0,004	5,58	6,65	7,29	7,72	0,37

Tabella salariale degli operai agricoli a tempo indeterminato 1/1/2006 – tariffa mensile

Livello e qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (6%) 1/1/2005	Salario produttività dal 1/06/05	TOTALE Salario contrattuale 1/6/2005
7 Liv. Spec. Super	1.221,16	73,27	1,221	1.295,65
6 Liv. Spec. Interm.	1.156,39	69,38	1,156	1.226,93
5 Liv.Specializz.	1.150,65	69,04	1,151	1.220,84
4 Liv. Qual. Super	1.059,47	63,57	1,059	1.124,10

Per la paga oraria il divisore mensile è di 169 ore.

Scatti di anzianità

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 Interim.	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

(B) SETTORE FLOROVIVAIO – TARIFFE ORARIE

Tabella salariale operai florovivaisti a tempo determinato (avventizi) 1/1/2006

Qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (6%) 1/1/2005	TOTALE Salario contrattuale 1/1/2005	3° Elemento (30,44%)	Salario produttività dal 1/06/05	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	0,43	7,58	2,31	0,007	9,90	12,09	12,92	13,68	0,65
6 Liv. Spec Interim. Ex Op. Motorista	6,91	0,41	7,32	2,23	0,007	9,56	11,67	12,48	13,21	0,63
5 Liv. Specializzato	6,77	0,41	7,18	2,19	0,007	9,38	11,45	12,24	12,96	0,62
4 Liv. Spec. Qualif. Super	6,26	0,38	6,64	2,02	0,006	8,67	10,59	11,32	11,98	0,57
3 Liv. Qualificato	6,09	0,37	6,46	1,97	0,006	8,44	10,30	11,01	11,66	0,56
2 Liv. Comuni	5,43	0,33	5,76	1,75	0,005	7,52	9,18	9,81	10,39	0,50

Tabella salariale operai florovivaisti a tempo indeterminato 1/1/2006

Qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (6%) 1/1/2005	Salario produttività dal 1/06/05	TOTALE Salario contrattuale 1/6/2005
7 Liv. Spec. Super	7,16	0,43	0,007	7,60
6 Liv. Spec Interm. Ex Mot.	6,91	0,41	0,007	7,33
5 Liv. Specializz.	6,79	0,41	0,007	7,21
4 Liv. Spec. Qualif. Super	6,27	0,38	0,006	6,66
3 Liv. Spec. Qualificato	6,10	0,37	0,006	6,48
2 Liv. Comuni	5,44	0,33	0,005	5,78

Scatti di anzianità

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

(C) TRATTENUTE PREVIDENZIALI DI LEGGE E DI CONTRATTO AI LAVORATORI DAL 1/1/2006

Operai agricoli a tempo determinato (avventizi)

Trattenute deducibili dall'imponibile fiscale: FAP 8,54% della retribuzione	Trattenute non deducibili dall'imponibile fiscale: Cimaav € 0,0634 per giornata Cac prov. € 0,1071 per giornata Cac naz. € 0,20% della retribuzione lorda
Avventizi dip. coop. di trasformazione e aziende con processi di lavorazione FAP 8,54 della retribuzione lorda	
Trattenuta previdenziale sul TFR FAP 0,50% sulla retribuzione lorda	

Operai agricoli a tempo indeterminato (fissi)

Trattenute deducibili dall'imponibile fiscale: FAP 8,54% della retribuzione lorda	Trattenuta previdenziale sul TFR FAP 0,50% sulla retribuzione lorda
--	--

Operai agricoli apprendisti

Trattenute deducibili dall'imposizione fiscale FAP della retribuzione lorda	Trattenuta non deducibile Uguale a quelle degli operai tradizionali
--	--

Nota bene: i valori in tabella sono espressi in euro. Minimale Inps 2006: € 36,14

(D) ALIQUOTE CONTRIBUTIVE OPERAI INPS DAL 1/1/2006

Operai agricoli e florovivaisti di aziende agricole tradizionali

Contributi

OTI: in complesso 43,6365 – a carico azienda 35,0965 – a carico lavoratore 8,54

OTD: in complesso 43,4365 – a carico azienda 34,8965– a carico lavoratore 8,54

Operai agricoli e florovivaisti di aziende diretto coltivatrici

Contributi

OTI: in complesso 43,1065 – a carico azienda 33,5665 – a carico lavoratore 8,54

OTD: in complesso 42,9065 – a carico azienda 33,3665– a carico lavoratore 8,54

Imprese agricole tradizionali – riepilogo complessivo

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	35,0965	8,54	34,8965	8,54	25,63	8,54
Zone montane	8,7741	8,54	8,7241	8,54	6,408	8,54
Zone svantaggiate	11,2309	8,54	11,1669	8,54	8,202	8,54

(*) per gli impiegati le aliquote contributive indicate sono quelle relative all'Inps e non comprendono quelle dovute all'Enpaia

Imprese diretto coltivatrici – riepilogo complessivo

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	33,5665	8,54	33,3665	8,54	24,10	8,54
Zone montane	8,3916	8,54	8,3416	8,54	6,025	8,54
Zone svantaggiate	10,7413	8,54	10,6773	8,54	7,712	8,54

(*) per gli impiegati le aliquote contributive indicate sono quelle relative all'Inps e non comprendono quelle dovute all'Enpaia

Tabella salario registro di impresa dal 1/1/2006

	Codice Inps	Importo
1° liv.	001	38,68
2° liv.	002	50,57
3° liv.	003	55,45
4° liv.	004	58,89
5° liv.	005	63,77
6° liv.	006	64,03
7° liv.	007	67,21

2) TABELLE IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI

(A) TABELLA PER GLI STIPENDI IMPIEGATI AGRICOLI DAL 1/3/2006

Qualifica		Stipendio contrattuale mensile ARROTONDATO	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
			laurea	diploma	
Cat. Concetto	1 66 direttore	1.726,00	87,32	58,39	33,05
	2 65 agente capocont.	1.557,00	77,07	51,55	29,44
	3 64 sottoag. contab.	1.430,00	72,86	48,75	26,86
Cat. ordine	4 63 capor. aiutocont.	1.309,00	70,81	47,40	24,79
	5 62 dattilografa	1.158,00	0,00	40,04	23,76
	6 61 usciere comm.	979,00	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.

(B) STIPENDIO MENSILE DIRIGENTI AGRICOLI

Lo stipendio base mensile spettante ai dirigenti, dal 1/1/2004, è pari ad € 2.930,00.

(C) IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI**Aliquote contributive in vigore dal 1/1/2006**

Contributi Inps

Impiegati			Dirigenti		
Totale	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
34,17	25,63	8,54	32,67	24,13	8,54

Contributi Enpaia

Impiegati			Dirigenti		
Totale	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale	A carico azienda	A carico lavoratore
11,00	9,00	2,00	12,00	9,50	2,50

CAPITOLO 8 - PARTE FISCALE

8.a. Le imposte sul reddito

Confermate le norme fiscali dell'anno precedente.

Scaglioni annui

Reddito	Aliquota per scaglione
Fino a 26.000	23%
Oltre 26.000 e fino a 33.500	33%
Oltre 33.500	39%

Di nuova introduzione il contributo di solidarietà pari al 4%, per i redditi eccedenti € 100.000, tale contributo si qualifica "quale ulteriore aliquota applicabile sulla parte di reddito che eccede i 100.000 euro".

Scaglioni annui, aliquota e imposta corrispondente

Reddito	Aliquota per scaglione	Imposta corrispondente
Fino a 26.000	23%	5.980
Oltre 26.000 e fino a 33.500	33%	8.455
Oltre 33.500 e fino a 100.000	39%	34.390
Oltre 100.000	43%	-

Questo il quadro riassuntivo su base mensile e annuale

Redditi scaglioni	Aliquota	Imponibile corrispondente mensile	Imposta mensile	Imposta progressiva mensile	Imposta annuale	Imposta progressiva annuale
da ZERO a 26.000,00	23%	2.166,66	498,33	498,33	5.980,00	5.980,00
da 26.000,00 a 33.500,00	33%	2.791,67	206,25	704,58	2.475,00	8.455,00
da 33.500,00 a 100.000,00	39%	8.333,33	2.161,25	2.865,83	25.935,00	34.390,00
oltre 100.000,00	43%					

Tassazione separata

Dal 1° gennaio 2005 le nuove aliquote si applicano anche sugli arretrati di lavoro dipendente, si ricorda che sino al 31/12/2004, venivano viceversa applicate le aliquote e gli scaglioni in vigore nel 2002.

In caso di erogazione di emolumenti arretrati, ai fini della determinazione dell'aliquota media, il reddito del biennio precedente deve essere assunto al netto delle deduzioni per assicurare la progressività dell'imposizione (no Tax area).

No Tax Area

La no tax area è invariata rispetto all'anno precedente, questa è composta da:

- € 3.000,00, definita "deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione", che spetta a tutti i contribuenti, a prescindere dalla natura del reddito.
- € 4.500,00, la deduzione di cui sopra è aumentata di tale cifra, qualora si tratti di redditi di lavoro dipendente (per i pensionati la cifra è pari ad € 4.000,00, per i lavoratori autonomi ad € 1.500,00).

La deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione, che per i lavoratori dipendenti è, come si è visto, di € 7.500,00 annui, spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'ammontare di € 26.000,00 aumentato delle suddette deduzioni (7.500,00) e diminuito del reddito complessivo e l'importo di € 26.000,00.

Se il rapporto è uguale o maggiore di 1, la deduzione compete per intero; se il rapporto è zero o minore di zero la deduzione non compete; negli altri casi compete in quota parte ed a tal proposito occorre considerare 4 decimali.

Esempio: dipendente con reddito complessivo annuo di € 20.000,00

$$26.000,00 + 7.500,00 = 33.500,00$$

$$33.500,00 - 20.000,00 = 13.500,00$$

$$\frac{13.500,00}{26.000,00} = 0,5192$$

$$0,5192 \times 7.500,00 = 3.894,23 \text{ (no tax area)}$$

$$20.000,00 - 3.894,23 = 16.105,77 \text{ (cifra su cui applicare le aliquote fiscali)}$$

La no tax area si applica anche agli operai agricoli a tempo determinato (vedi Circolare n. 59/E del 30/12/2003 dell'Agenzia delle entrate).

Al riguardo per quanto attiene la deduzione teorica, per lavoro dipendente di € 4.500,00 l'Agenzia ha chiarito che questa deve essere rapportata alle giornate di lavoro svolte, applicando il coefficiente 1,20, mentre per quanto riguarda la deduzione teorica base di € 3.000,00, la quale va rapportata ai giorni di calendario compresi tra la data di assunzione e quella di cessazione del rapporto, si possono verificare le seguenti situazioni:

- se il dipendente dichiara di avere intrattenuto altri rapporti di lavoro in precedenza, nel corso dello stesso anno, od in mancanza di dichiarazioni, il datore di lavoro rapporterà la deduzione base alle giornate di calendario comprese tra la data di inizio e fine rapporto.
- Se il dipendente dichiara di non aver posseduto altri redditi nel periodo precedente l'inizio del contratto, il sostituto dovrà considerare sin dal rimo periodo di paga la deduzione base relativa a tale periodo unitamente a quella relativa al periodo del contratto ed applicarla in ragione dei giorni compresi nel periodo di paga.
- Il dipendente dichiara di voler fruire della deduzione base per intero, in quanto non intrattiene nel corso dell'anno altri rapporti con altri datori di lavoro.

Vediamo alcuni esempi di calcolo della deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione, così come forniti dall'Agenzia delle Entrate.

Esempio 1: rapporto di lavoro a tempo determinato, con decorrenza 1° aprile – 25 giugno, per presunte 51 giornate di lavoro, in assenza di comunicazioni al sostituto da parte del dipendente relativamente al reddito complessivo.

APRILE

Giorni 20	giorni lavorati
Giorni 30	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 24	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 739,21	compensi
$3000 : 365 \times 30 = 246,58$	deduzione teorica "base"
$4500 : 365 \times 24 = 295,89$	deduzione teorica per lavoro dipendente
$246,58 + 295,89 = 542,47$	deduzione teorica complessiva relativa al mese di aprile
$(26000 + 542,47 - 739,21) : 26000 = 0,9924$	coefficiente di deduzione
$542,47 \times 0,9924 = 538,35$	deduzione effettivamente spettante
$739,21 - 538,35 = 200,86$	reddito imponibile relativo al mese di aprile
$200,86 \times 23 \% = 46,20$	imposta relativa al mese di aprile

MAGGIO

Giorni 20	giorni lavorati
Giorni 31	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 24	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 739,21	compensi
Per il corretto calcolo della deduzione da attribuire nei mesi di maggio, occorre tener conto anche del reddito erogato e delle deduzioni calcolate per il mese di aprile	
$30 + 31 = 61$	giorni per i quali spetta la deduzione "base" relativamente ai mesi di aprile e maggio
$3000 : 365 \times 61 = 501,37$	deduzione teorica "base" relativa ai mesi di aprile e maggio
$24 + 24 = 48$	giorni per i quali spettano la deduzione e le detrazioni per lavoro dipendente relativamente ai mesi di aprile e maggio
$4500 : 365 \times 48 = 591,78$	deduzione teorica per lavoro dipendente relativa ai mesi di aprile e maggio
$501,37 + 591,78 = 1093,15$	deduzione teorica complessiva relativa ai mesi di aprile e maggio
$739,21 + 739,21 = 1478,42$	retribuzione complessiva dei mesi di aprile e maggio
$(26000 + 1093,15 - 1478,42) : 26000 = 0,9851$	coefficiente di deduzione
$1093,15 \times 0,9851 = 1076,86$	deduzione effettiva complessiva relativa ai mesi di aprile e maggio
$1076,86 - 538,35 = 538,51$	deduzione effettiva spettante per il mese maggio
$739,21 - 538,51 = 200,70$	imponibile per il mese di maggio
$200,70 \times 23 \% = 46,16$	imposta relativa al mese di maggio

GIUGNO

Giorni 11	giorni lavorati
Giorni 25	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 14	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 406,62	compensi
Per il corretto calcolo della deduzione da attribuire nel mese di giugno occorre tener conto anche del reddito erogato e delle deduzioni calcolate per i mesi di aprile e maggio	
$30 + 31 + 25 = 86$	giorni per i quali spetta la deduzione "base" relativamente ai mesi di aprile, maggio e giugno
$3000 : 365 \times 86 = 706,85$	deduzione teorica "base" relativa ai mesi di aprile, maggio e giugno

$24 + 24 + 14 = 62$	giorni per i quali spettano la deduzione e le detrazioni per lavoro dipendente relativamente ai mesi di aprile, maggio e giugno
$4500 : 365 \times 62 = 764,38$	deduzione teorica per lavoro dipendente relativa ai mesi di aprile, maggio e giugno
$706,85 + 764,38 = 1471,23$	deduzione teorica relativa ai mesi di aprile, maggio e giugno
$739,21 + 739,21 + 406,62 = 1885,04$	retribuzione complessiva dei mesi di aprile, maggio e giugno
$(26000 + 1471,23 - 1885,04) : 26000 = 0,9840$	coefficiente di deduzione
$1471,23 \times 0,9840 = 1447,69$	deduzione effettiva complessivamente spettante per i mesi di aprile, maggio e giugno
$1447,69 - 538,35 - 538,51 = 370,83$	deduzione effettiva spettante per il mese giugno
$406,62 - 370,83 = 35,79$	imponibile per il mese di giugno
$35,79 \times 23 \% = 8,23$	imposta per il mese di giugno

CONGUAGLIO 1

$1885,04 - 1447,69 = 437,35$	reddito imponibile
$437,35 \times 23\% = 100,59$	imposta lorda
$46,20 + 46,16 + 8,23 = 100,59$	imposta trattenuta
0	imposta ancora dovuta
0	conguaglio

ESEMPIO 2: rapporto di lavoro a tempo determinato, con decorrenza 1° aprile – 25

giugno, per presunte 51 giornate di lavoro con dichiarazione del dipendente di non possedere altri redditi e di voler fruire interamente delle 3.000,00 Euro di deduzioni.

APRILE

Giorni 20	giorni lavorati
Giorni 30	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 24	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 739,21	compensi
$30 + 31 + 25 = 86$	giorni di durata del contratto per i quali spetta la deduzione "base"
$3000 : 86 \times 30 = 1046,51$	deduzione "base" teorica relativa al mese di aprile
$4500 : 365 \times 24 = 295,89$	deduzione per lavoro dipendente teorica relativa al mese di aprile
$1046,51 + 295,89 = 1342,40$	deduzione teorica complessiva relativa al mese di aprile
$(26000 + 1342,40 - 739,21) : 26000 = 1,0231$	coefficiente di deduzione maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$739,21 - 1342,40$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta

MAGGIO

Giorni 20	giorni lavorati
Giorni 31	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 24	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 739,21	compensi
Per il corretto calcolo della deduzione da attribuire nel mese di maggio, occorre tener conto anche del reddito erogato e delle deduzioni calcolate per il mese di aprile	
$30 + 31 = 61$	giorni per i quali spetta la deduzione "base" relativamente ai mesi di aprile e maggio
$3000 : 86 \times 61 = 2127,91$	deduzione teorica "base" relativa ai mesi di aprile e maggio
$24 + 24 = 48$	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente relativamente ai mesi di aprile e maggio
$4500 : 365 \times 48 = 591,78$	deduzione teorica per lavoro dipendente relativa ai mesi di aprile e maggio
$2127,91 + 591,78 = 2719,69$	deduzione teorica complessiva relativa ai mesi di aprile e maggio
$739,21 + 739,21 = 1478,42$	retribuzione complessiva dei mesi di aprile e maggio
$(26000 + 2719,69 - 1478,42) : 26000 = 1,0477$	coefficiente di deduzione maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$1478,42 - 2719,69$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta

GIUGNO

Giorni 11	giorni lavorati
Giorni 25	giorni per i quali spetta la deduzione base
Giorni 14	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro

	dipendente
Euro 406,62	compensi
Per il corretto calcolo della deduzione da attribuire nel mese di giugno occorre tener conto anche del reddito erogato e delle deduzioni calcolate per i mesi di aprile e maggio	
3000	deduzione teorica "base"
$24 + 24 + 14 = 62$	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente relativamente ai mesi di aprile, maggio e giugno
$4500 : 365 \times 62 = 764,38$	deduzione teorica per lavoro dipendente relativa ai mesi di aprile, maggio e giugno
$3000 + 764,38 = 3764,38$	deduzione teorica complessiva per i mesi di aprile, maggio e giugno
$739,21 + 739,21 + 406,62 = 1885,04$	retribuzione complessiva dei mesi di aprile, maggio e giugno
$(26000 + 3764,38 - 1885,04) : 26000 = 1,0722$	coefficiente maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$1885,04 - 3764,38$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta

CONGUAGLIO

$(26000 + 3764,38 - 1885,04) : 26000 = 1,0722$	coefficiente di deduzione maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$1885,04 - 3764,38$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta
0	imposta trattenuta
0	conguaglio

ESEMPIO 3: rapporto di lavoro a tempo determinato, con decorrenza 1° aprile – 25 giugno, per presunte 51 giornate di lavoro, con dichiarazione del dipendente di non aver posseduto altri redditi nel periodo precedente l'inizio del contratto. Il sostituto dovrà considerare sin dal primo periodo di paga la deduzione base relativa a tale periodo unitamente a quella relativa al periodo del contratto e applicarla in ragione dei giorni compresi nel periodo di paga.

APRILE

Giorni 20	giorni lavorati
Giorni 30	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 24	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 739,21	compensi
$31 + 28 + 31 + 30 = 120$	giorni da considerare per il calcolo della deduzione base (da gennaio ad aprile)
$3000 : 365 \times 120 = 986,30$	deduzione teorica "base" relativa al periodo gennaio-aprile
$4500 : 365 \times 24 = 295,89$	deduzione teorica per lavoro dipendente relativa al mese di aprile
$986,30 + 295,89 = 1282,19$	deduzione teorica complessiva relativa al mese di aprile
$(26000 + 1282,19 - 739,21) : 26000 = 1,0208$	coefficiente di deduzione maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$739,21 - 1282,19$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta

MAGGIO

Giorni 20	giorni lavorati
Giorni 31	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 24	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 739,21	compensi
Per il corretto calcolo della deduzione da attribuire nel mese di maggio occorre tener conto anche del reddito erogato e delle deduzioni calcolate per il mese di aprile	
$31 + 28 + 31 + 30 + 31 = 151$	giorni da considerare per il calcolo della deduzione "base" (da gennaio a maggio)
$24 + 24 = 48$	giorni da considerare per il calcolo della deduzione per lavoro dipendente relativa ai mesi di aprile e maggio
$3000 : 365 \times 151 = 1241,10$	deduzione teorica "base" relativa al periodo gennaio-maggio
$4500 : 365 \times 48 = 591,78$	deduzione teorica per lavoro dipendente relativa ai mesi di aprile e maggio
$1241,10 + 591,78 = 1832,88$	deduzione teorica complessiva relativa ai mesi di aprile e maggio
$739,21 + 739,21 = 1478,42$	retribuzione complessiva dei mesi di aprile e maggio
$(26000 + 1832,88 - 1478,42) : 26000 = 1,0136$	coefficiente di deduzione maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$1478,42 - 1832,88$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta

GIUGNO

11	giorni lavorati
Giorni 25	giorni per i quali spetta la deduzione "base"
Giorni 14	giorni per i quali spettano le deduzioni e le detrazioni per lavoro dipendente
Euro 406,62	compensi
Per il corretto calcolo della deduzione da attribuire nel mese di giugno occorre tener conto anche del reddito erogato e delle deduzioni calcolate per i mesi di aprile e maggio	
$31 + 28 + 31 + 30 + 31 + 25 = 176$	giorni da considerare per il calcolo della deduzione "base" (da gennaio a giugno)
$24 + 24 + 14 = 62$	giorni da considerare per il calcolo della deduzione da lavoro dipendente aprile, maggio e giugno
$3000 : 365 \times 176 = 1446,58$	deduzione teorica "base" relativa al periodo gennaio-giugno
$4500 : 365 \times 62 = 764,38$	deduzione teorica per lavoro dipendente relativa ai mesi di aprile, maggio e giugno
$1446,58 + 764,38 = 2210,96$	deduzione teorica complessiva
$739,21 + 739,21 + 406,72 = 1885,04$	retribuzione complessiva dei mesi di aprile, maggio e giugno
$(26000 + 2210,96 - 1885,04) : 26000 = 1,0125$	coefficiente di deduzione maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$1885,04 - 2210,96$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta

CONGUAGLIO

$(26000 + 2210,96 - 1885,04) : 26000 = 1,0125$	coefficiente di deduzione maggiore di 1, deduzione spettante per intero
$1885,04 - 2210,96$	deduzione spettante maggiore dell'imponibile
0	imposta dovuta
0	imposta trattenuta
0	conguaglio

Clausola di salvaguardia

Al fine di evitare un possibile peggioramento del trattamento fiscale derivante dalle nuove disposizioni, la finanziaria 2005 prevede una doppia clausola di salvaguardia; in sede di Unico si possono applicare, se più favorevoli, le disposizioni del TUIR in vigore al 31 dicembre 2002, ovvero quelle in vigore al 31 dicembre 2004. L'applicazione della clausola di salvaguardia è esclusa in tutte le fattispecie in cui l'imposta non è determinata previo inserimento del singolo reddito nel reddito complessivo, come ad esempio, nel caso dei redditi assoggettati a tassazione separata.

La scelta da parte del contribuente deve avvenire in sede di dichiarazione dei redditi e il sostituto d'imposta non è tenuto ad alcun adempimento in relazione a tale disposizione né in sede di effettuazione delle ritenute d'acconto, relative ai singoli periodi di paga, né in sede di conguaglio.

Lavoro autonomo occasionale

La riforma dell'imposta sul reddito e delle deduzioni non modifica gli adempimenti previsti per i prestatori di lavoro autonomo occasionale, soggetti all'aliquota fiscale del 20%.

Addizionali

Con la circolare n. 31/E del 6/6/2005 l'Agenzia delle Entrate fornisce importanti chiarimenti in materia di tassazione del reddito delle persone fisiche.

Le novità possono essere così riassunte:

- La base imponibile delle addizionali regionale e comunale deve essere ridotta degli importi riconosciuti a titolo di deduzione per oneri di famiglia;
- Le deduzioni per oneri di famiglia non possono essere riconosciute ai soggetti non residenti in sede di tassazione del reddito;
- La deduzione per gli addetti all'assistenza personale rileva ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia.

TFR: nuova tassazione

Si ricorda che dal 1/1/2006 è stata ridotta la detrazione per gli OTD (operai a tempo determinato) ad € 5,16 (anziché € 10,33); abolita per gli OTI (operai a tempo indeterminato) la detrazione annua di € 61,97 per i TFR dal 2000 in poi.

8.b. Le deduzioni

La finanziaria 2005 modificò le "deduzioni per oneri di famiglia"; le detrazioni per carichi di famiglia vengono perciò sostituite da deduzioni d'imposta per oneri di famiglia; in pratica quindi le deduzioni non abbattano più l'Irpef lorda, ma il reddito complessivo su cui viene calcolata l'imposta Irpef.

Dal reddito si deducono quindi:

- € 3.200 per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato
- € 2.900 per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati, nonché ogni altra persona indicata nell'art. 433 del codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. La deduzione è aumentata a:
 - € 3.450 se il figlio ha un'età inferiore a 3 anni;
 - € 3.200, per il primo figlio, 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 ed effettivamente separato;
 - € 3.700 per ogni figlio portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 104/92.

Le deduzioni per oneri di famiglia sono riconosciute per le sole persone in possesso di un reddito complessivo non superiore a lire 5.500.000 (euro 2.840,51), al lordo degli oneri deducibili.

Le deduzioni per figli a carico devono essere ripartite tra coloro che ne hanno diritto. In presenza, ad esempio, di entrambi i genitori che ripartiscono, in misura uguale (pari al 50%) la deduzione di € 2.900, ciascun genitore potrà dedurre l'importo di € 1.450, fatte salve le condizioni necessarie per avere diritto all'importo teorico massimo della deduzione.

Calcolo delle deduzioni

L'importo effettivo delle deduzioni per i familiari a carico deve essere calcolato sulla base dei suddetti importi teorici rettificati, in relazione dell'ammontare del reddito complessivo del contribuente, in analogia a quanto avviene per il calcolo della no Tax area.

L'art. 12, c. 4 ter, del TUIR stabilisce che le deduzioni per oneri di famiglia spettano per la parte corrispondente al rapporto tra l'ammontare di € 78.000, aumentato delle medesime deduzioni teoriche per oneri familiari e delle deduzioni di cui all'articolo 10 del TUIR e diminuito del reddito complessivo del contribuente, e l'importo di € 78.000.

Il risultato di tale rapporto potrà essere:

- a) maggiore o uguale a 1: in tal caso la deduzione compete per intero;
- b) pari a zero o minore: in tal caso la deduzione non compete;
- c) compreso tra zero ed 1: in tal caso per il calcolo della deduzione devono essere computate le prime quattro cifre decimali del rapporto stesso.

Esempio:

Contribuente con un reddito complessivo di € 30.000 e due figli a carico per il 50 %:

Deduzione teorica spettante al 50 % (5.800/2) = 2.900

CALCOLO DELLA DEDUZIONE EFFETTIVA:

$78.000 + \text{deduzione teorica} - \text{reddito complessivo} / 78.000$

$78.000 + 2900 - 30.000 / 78.000 = 0,652564$

Deduzione effettiva spettante (2900 X 0,6525) = 1892,25

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che in caso di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno, come ad esempio nel caso di dipendenti stagionali dell'agricoltura, il lavoratore può richiedere al sostituto d'imposta di riconoscerli le nuove deduzioni per carichi familiari, così come pure la deduzione base per assicurare la progressività (€ 3.000,00), in relazione all'intero periodo d'imposta.

Le deduzioni non sono da applicare in fase di corresponsione della 13^a e 14^a mensilità.

Le deduzioni sono riconosciute se il percipiente dichiara di averne diritto, indica le condizioni di spettanza e si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni. La dichiarazione ha effetto anche per i periodi d'imposta successivi (si allega copia di dichiarazione, doc. 1).

Le dichiarazioni già presentate, per il 2004, dai lavoratori ai fini delle detrazioni d'imposta, possono essere considerate valide anche per il riconoscimento delle nuove deduzioni, a meno che non siano intervenute variazioni nell'ambito familiare.

Al fine di consentire che la tassazione trattenuta dal datore di lavoro in quanto sostituta d'imposta, a titolo di acconto nel corso dell'anno 2005, si discosti il meno possibile rispetto a quella che verrà operata in fase di conguaglio di fine anno, di fine rapporto o di dichiarazione dei redditi, è necessario che i dipendenti (in particolare quelli a tempo determinato) comunichino l'ammontare presunto del reddito complessivo in base al quale il sostituto dovrà calcolare le deduzioni spettanti, sia per quanto attiene la no tax area che i carichi familiari.

Abrogazione di altre detrazioni d'imposta

Sono state abrogate le detrazioni d'imposta, previste per i redditi da € 27.000,00 ad € 52.000,00.

Il riconoscimento di tali detrazioni infatti, aderiva al criterio impositivo basato sulla scala delle aliquote e degli scaglioni introdotto dalla Finanziaria 2003 e non risulta più coerente con il nuovo sistema di tassazione dei redditi introdotto dalla Finanziaria 2005.

Deduzione per addetti all'assistenza personale dei soggetti non autosufficienti (c.d. badanti)

Il comma 4-bis all'articolo 12 del TUIR prevede una ulteriore deduzione, fissata in € 1.820, da calcolare con lo stesso meccanismo previsto per la no tax area, per le spese sostenute per gli addetti alla propria assistenza personale o delle persone di cui all'articolo 433 del codice civile, nell'ipotesi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana. Tale deduzione potrà essere fatta valere solo in fase di dichiarazione dei redditi e non deve essere comunicata al datore di lavoro.

La disposizione non prevede che il familiare assistito sia a carico del soggetto che sostiene la spesa. Pertanto, la deduzione compete anche se il familiare non sia nelle condizioni per essere considerato a carico. Non è necessario, inoltre, che il familiare non autosufficiente conviva con il soggetto che sostiene l'onere.

Sono considerati non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana i soggetti che non siano in grado, ad esempio, di assumere alimenti, di espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, di deambulare, di indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente anche la persona che necessita di sorveglianza continuativa.

Lo stato di non autosufficienza dovrà essere provata mediante idonea certificazione medica attestante l'esistenza di patologie impedienti.

Ai fini della deduzione, le spese devono risultare da idonea documentazione (come ad esempio buste paga e ricevute di pagamento dei contributi). La deduzione non pregiudica la possibilità di dedurre i contributi previdenziali obbligatori versati nel limite di € 1.549,37, per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare.

Conguaglio

Come di consueto, entro il 28 febbraio 2005 ovvero antecedentemente in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il sostituto deve procedere al conguaglio con contestuale ricalcolo definitivo delle deduzioni per assicurare la progressività dell'imposizione e per oneri di famiglia spettanti.

Tenuto conto dell'importo delle deduzioni risultanti da tale calcolo, il sostituto effettua il conguaglio tra l'ammontare delle ritenute operate sulle somme e sui valori corrisposti in ciascun periodo di paga, comprese anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 del mese di gennaio dell'anno successivo, se riferiti all'anno precedente, e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo degli emolumenti stessi.

Nella certificazione Cud il sostituto deve indicare l'importo della deduzione di cui all'art.11 del Tuir, riconosciuta per assicurare la progressività dell'imposizione e l'importo delle nuove deduzioni riconosciute per oneri di famiglia.

Tale indicazione deve essere seguita anche in caso di rapporti cessati nel corso del 2005, prima della predisposizione del mod. Cud 2006. In tal caso, l'indicazione delle deduzioni per oneri familiari riconosciute deve essere effettuata nelle annotazioni del Cud 2005 (utilizzando il codice 99 della tabella B allegata alle istruzioni del Cud 2005).

Di seguito riproduciamo (punto 8.c.) i prospetti semplificativi per il calcolo della deduzione (doc. 2), della base imponibile (doc. 3). Si acclude altresì la tavola riassuntiva delle deduzioni riportate ai vari periodi di paga (doc. 4).

Collaborazioni e lavoro a progetto

Le nuove regole si applicano anche a queste tipologie di rapporti.

Compensi a periodicità regolare: quando il collaboratore percepisce il compenso con periodicità regolare, il committente applica l'imposta con le stesse regole previste per i dipendenti.

Unico compenso annuale: per i compensi corrisposti in unica soluzione, il committente applica direttamente gli scaglioni annuali di reddito senza ragguaglio a periodo di paga ed applica per intero le deduzioni (no tax area e Family Area), eventualmente richieste.

Compenso in più soluzioni senza una periodicità prestabilita: nel caso di un compenso in più soluzioni, quando l'ammontare è certo ma la periodicità di pagamento non è prevedibile, il committente è tenuto ad applicare la ritenuta sulla base degli scaglioni annui all'atto di ciascun pagamento. Le due deduzioni devono essere riconosciute fin dal primo pagamento, commisurate all'ammontare erogato.

Le stesse regole valgono quando il compenso, oltre a non avere una periodicità, non è prevedibile nel suo ammontare: in tal caso però, il committente dovrà rideterminare le deduzioni spettanti in occasione di ciascun pagamento.

AVVERTENZE

1) Coniuge a carico

La deduzione spetta per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato che non possieda redditi propri per un ammontare complessivo superiore a € 2.840,51/annue, al lordo degli oneri deducibili e della deduzione di cui all'art. 10 bis del Tuir.

2) Figli a carico

Si considerano figli a carico i seguenti soggetti che non abbiano redditi propri superiori a € 2.840,51/annue, al lordo degli oneri deducibili: i figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati, che convivano con il contribuente o percepiscano assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria (indipendentemente dall'età).

L'ammontare delle deduzioni spettanti va ripartito tra coloro che ne hanno diritto. Il dipendente/collaboratore dovrà dichiararne la misura percentuale (100% se ne usufruisce da solo; altra diversa misura se la deduzione è ripartita con altri soggetti).

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, la detrazione prevista per il coniuge si applica, se più favorevole, al primo figlio e per gli altri figli si applica la detrazione ordinariamente prevista per questi ultimi.

La mancanza del coniuge che dà luogo alla concessione della predetta detrazione speciale si verifica nelle seguenti specifiche ipotesi, partendo dalla premessa che il lavoratore contribuente non sia coniugato o sia legalmente ed effettivamente separato:

- a) Quando l'altro genitore è deceduto
- b) Quanto l'altro genitore non ha riconosciuto i figli naturali
- c) Quanto da certificazione dell'autorità giudiziaria risulti lo stato di abbandono del coniuge.

I lavoratori extracomunitari sono tenuti ad allegare lo stato di famiglia rilasciato dal comune se nella relativa anagrafe i figli di detti lavoratori sono effettivamente iscritti, ovvero un'equivalente documentazione validamente formata nel paese di origine tradotta in italiano e asseverata come conforme all'originale dal Consolato italiano nel paese di origine.

3) Altre persone a carico

Si considerano altre persone a carico i soggetti, con redditi propri non superiori a € 2.840,51/annue (limite in vigore dal 1998), al lordo degli oneri deducibili, indicati all'art. 433 del c.c. e diversi da quelli menzionati ai precedenti punti 1) e 2), che convivano con il contribuente o percepiscano assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria (per i figli indipendentemente dall'età): genitori (in loro mancanza gli ascendenti prossimi), adottanti, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle germani o unilaterali; nipoti, coniuge separato o divorziato che percepisca alimenti.

L'ammontare delle deduzioni spettanti va ripartito tra coloro che ne hanno diritto. Il dipendente/collaboratore dovrà dichiararne la misura percentuale (100% se ne usufruisce da solo; altra diversa misura se la deduzione è ripartita con altri soggetti).

4) Validità

Il contribuente deve comunicare tempestivamente le eventuali variazioni delle condizioni di spettanza dichiarate. In assenza la dichiarazione avrà effetto anche per i periodi d'imposta successivi.

5) Reddito complessivo

La somma dei redditi posseduti dal contribuente in periodo d'imposta. I redditi sono calcolati distintamente per ciascuna categoria d'appartenenza (fondiari, di capitale, di lavoro dipendente, di lavoro autonomo, di impresa, diversi). Per le persone non residenti il reddito complessivo è costituito soltanto dai redditi prodotti nel territorio dello Stato. Concorrono alla determinazione del reddito complessivo, con segno negativo, anche eventuali perdite derivanti dall'esercizio di imprese commerciali o dall'attività di lavoro autonomo.

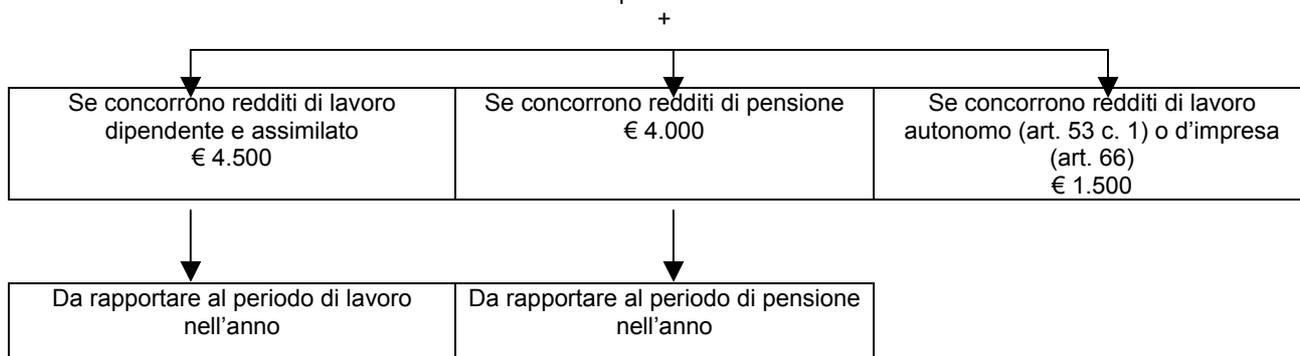
Sottraendo dal reddito complessivo le deduzioni, si ottiene il reddito imponibile.

6) Lavoratori extracomunitari

Il D.L. 269/2003 all'art. 21 (come modificato dalla legge di conversione n. 326/2003) ha stabilito (vedi A.E. circ. 22 dell'8/6/2004) che ai fini di controllo il diritto alla deduzione per figli a carico di cittadini extracomunitari è in ogni caso certificato nei riguardi del sostituto d'imposta dallo stato di famiglia rilasciato dal comune, se nella relativa anagrafe i figli di tali cittadini sono effettivamente iscritti, ovvero da equivalente documentazione validamente formata nel paese di origine, ai sensi della legge ivi vigente, tradotta in italiano ed asseverata come conforme all'originale dal Consolato italiano nel paese di origine.

**Deduzione per la progressività della tassazione (no tax area) in vigore dal 2003
(art. 2 L. 289/02 e successive modificazioni)**

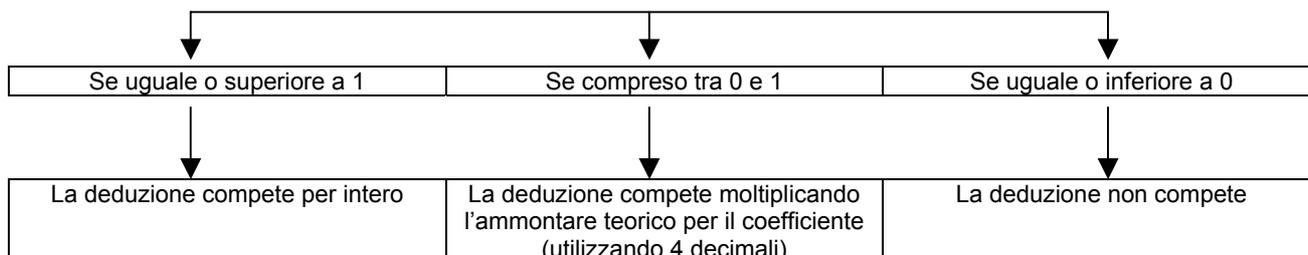
In misura fissa annua per tutti i contribuenti € 3.000



Nota: le deduzioni aggiuntive, rispetto a quella forfetaria fissa di € 3.000, per tipologia di reddito (€ 4.500 lavoro dipendente; € 4.000 pensione; € 1.500 lavoro autonomo), non sono cumulabili tra loro e quelle per lavoro dipendente e pensione devono essere rapportate al periodo di lavoro o di pensione nell'anno (in 365esimi). Queste ultime deduzioni possono coesistere (in proporzione al periodo di lavoro e di pensione) purchè i corrispondenti redditi (lavoro dipendente e pensione) vengano prodotti in successione e non contemporaneamente.

Calcolo dell'effettiva deduzione spettante € 26.000

+
deduzione teorica (€ 3.000 + maggiorazione)
+
oneri deducibili di cui all'art. 10 del Tuir
-
reddito complessivo
:
€ 26.000
=
coefficiente per il calcolo della deduzione



Determinazione della base imponibile (reddito di lavoro dipendente) e della relativa imposta

**Determinazione della base imponibile (reddito di lavoro dipendente)
e della relativa imposta nei singoli periodi di paga**



Reddito determinato a norma dell'art. 51 del Tuir (compresa l'applicazione della lettera h)

-

Deduzione per la progressività della tassazione (no tax area)

(€ 26.000 + € 3.000 + € 4.500 rapportati al periodo di lavoro – reddito complessivo) :

€ 26.000 = coefficiente per determinare l'effettiva deduzione spettante.

Da rapportare al periodo di paga con conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

La deduzione è applicata, salvo diversa comunicazione del lavoratore, autonomamente dal sostituto d'imposta.

-

Deduzione per carichi di famiglia (no tax family area)

(€ 78.000 + deduzione teorica riferita al carico familiare – reddito complessivo) :

€ 78.000 = coefficiente per determinare l'effettiva deduzione spettante.

Da rapportare al periodo di paga con conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

Le deduzioni sono applicate su richiesta del lavoratore.

=

Base imponibile



Applicazione aliquote per scaglioni di reddito (compreso il contributo di solidarietà del 4%) ragguagliati al periodo di paga

=

Imposta da trattenere nel periodo di paga



Sono previste operazioni di conguaglio (calcolo dell'effettiva imposta dovuta tenendo conto del reddito complessivamente corrisposto), a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, durante le quali sarà possibile assegnare anche le eventuali detrazioni per oneri.

Deduzioni per oneri di famiglia – no tax family area (1) – dall'1/1/2005

Rapporto di parentela	Ammontare unico delle deduzioni				
	Annuo	Mese (:12)	Quindicina (:24)	Settimana (52)	Giorno (:365)
Coniuge a carico	3.200	266,67	133,33	61,54	8,77
Figli naturali, adottivi, affidati o affiliati					
A carico (2)					
a) deduzione base:					
- per ciascun figlio	2.900	241,67	120,83	55,77	7,95
b) deduzione maggiorata (assorbe quella del punto a)					
- per ciascun figlio di età inferiore a tre anni (3)	3.450	287,50	143,75	66,35	9,45
- per il primo figlio se l'altro genitore manca (4)	3.200	266,67	133,33	61,54	8,77
- per ogni figlio portatore di handicap	3.700	308,33	154,17	71,15	10,14
Per ogni altra persona a carico, art. 433 c.c. (4)	2.900	241,67	120,83	55,77	7,95

(1) con reddito personale non superiore a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili. Le detrazioni sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste.

(2) la detrazione è da ripartire tra coloro che hanno diritto alla detrazione in proporzione all'onere sostenuto.

(3) qualora il primo figlio compia 3 anni nel corso dell'anno, la deduzione maggiorata si applicherà fino al mese di compimento del terzo anno di età (es.: data del compimento del terzo anno 12/6; per 6/12 si utilizzerà la deduzione di € 3.450 e per 6/12 la deduzione di € 2.900).

(4) mancanza del coniuge: per decesso o mancato riconoscimento dei figli. La deduzione, se più favorevole, si applica al primo figlio e per gli altri figli si applica la corrispondente detrazione.

Calcolo della deduzione effettivamente spettante € 78.000

+
deduzioni teoriche spettanti

+
oneri deducibili di cui all'art. 10 del Tuir

-
reddito complessivo

↓
il risultato

↓
€ 78.000

=
coefficiente per il calcolo della deduzione

↓	↓	↓
Se uguale o superiore a 1	Se compreso tra 0 e 1	Se uguale o inferiore a 0
↓	↓	↓
La deduzione compete per intero	La deduzione compete moltiplicando l'ammontare teorico per il coefficiente (utilizzando 4 decimali)	La deduzione non compete

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.

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'articolato (art. 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 verifichino 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:

- Richiesta nominativa di nulla osta al lavoro
- Idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero
- 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
- 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

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;

Ancora in vigore, e sino al 30/4/2009, 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.

La proroga del regime transitorio è stata disposta con Decreto governativo del 30/4/2006 e reso pubblico con circolare del Ministero del lavoro del 3 maggio 2006 n. 15.

9.c. Stranieri, Flussi di ingresso 2006

Vediamo in sintesi i contenuti del decreto sui flussi migratori valevole per l'anno 2006.

Quota massima di ingressi per il 2006

Il decreto in via di approvazione definitiva (attualmente all'esame delle competenti commissioni e della conferenza Stato-Regioni) prevede la ammissione nel nostro paese, per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, di 170.000 cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero.

La quota 2006 è così ripartita.

Lavoratori non stagionali di nazionalità non predeterminata

Il decreto prevede l'ammissione di **78.500 ingressi** per motivi di lavoro subordinato non stagionale di cittadini extracomunitari residenti all'estero di nazionalità non predeterminata; in particolare questo il riparto:

- 45.000 unità sono riservate ad ingressi per motivi di lavoro domestico o di assistenza alla persona,
- 2.500 per il settore della pesca marittima,
- 1.000 per dirigenti o personale altamente qualificato,
- 2.000 per la conversione di permessi di soggiorno per studio in permessi di lavoro,
- 2.000 per la conversione di permessi di soggiorno per tirocinio in permessi di soggiorno per lavoro,
- 2.000 per cittadini extracomunitari che hanno completato dei programmi di formazione e di istruzione nel Paese di origine.

Lavoratori autonomi

Il decreto contempla poi una quota massima di **3.000 ingressi** per lavoro autonomo di extracomunitari con particolari requisiti professionali:

- ricercatori,
- imprenditori che svolgono attività di interesse per l'economia nazionale,
- liberi professionisti,
- soci e amministratori di società non cooperative,
- artisti di chiara fama internazionale e di alta qualificazione professionale ingaggiati da enti pubblici e privati.

In tale ambito il decreto ammette, sino a 1.500 unità, la conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio e formazione professionale in permessi di soggiorno per lavoro autonomo.

Lavoratori stagionali

Il decreto poi autorizza 50.000 ingressi per lavoro stagionale per gli extracomunitari residenti in: Serbia-Montenegro, Croazia, Bosnia e Herzegovina, ex Repubblica Jugoslava di Macedonia, Bulgaria e Romania, nonché per i paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere accordi di cooperazione in materia migratoria, quali:

- Tunisia,
- Albania,
- Marocco,
- Moldavia,
- Egitto.

Rientrano nella prevista quota anche i cittadini stranieri non comunitari titolari di permesso di soggiorno per lavoro subordinato stagionale nell'anno 2003, 2004 o 2005.

Lavoratori sudamericani

Il decreto prevede poi una quota per i paesi del Sud America; è infatti stabilita, per l'anno 2006, una quota massima di **500 ingressi** per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, riservata a lavoratori di origine italiana (per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea diretta di ascendenza) residenti in Argentina, Uruguay e Venezuela. Tali lavoratori dovranno essere inseriti in un apposito elenco, dettagliato per qualifiche professionali, costituito presso le rappresentanze diplomatiche e consolari italiane nei citati paesi.

Lavoratori subordinati non stagionali di singole nazionalità

Il decreto fissa poi una quota di **38.000 ingressi** per lavoro subordinato non stagionale, riservati a cittadini di Paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere specifici accordi di cooperazione in materia migratoria. Questi i paesi interessati:

- 4.500 cittadini albanesi,
- 3.500 cittadini tunisini,
- 4.000 cittadini marocchini,
- 7.000 cittadini egiziani,
- 1.500 cittadini nigeriani,
- 5.000 cittadini moldavi,
- 3.000 cittadini dello Sri Lanka,
- 3.000 cittadini del Bangladesh,
- 3.000 cittadini filippini,
- 1.000 cittadini pakistani,
- 100 cittadini somali,
- 1.000 cittadini ghanesi,
- 1.400 cittadini di altri Paesi non appartenenti all'Unione europea che concludano accordi finalizzati alla regolamentazione dei flussi d'ingresso e delle procedure di riammissione.

In sede tecnica il Ministero del Welfare ha proposto, nell'ambito della quota, l'attribuzione di un numero di ingressi pari a 7.000 unità per i provenienti dalla Romania.

Sulla base di notizie informalmente acquisite pare che il DPCM per i flussi di lavoratori extracomunitari per l'anno 2006 potrebbe essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale verso la seconda metà di febbraio.

Per le richieste di autorizzazione al lavoro a tempo determinato, indeterminato e stagionale fonti ministeriali danno per certa la necessità di utilizzare esclusivamente la modulistica cartacea che a breve sarà messa in distribuzione, con appositi kit prestampati, presso gli uffici postali; unica deroga è prevista per le assunzioni di lavoratori stagionali per le quali sarà possibile, in alternativa al predetto sistema tradizionale, trasmettere le richieste di autorizzazione al lavoro per via telematica utilizzando l'apposito portale del Ministero degli Interni.

Ricordiamo poi che, con apposito provvedimento, sarà autorizzato per il 2006 l'ingresso ulteriore anche di 170.000 lavoratori neocomunitari – in aggiunta ai 170.000 lavoratori extracomunitari – per i quali come è noto continua ad essere in vigore, almeno fino all'aprile prossimo, il regime delle quote.

Come gli addetti sanno le assunzioni potranno decorrere dalla data di pubblicazione del decreto. Le richieste di autorizzazione dovranno, come per lo scorso anno, essere inoltrate (salvo per gli stagionali, in via di definizione la trasmissione telematica, oltre che quella postale) esclusivamente tramite raccomandata con ricevuta di ritorno, contemplando l'ora di invio. Le domande spedite in data anteriore a quella di pubblicazione del decreto sono nulle ed inammissibili, e quindi come non recapitate e prive di efficacia.

Per ovviare alle innegabili problematiche connesse all'utilizzo dei kit postali, alcuni suggeriscono di compilare la modulistica presente sul sito ministeriale sostituendola poi all'interno del kit. Al momento si consiglia la massima prudenza per non dover riscrivere le varie domande all'infinito.

ITER PROCEDURALE

Con circolare n. 1, del 9 febbraio 2006, del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, il Ministero dell'Interno ha illustrato le nuove procedure per il funzionamento dello Sportello Unico per l'Immigrazione (S.U.I.), sullo stesso argomento era stata in precedenza emanata la circolare n. 3 del 30 maggio 2005.

Con questa recente circolare il Ministero rende noto che è stata predisposta la gestione informatizzata dei dati relativi alle richieste di nulla osta (sia all'assunzione di lavoratori subordinati che al ricongiungimento familiare), nonché l'inserimento nel sistema informatico dei pareri e delle informazioni provenienti dagli Uffici coinvolti, ai sensi di legge, nelle procedure dello Sportello Unico. Il Ministero dell'Interno comunica, inoltre, che sono stati presi accordi con Poste italiane affinché le istanze per l'assunzione dei lavoratori extracomunitari, secondo le quote stabilite nei decreti flussi per l'anno 2006, vengano presentate agli uffici postali, compilate su moduli predisposti per la lettura ottica. Analoghe modalità saranno adottate, in un secondo tempo, anche per le istanze di ricongiungimento familiare. Ciò consentirà di affidare a Poste italiane l'effettuazione del data entry, sollevando gli Sportelli Unici anche da altre onerose incombenze e realizzando una significativa accelerazione delle procedure.

Vediamo le nuove procedure per il rilascio del nulla osta per l'assunzione dei lavoratori stranieri rientranti nelle quote del decreto flussi 2006.

Presentazione delle istanze

Il datore di lavoro che intenda assumere un lavoratore straniero residente all'estero a tempo determinato o indeterminato (e stagionale) dovrà compilare la domanda di nulla osta utilizzando esclusivamente i moduli predisposti per la lettura ottica "A-dom", "B-sub" e "C-stag", contenuti in appositi kit che sono disponibili, gratuitamente, presso tutti gli uffici postali dal 18 febbraio – che sostituiscono i modelli A, B, C, finora scaricabili dai siti www.interno.it, e www.welfare.gov.it.

Il kit comprende anche una scheda riepilogativa – dove l'interessato deve riportare i dati principali della domanda – l'apposita busta prestampata che dovrà essere obbligatoriamente utilizzata per la spedizione dell'istanza, la ricevuta dell'assicurata postale, nonché le istruzioni per la compilazione.

Come più volte anticipato, dal 7° giorno dalla pubblicazione in G.U. del decreto (non ancora emanato) di programmazione dei flussi dei lavoratori extracomunitari per il 2006, l'azienda o il soggetto interessato potrà presentare l'istanza agli uffici postali abilitati all'accettazione delle domande a partire dalla stessa ora su tutto il territorio nazionale (il cui elenco è disponibile, dal 18/02/2006, presso tutti gli uffici postali e riportato anche sui siti www.interno.it, e www.welfare.gov.it), che saranno dotati di un sistema di rilevazione elettronico della data e dell'orario di accettazione. La domanda, redatta sul modulo compilato a mano, corredata dalla fotocopia del documento di identità del datore di lavoro e del passaporto (o documento equipollente indicato nelle istruzioni dei moduli) del cittadino straniero e dalla suddetta scheda riepilogativa, dovrà essere consegnata, in busta chiusa, alla sportello postale e spedita come posta assicurata (pagando la normale tariffa postale di € 5,70).

Un occhio di riguardo per le Associazioni di categoria interessate alle attività stagionali (principalmente agricoltura e turismo); queste, ai sensi dell'art. 38, comma 3, del DPR 394/99, possono presentare le richieste di nulla osta per conto dei loro associati inserendo le domande direttamente in via telematica e potranno perciò trasmettere, anche cumulativamente, le richieste dei propri associati via internet.

L'operatore dell'ufficio postale procederà all'accettazione della busta, apponendo il timbro recante data e orario dell'accettazione, e consegnerà all'utente una copia della ricevuta dell'assicurata; la ricevuta riporterà il codice d'identificazione dell'istanza. Secondo il Ministero, con le procedure adottate, ogni domanda avrà un numero identificativo valido per tutto il territorio nazionale che ne stabilirà anche la tempistica di inoltro, e quindi la graduatoria utile per l'evasione delle stesse da parte degli Sportelli Unici.

Le domande cartacee verranno inviate dalle Poste italiane agli Sportelli Unici con plichi separati, contenenti le domande già trasmesse telematicamente, tenendo distinte quelle con priorità (corrispondenti alle domande per l'assunzione di lavoratori stagionali).

Comunicazione pareri/nulla osta

Acquisita la richiesta di nulla osta per via telematica, lo Sportello Unico ne verificherà la regolarità formale, l'ufficio eventualmente chiederà la integrazione degli elementi mancanti all'interessato (per telefono, fax o posta elettronica o tramite ordine telematico) a Poste italiane che provvederà all'invio di apposita lettera raccomandata.

Qualora la domanda risulti completa, lo Sportello Unico richiederà, per via telematica, il prescritto nulla osta alla Questura che, effettuate le verifiche di competenza, trasmetterà allo Sportello, sempre per via telematica, il proprio parere circa il rilascio del nulla osta. In caso di parere negativo, la procedura si arresterà e l'istanza verrà rigettata dallo Sportello Unico con proprio provvedimento utilizzando l'apposito modello scaricabile dal sistema.

La Direzione provinciale del lavoro potrà visualizzare le pratiche che hanno già ottenuto il parere positivo della Questura, provvedendo agli adempimenti di competenza e, qualora necessario, richiederà l'integrazione della documentazione al datore di lavoro tramite lo Sportello Unico, e comunicherà il proprio parere allo Sportello, in caso di esito negativo, la richiesta di nulla osta verrà respinta dallo Sportello Unico.

Qualora la verifica della Direzione provinciale del lavoro risulti positiva, lo Sportello Unico richiederà, per via telematica, all'Agenzia delle entrate l'attribuzione al lavoratore del codice fiscale.

Lo Sportello Unico trasmetterà, poi, per posta elettronica, o per fax, le richieste di lavoro subordinato al Centro per l'impiego competente, ai fini della verifica di disponibilità di offerta di lavoro.

Decorso 20 giorni dalla richiesta di verifica senza alcun riscontro dal Centro per l'impiego, la trattazione della pratica proseguirà in ogni caso. Lo Sportello definirà la pratica adottando il nulla osta, che verrà inviato telematicamente alla rappresentanza diplomatico-consolare italiana all'estero insieme alla proposta di contratto del datore di lavoro. Ricevuto il nulla osta per via telematica dallo Sportello Unico, la rappresentanza diplomatico-consolare, verificati i requisiti di legge, rilascerà il visto d'ingresso al lavoratore, diversamente emetterà un provvedimento di diniego debitamente motivato. Il rilascio o il diniego del visto saranno comunicati allo Sportello Unico, sempre per via telematica.

Convocazioni prima e dopo il rilascio del nulla osta

Terminata la prima parte della procedura, lo Sportello fisserà la data di convocazione del datore di lavoro per la consegna del nulla osta e la sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Il giorno della convocazione presso lo Sportello Unico il datore di lavoro riceverà la stampa del nulla osta, compilato automaticamente dal sistema (il nulla osta telematico sarà già stato trasmesso alla rappresentanza diplomatica-consolare), secondo il modello standardizzato. Anche il contratto viene automaticamente compilato nelle parti rilevanti, stampato, e dopo la firma, trattenuto presso lo Sportello Unico, in attesa che venga perfezionato con la sottoscrizione del lavoratore straniero. Dopo il rilascio del visto, lo straniero, o il datore di lavoro, provvederà a richiedere l'appuntamento presso lo Sportello per la sottoscrizione del contratto e la richiesta del permesso di soggiorno da parte dello straniero. Nella fissazione della data di convocazione è specificata la documentazione che l'interessato dovrà esibire all'appuntamento (passaporto originale con visto d'ingresso) e che dovrà allegare alla richiesta di permesso di soggiorno (copia integrale del passaporto recante il visto di ingresso, 4 fotografie e 1 marca da bollo da € 14,62).

Presentatosi presso lo Sportello il giorno stabilito, lo straniero sottoscriverà il contratto e la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno con l'aggiunta della frontiera di arrivo in Italia. I dati relativi alla richiesta del permesso di soggiorno saranno immediatamente trasmessi per via telematica alla Polizia di stato.

Tale richiesta dovrà poi essere presentata dal lavoratore all'ufficio postale, che rilascerà allo straniero la ricevuta dell'assicurata, provvista di elementi di sicurezza, che lo abiliterà a soggiornare sul territorio dello Stato ed a svolgere l'attività lavorativa in attesa del rilascio del permesso di soggiorno.

La Questura provvederà poi a fissare la convocazione dello straniero per il fotosegnalamento e la consegna del provvedimento, registrando le informazioni relative alla data del rilascio e della consegna del permesso di soggiorno.

Le altre procedure

La circolare ministeriale illustra poi le procedure informatizzate per la ricongiunzione familiare e le procedure per le quali non vi è necessità di fruizione dei servizi delle Poste italiane.

Le altre procedure, che potranno essere gestite telematicamente, sono:

- a) rilascio nulla osta per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con un cittadino straniero residente all'estero, per le particolari categorie di lavoro previste dall'art. 27, co. 1, del T.U. sull'immigrazione – che non rientrano nella programmazione dei flussi di ingresso (modd. D,E,F,G,H,I,L,M,N,O) – e dalla legge 103 del 24/5/2002 (docenti stranieri – mod. DS).
- b) Instaurazione rapporto di lavoro nel caso di conversione del permesso di soggiorno per studio o di formazione professionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato (mod. V).
- c) Instaurazione rapporto di lavoro previa conversione di permesso di soggiorno per studio in permesso di soggiorno per lavoro subordinato in caso di esclusione della verifica della sussistenza di quote (mod. V2).
- d) Rilascio certificazione attestante i requisiti previsti per lavoro autonomo, nel caso di conversione in permesso di soggiorno per lavoro autonomo del permesso di soggiorno per motivi di studio o di formazione professionale (mod. Z).
- e) Rilascio nulla osta al lavoro per i lavoratori subordinati neocomunitari (modd. FQ-neocomunitari e SUB-neocomunitari).

Rilascio nulla osta al lavoro per i lavoratori subordinati neocomunitari

Il datore di lavoro che intenda assumere un cittadino dei Paesi di nuova adesione alla UE, in base alle disposizioni dell'emanando decreto flussi 2006, dovrà trasmettere, per raccomandata, allo Sportello Unico la richiesta di nulla osta al lavoro utilizzando gli appositi moduli scaricabili sui siti www.interno.it, e www.welfare.gov.it.

Per la trattazione delle relative pratiche sarà stabilito un apposito collegamento telematico con le Direzioni provinciali del lavoro per consentire il necessario scambio di dati con gli Sportelli.

A seguito della definizione delle quote da parte delle Direzioni, gli Sportelli Unici rilasceranno il prescritto nulla osta, trasmettendolo al datore di lavoro per posta ordinaria. Tale documento consentirà al cittadino neocomunitario di richiedere la carta di soggiorno alla Questura competente. L'attribuzione del codice fiscale sarà richiesta dal medesimo lavoratore all'Ufficio territoriale competente dall'Agenzia delle entrate.

Modulistica

La circolare ricorda che la modulistica da utilizzare per i procedimenti relativi all'assunzione degli stranieri extracomunitari è quella predisposta da Poste italiane, in distribuzione presso tutti gli uffici postali in appositi kit dal 18 febbraio 2006. L'invio di tali moduli dovrà avvenire per posta assicurata nelle apposite buste parimenti predisposte da Poste italiane, e indirizzate al Centro Servizi Amministrativi di Poste italiane. Le buste recheranno la menzione dello Sportello Unico destinario, che andrà completata, a cura del richiedente, con la sigla della provincia.

L'invio delle domande sarà possibile solo a decorrere dal giorno specificato nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri con cui saranno fissate le quote per il 2006. Le domande spedite anteriormente saranno considerate irricevibili.

Ciascuna busta dovrà contenere una sola domanda, contrassegnata da codice assicurata/codice istanza. Il codice istanza deve essere ricavato dal numero prestampato sul modulo spedito e apposto manualmente dal richiedente sul cedolino dell'assicurata, mentre il codice assicurata è già presente prestampato sul medesimo cedolino.

Per tutti gli altri procedimenti di competenza dello Sportello Unico (comprese le istanze di ricongiungimento familiare fin quando non sarà predisposta l'apposita modulistica per la lettura ottica) i moduli da utilizzare restano quelli scaricabili dai siti www.interno.it, e www.welfare.gov.it. Tali moduli devono essere spediti per posta raccomandata a/r allo Sportello Unico presso la Prefettura competente.

Nulla osta

I provvedimenti di nulla osta degli Sportelli verranno prodotti direttamente dal sistema informatico e potranno essere stampati e consegnati agli interessati in relazione all'assunzione di lavoratori subordinati. Il sistema produce automaticamente anche la certificazione dello Sportello Unico attestante i requisiti previsti per lavoro autonomo.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

Circolare N. 1/2006

Roma, 09.02.'06

AI SIGG. PREFETTI LORO SEDI

AL SIG. COMMISSARIO DEL GOVERNO
PER LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

AL SIG. COMMISSARIO DEL GOVERNO
PER LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

AL SIG. PRESIDENTE DELLA REGIONE
VALLE D'AOSTA AOSTA

e, p.c.

AI SIGG. QUESTORI LORO SEDI

AL GABINETTO DEL MINISTRO SEDE

AL DIPARTIMENTO DELLA P.S. SEDE

AL DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI
INTERNI E TERRITORIALI SEDE

AL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI ROMA

AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI ROMA

ALL'AGENZIA DELLE ENTRATE ROMA

OGGETTO: Sportello Unico per l'Immigrazione - Procedure informatizzate - Decreto flussi lavoratori extracomunitari 2006.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTÀ CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

Si fa seguito alla circolare n. 3 del 30.5.2005, con cui sono state impartite direttive sul funzionamento dello Sportello Unico per l'Immigrazione nella prima fase operativa senza l'ausilio della telematica.

Come noto, nello scorso mese di agosto è stato reso disponibile, sulla rete intranet di questo Ministero, l'uso dell'applicativo informatico predisposto da questo Dipartimento a supporto dello Sportello Unico.

Tale applicativo ha permesso la gestione informatizzata dei dati relativi alle richieste di nulla osta (sia all'assunzione di lavoratori subordinati che al ricongiungimento familiare), nonché l'inserimento nel sistema informatico dei pareri e delle informazioni provenienti dagli Uffici coinvolti, ai sensi di legge, nelle procedure dello Sportello Unico.

Ciò premesso, si informa che, grazie all'attivazione dei *web services* che consentono l'interoperabilità dei sistemi delle Amministrazioni interessate, nei prossimi giorni - non appena conclusi i necessari test di prova - sarà possibile la completa gestione telematica di tutte le procedure.

Si comunica, inoltre, che sono stati presi accordi con **Poste Italiane** affinché le istanze per l'assunzione dei lavoratori extracomunitari, secondo le quote stabilite nel **decreto flussi per l'anno 2006**, vengano presentate agli uffici postali, compilate su **moduli predisposti per la lettura ottica**. Analoghe modalità saranno adottate, in un secondo tempo, anche per le istanze di ricongiungimento familiare. Ciò consentirà di affidare a Poste Italiane l'effettuazione del *data entry*, sollevando gli Sportelli Unici anche da altre onerose incombenze e realizzando una significativa accelerazione delle procedure.

Ciò premesso - d'intesa anche con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - le procedure di competenza dello Sportello Unico, descritte nella circolare sopra richiamata, vengono modificate relativamente ai seguenti aspetti.

1. RILASCIO NULLA OSTA PER L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI RIENTRANTI NELLE QUOTE DEL DECRETO FLUSSI 2006

1.1 PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE

1. Il datore di lavoro che intenda assumere un lavoratore straniero residente all'estero a tempo determinato o indeterminato dovrà compilare la domanda di nulla osta utilizzando **esclusivamente i moduli predisposti per la lettura ottica** "A-Dom", "B-Sub" e "C-Stag" - contenuti in appositi *kit* che saranno disponibili **gratuitamente** presso tutti gli **uffici postali** dal prossimo **18 febbraio** - che **sostituiranno** i modelli "A", "B" e "C" finora scaricabili dai siti www.interno.it e www.welfare.gov.it.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTÀ CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

Il kit (v. *fac-simile* pubblicato sui predetti siti) comprende anche una **scheda ricapilogativa** - dove l'interessato deve riportare i dati principali della domanda - l'apposita **busta** prestampata che dovrà essere obbligatoriamente utilizzata per la spedizione dell'istanza, la **ricevuta** dell'assicurata postale, nonché le **istruzioni** per la compilazione;

- unicamente dalla data che sarà stabilita dal DPCM di programmazione dei flussi dei lavoratori extracomunitari per il 2006**, di prossima emanazione, l'utente potrà presentare l'istanza agli **uffici postali abilitati all'accettazione delle domande a partire dalla stessa ora su tutto il territorio nazionale** (il cui elenco sarà affisso, dal 18 febbraio 2006, in tutti gli uffici postali e riportato anche sui siti www.interno.it e www.welfare.gov.it), che saranno dotati di un **sistema di rilevazione elettronico della data e dell'orario d'accettazione**. La domanda, redatta sul modulo compilato a mano, corredata dalla **fotocopia del documento di identità del datore di lavoro e del passaporto** (o documento equipollente indicato nelle istruzioni dei moduli) **del cittadino straniero** e dalla suddetta **scheda ricapilogativa**, dovrà essere consegnata, in **busta chiusa**, allo sportello postale e spedita come posta **assicurata** (pagando la normale tariffa postale di Euro 5,70);
Le **associazioni di categoria** interessate alle **attività stagionali** - che, ai sensi dell'art. 38, comma 3 del DPR 394/99, possono presentare le richieste di nulla osta per conto dei loro associati - saranno abilitate a trasmettere, anche cumulativamente, le richieste dei propri associati **via internet**. A tal fine, le associazioni di categoria interessate devono mettersi in contatto con l'*help desk* dello Sportello Unico (tel. n. 06/46525939; e-mail: dlei.sui@interno.it) per avere le necessarie istruzioni.
- l'operatore dell'ufficio postale procederà all'accettazione della busta, apponendo il **timbro recante data e orario dell'accettazione**, e consegnerà all'utente una copia della **ricevuta dell'assicurata**; la ricevuta riporterà il codice d'identificazione dell'istanza.
- il **Centro Servizi delle Poste Italiane (CSA)**, al quale affluiranno tutte le domande, provvederà all'acquisizione dei dati mediante scansione con *lettore ottico* e alla loro trasmissione al **CED di questo Dipartimento**. A partire dal 6° giorno lavorativo, successivo dalla data di accettazione delle domande presso gli uffici postali, inizierà la **trasmissione telematica** agli Sportelli Unici dei primi quantitativi di pratiche pervenute, che consentiranno l'immediato avvio della trattazione.
Si rammenta che l'applicativo attribuisce **automaticamente** un numero alla domanda secondo una codifica specifica. Al riguardo, si precisa che tale codifica consente di identificare univocamente la pratica su tutto il territorio nazionale e contraddistingue la pratica stessa all'interno dell'Archivio informatizzato dello Sportello Unico, rendendo superflua una distinta protocollazione da parte dei singoli Sportelli.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

5. Poste Italiane invierà quindi al CED i dati delle **schede riepilogative** (di cui al punto 2) ordinate cronologicamente e distinte per provincia di svolgimento dell'attività lavorativa, per tipologia di lavoro e per quote privilegiate - trasmettendo, successivamente, le pratiche agli Sportelli Unici secondo un piano concordato con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - che consentirà la definizione delle pratiche stesse secondo l'ordine di graduatoria. Più precise disposizioni al riguardo saranno contenute nella **Circolare che sarà emanata dal predetto Ministero, riguardante la programmazione dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari per l'anno 2006.**
6. le **domande cartacee** - riportate anche su supporto ottico (Dvd) - verranno inviate dal CSA di Poste Italiane agli Sportelli Unici, con plichi separati contenenti le domande già trasmesse telematicamente, tenendo distinte quelle con priorità (corrispondenti alle domande per l'assunzione di lavoratori stagionali) e quelle 'anomale'. Tali domande saranno acquisite agli atti dello Sportello Unico per ogni necessità di verifica.

Si precisa che le richieste numeriche di assunzione di lavoratori stranieri potranno essere presentate quando saranno disponibili le liste degli stranieri che chiedono di lavorare in Italia di cui all'art. 32 del DPR 394/99 e successive modificazioni e integrazioni.

1.2 COMUNICAZIONE PARERI/NULLA OSTA

1. Acquisita la richiesta di nulla osta **per via telematica**, l'operatore dello Sportello Unico ne verificherà la regolarità formale. Qualora tale richiesta sia carente di qualche dato, lo Sportello chiederà la necessaria integrazione, preferibilmente mediante comunicazione all'interessato per telefono, fax o posta elettronica o, solo in subordine, tramite **ordine telematico** a Poste Italiane che provvederà all'invio di apposita lettera raccomandata.
2. Se la domanda risulterà completa, lo Sportello Unico richiederà, **per via telematica**, il prescritto nulla osta alla Questura (le Questure sono collegate tramite il CEN della Polizia di Stato di Napoli) che, effettuate le verifiche di competenza, trasmetterà allo Sportello, **sempre per via telematica**, il proprio parere circa il rilascio del nulla osta.
3. In caso di **parere negativo**, la procedura si arresterà e l'istanza verrà rigettata dallo Sportello Unico con proprio provvedimento utilizzando l'apposito modello scaricabile dal **sistema**.
4. La Direzione Provinciale del Lavoro, accedendo al proprio menù, visualizzerà le pratiche che hanno già ottenuto il parere positivo della Questura, le esaminerà per la parte di



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTÀ CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

competenza - e, qualora necessario, richiederà l'integrazione della documentazione al datore di lavoro tramite lo Sportello Unico - e comunicherà il proprio parere allo Sportello utilizzando le apposite **maschere informatiche** presenti nel sistema.

5. Se la verifica della Direzione Provinciale del Lavoro darà esito negativo, la richiesta di nulla osta verrà respinta dallo Sportello Unico, con le stesse modalità di cui al punto 3.
6. Se, invece, la verifica della Direzione Provinciale del Lavoro risulterà positiva, lo Sportello Unico richiederà, **per via telematica**, all'Agenzia delle Entrate l'attribuzione, in tempo reale, del codice fiscale provvisorio solo numerico o la verifica dell'eventuale preesistenza del codice fiscale alfanumerico.
7. Nel contempo, lo Sportello Unico trasmetterà, **per posta elettronica** - o, qualora ciò non sia possibile, per fax - le richieste di lavoro subordinato al Centro per l'impiego competente. **Gli indirizzi di posta elettronica, se forniti a suo tempo a questo Dipartimento da parte di codesti Uffici, sono attivabili automaticamente dal sistema**, altrimenti dovranno essere richiesti dagli Sportelli ai Centri per l'impiego ubicati nel proprio territorio.
8. Il Centro per l'impiego comunicherà l'esito - in senso positivo o negativo - della verifica di disponibilità di offerta di lavoro con le **medesime modalità di cui al punto 7**. In entrambi i casi, la richiesta di nulla osta rimane sospesa finché lo Sportello Unico acquisirà la comunicazione del datore di lavoro (entro quattro giorni in caso di certificazione negativa) circa la conferma o meno della sua richiesta di nulla osta relativa al lavoratore straniero.
9. Decorsi venti giorni dalla richiesta di verifica senza alcun riscontro del Centro per l'impiego, la trattazione della pratica proseguirà in ogni caso.
10. Lo Sportello definirà la pratica adottando il nulla osta, che viene inviato **telematicamente** alla rappresentanza diplomatico-consolare italiana all'estero insieme alla proposta di contratto del datore di lavoro. Il nulla osta può essere anche stampato attraverso l'apposita **funzionalità del sistema** e consegnato al datore di lavoro richiedente (secondo le modalità di cui al successivo paragrafo 1.3).
Si rammenta che la definizione delle pratiche dovrà avvenire a seguito delle apposite riunioni stabilite con la circolare congiunta dei Ministri dell'Interno e del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1, in data 13 maggio 2005.
11. Ricevuto il nulla osta per via telematica dallo Sportello Unico, la rappresentanza diplomatico-consolare, accertato il possesso degli altri requisiti previsti dalla normativa,

è specificata la **documentazione** che l'interessato dovrà esibire all'appuntamento (passaporto originale con visto d'ingresso) e che dovrà allegare alla richiesta di permesso di soggiorno (copia integrale del passaporto recante il visto di ingresso, 4 fotografie e 1 marca da bollo da €14,62).

4. Presentatosi presso lo Sportello il giorno stabilito, lo straniero sottoscriverà il contratto e la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno che lo Sportello avrà nel frattempo preparato scaricandola dal **sistema**, previa aggiunta dell'indicazione della **frontiera di arrivo** in Italia. I dati relativi alla richiesta del permesso di soggiorno saranno immediatamente trasmessi **per via telematica** al CEN della Polizia di Stato.
5. Tale richiesta dovrà poi essere presentata dal lavoratore all'ufficio postale, che rilascerà allo straniero la ricevuta dell'assicurata, provvista di elementi di sicurezza, che lo abiliterà a soggiornare sul territorio dello Stato ed a svolgere l'attività lavorativa in attesa del rilascio del permesso di soggiorno. Più precise indicazioni al riguardo saranno fornite con apposita **circolare del Dipartimento della Pubblica Sicurezza**.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

6. La Questura, provvederà, quindi, a fissare la convocazione dello straniero per il fotosegnalamento e la consegna del provvedimento, curando l'inserimento nel **sistema informatico** delle informazioni relative alla data del rilascio e della consegna del permesso di soggiorno.

Si avverte che, contestualmente all'invio della presente circolare, si provvede a pubblicare, sui siti www.interno.it e www.welfare.gov.it, le informazioni relative alle modalità della presentazione delle domande e alle conseguenti procedure, che si prega di voler opportunamente diffondere anche attraverso i Consigli territoriali per l'Immigrazione.

2. RILASCIO NULLA OSTA AL RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE DEGLI STRANIERI

In attesa della definizione con Poste Italiane della procedura relativa alla presentazione delle istanze di ricongiungimento familiare (e delle conseguenti richieste di permesso di soggiorno) su moduli predisposti per la lettura ottica, sarà, intanto, possibile – grazie all'attivazione dei collegamenti telematici - gestire **informaticamente** le relative pratiche con le seguenti modalità.

2.1 COMUNICAZIONE PARERI/NULLA OSTA

1. Inseriti nel **sistema informatico** i dati relativi all'istanza - redatta sull'abituale modulistica (Mod. S) scaricabile dai siti www.interno.it e www.welfare.gov.it. - pervenuta con raccomandata postale, lo Sportello Unico convocherà lo straniero affinché consegni la prescritta documentazione.
2. Nel contempo, lo Sportello Unico richiederà, **per via telematica**, il prescritto nulla osta alla Questura che, effettuate le verifiche di competenza, comunicherà allo Sportello, **mediante il sistema**, il proprio parere circa il rilascio del nulla osta.
3. In caso di parere negativo, la procedura si arresterà e l'istanza verrà rigettata con provvedimento dello Sportello Unico, utilizzando l'apposito modello scaricabile dal **sistema**.
4. Nell'ipotesi di parere positivo della Questura, lo Sportello Unico rilascerà il nulla osta al ricongiungimento familiare, compilato **automaticamente dal sistema** secondo il modello



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

standardizzato (da consegnare al richiedente secondo le modalità di cui al successivo paragrafo 2.3).

5. Lo Sportello Unico richiederà, **per via telematica**, all'Agenzia delle Entrate l'attribuzione del codice fiscale provvisorio numerico o la verifica dell'eventuale preesistenza del codice fiscale alfanumerico.
6. Lo Sportello invierà **telematicamente** il nulla osta predisposto dallo Sportello attraverso l'apposita funzionalità del **sistema** alla rappresentanza diplomatico-consolare italiana.
7. Ricevuto il nulla osta per via telematica dallo Sportello Unico, la rappresentanza diplomatico-consolare, accertato il possesso degli altri requisiti previsti dalla normativa, rilascerà il visto d'ingresso al familiare del richiedente. Altrimenti emetterà un provvedimento di diniego debitamente motivato. Il **rilascio o il diniego del visto** saranno comunicati allo Sportello Unico, sempre per **via telematica**.

2.2 CONVOCAZIONI PRIMA E DOPO IL RILASCIO DEL NULLA OSTA

1. Lo Sportello Unico, utilizzando il **calendario incluso nel sistema** per la gestione degli appuntamenti, convocherà lo straniero per telefono, e-mail o lettera raccomandata, affinché consegni la prescritta documentazione.
2. Conclusasi positivamente la prima parte della procedura, lo Sportello fisserà, sempre utilizzando la **funzione di agenda inclusa nel sistema**, la data di convocazione dello straniero richiedente il ricongiungimento per la consegna del nulla osta, effettuando la relativa convocazione con fax, e-mail o posta ordinaria..
3. Recatosi presso lo Sportello Unico il giorno della convocazione, lo straniero richiedente riceverà la **stampa del nulla osta, compilato automaticamente dal sistema** (nel frattempo il **nulla osta telematico** sarà già stato trasmesso alla rappresentanza diplomatico-consolare), secondo il modello standardizzato.
4. Dopo il rilascio del visto, il familiare all'estero o il richiedente il ricongiungimento, provvederà a richiedere l'**appuntamento** presso lo Sportello per la richiesta del permesso di soggiorno. Nella fissazione della data di convocazione, è specificata la **documentazione** che l'interessato dovrà esibire all'appuntamento (passaporto originale con visto d'ingresso) e che dovrà allegare alla richiesta di permesso di soggiorno (copia integrale del passaporto recante il visto di ingresso, 4 fotografie e 1 marca da bollo da €14,62).



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

5. Presentatosi presso lo Sportello il giorno stabilito, lo straniero sottoscriverà la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno che lo Sportello avrà nel frattempo preparato scaricandola dal **sistema**, previa aggiunta dell'indicazione della frontiera di arrivo in Italia. I dati relativi alla richiesta del permesso di soggiorno saranno immediatamente trasmessi **per via telematica** al CEN della Polizia di Stato.
6. La Questura, provvederà, quindi, a fissare la convocazione dello straniero per il fotosegnalamento e la consegna del provvedimento, curando l'inserimento nel **sistema informatico** delle informazioni relative alla data del rilascio e della consegna del permesso di soggiorno.

La procedura informatizzata per il rilascio del **nulla osta per familiare al seguito** (Mod. T) dello straniero è analoga alla procedura sopra descritta per il rilascio del nulla osta al ricongiungimento familiare.

3. ALTRE PROCEDURE

Le altre procedure, che potranno essere gestite **telematicamente** – senza servizi aggiunti di Poste Italiane – sono le seguenti:

- A. Rilascio nulla osta per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con un cittadino straniero residente all'estero, per le particolari categorie di lavoro previste dall'art.27, comma 1, del T.U. sull'immigrazione - che non rientrano nella programmazione dei flussi d'ingresso (Modd. D, E, F, G, H, I, L, M, N ed O) - e dalla Legge n. 103 del 24.5.2002 (docenti stranieri - Mod. DS).
- B. Instaurazione rapporto di lavoro, nel caso di conversione del permesso di soggiorno per studio o di formazione professionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato (Mod. V).
- C. Instaurazione rapporto di lavoro previa conversione di permesso di soggiorno per studio in permesso di soggiorno per lavoro subordinato in caso di esclusione della verifica della sussistenza di quote (Mod. V2).
- D. Rilascio certificazione attestante i requisiti previsti per lavoro autonomo, nel caso di conversione in permesso di soggiorno per lavoro autonomo del permesso di soggiorno per motivi di studio o di formazione professionale (Mod. Z).



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

- E. Rilascio nulla osta al lavoro per i lavoratori subordinati neocomunitari (Modd. FQ-Neocomunitari e Sub-Neocomunitari).

Per tutti i suddetti casi, è in corso la definizione con Poste Italiane delle procedure relative alla presentazione delle richieste di **permesso di soggiorno** su moduli predisposti per la lettura ottica. Tempestive informazioni e istruzioni al riguardo saranno fornite con apposita **circolare del Dipartimento della Pubblica Sicurezza**.

3.1 RILASCIO NULLA OSTA AL LAVORO NEI CASI PREVISTI DALL'ART. 27, I COMMA DEL T.U.

Per il rilascio del nulla osta all'accesso al lavoro nei casi particolari di cui all'art. 27, I comma, lett. a), b), c), d), e), f), g), i), r) e r-bis) del T.U. sull'immigrazione e all'art. 1 della legge 103/2002, il **sistema informatico** permette l'utilizzazione di funzioni analoghe a quelle descritte per il rilascio del nulla osta per l'assunzione dei lavoratori rientranti nelle quote del decreto flussi, senza i servizi aggiunti forniti da Poste Italiane sopra illustrati. L'invio delle istanze va effettuato con **raccomandata A.R.** con l'uso della **modulistica scaricabile** dai siti www.interno.it e www.welfare.gov.it. (modelli D, E, F, G, H, I, L, M, N, O e DS). Il nulla osta è prodotto **automaticamente** dal sistema secondo gli schemi già presenti nella intranet del Ministero (mod. D bis, E bis, F bis, G bis, H bis, I bis, L bis, M bis, N bis, O bis e DS bis) e reperibili anche nel sistema.

I nulla osta emessi dalla Direzione generale per il Mercato del Lavoro - Ufficio per il collocamento nazionale lavoratori dello spettacolo e dall'Ufficio speciale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo per la Sicilia e le dichiarazioni nominative di assenso del CONI (rispettivamente per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi) saranno comunicati **per via telematica** dai citati uffici direttamente al CED di questo Dipartimento che provvederà, mediante il **sistema informatico**, a rendere disponibile l'informazione agli Sportelli Unici delle Province competenti (per i lavoratori dello spettacolo, a quello della provincia ove ha sede legale l'impresa; per gli sportivi, a quello della provincia ove ha sede la società destinataria delle prestazioni sportive), consentendo la predisposizione del contratto di soggiorno (mod. P) in attesa dell'ingresso del lavoratore e della conseguente stipula.

I medesimi nulla osta saranno trasmessi **telematicamente** alle rappresentanze diplomatico-consolari all'estero ai fini del rilascio del visto.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTÀ CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

3.2 INSTAURAZIONE RAPPORTO DI LAVORO IN CASO DI CONVERSIONE DI PERMESSO DI SOGGIORNO PER STUDIO IN PERMESSO DI SOGGIORNO PER LAVORO SUBORDINATO

1. E' previsto che lo straniero, titolare di un permesso di soggiorno per studio o per formazione professionale in corso di validità, che intende richiedere la conversione di tale titolo in permesso di soggiorno per lavoro subordinato, inoltri per raccomandata A.R. allo Sportello Unico competente, la domanda di verifica della sussistenza di quote per lavoro subordinato (mod. "V" **scaricabile** dai siti www.interno.it e www.welfare.gov.it), allegando alla stessa il contratto sottoscritto dal solo datore di lavoro redatto sul mod. "Q" (anch'esso scaricabile dai citati siti ma prossimamente predisposto come modulo a lettura ottica e reperibile in apposito kit presso gli uffici postali), già sottoscritto dal datore di lavoro.
2. Lo Sportello verificherà la disponibilità delle quote di ingresso tramite **collegamento telematico** con la Direzione Provinciale del Lavoro e nell'ipotesi in cui non vi sia disponibilità di quote comunicherà per posta raccomandata il provvedimento di rigetto della domanda.
3. In caso di sussistenza della quota, lo straniero, convocato presso lo Sportello Unico (per via telefonica, e-mail o per posta), provvederà a sottoscrivere il contratto di soggiorno.
4. Lo Sportello Unico stamperà e farà sottoscrivere allo straniero il modulo per la richiesta del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, inviando nel contempo alla Questura la relativa comunicazione **per via telematica**.
5. La Questura, provvederà, quindi, a fissare la convocazione dello straniero per il fotosegnalamento e la consegna del provvedimento, comunicando per via telematica le informazioni relative alla data del rilascio e della consegna del permesso di soggiorno.

3.3 INSTAURAZIONE RAPPORTO DI LAVORO NEI CASI DI CONVERSIONE DI PERMESSO DI SOGGIORNO PER STUDIO IN PERMESSO DI SOGGIORNO PER LAVORO SUBORDINATO SENZA VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DI QUOTE.

1. E' previsto che lo straniero titolare di un permesso di soggiorno per studio o formazione professionale in corso di validità, che, **al raggiungimento della maggiore età o dopo il conseguimento in Italia del diploma di laurea o di laurea specialistica**, intenda richiedere la conversione di tale titolo in permesso di soggiorno per lavoro subordinato,



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

inoltri allo Sportello Unico competente, per **raccomandata A.R.**, la richiesta di convocazione (Mod. "V 2") per la stipula del contratto di soggiorno allegando il contratto stesso (Mod. "Q") già sottoscritto dal datore di lavoro.

2. Nell'ipotesi in argomento non viene effettuata la verifica della disponibilità delle quote per lavoro subordinato relative all'anno in corso. Tuttavia, il numero dei permessi di soggiorno per motivi di studio o formazione convertiti in permessi di soggiorno per lavoro subordinato andrà decurtato dalle quote di ingresso definite nei decreti flussi dell'anno successivo. Pertanto, si renderà necessario provvedere al conteggio del numero di permessi di soggiorno rilasciati in seguito a conversione ai fini della predisposizione del decreto flussi per l'anno successivo.
3. Verificata la regolarità del contratto, lo Sportello Unico convocherà, con lettera raccomandata, lo straniero che sottoscriverà il contratto e la richiesta del permesso di soggiorno, inviando nel contempo alla Questura la relativa comunicazione **per via telematica**.
4. La Questura, provvederà, quindi, a fissare la convocazione dello straniero per il fotosegnalamento e la consegna del provvedimento, comunicando per via telematica le informazioni relative alla data del rilascio e della consegna del permesso di soggiorno.

3.4 RILASCIO CERTIFICAZIONE ATTESTANTE REQUISITI PER LAVORO AUTONOMO, IN CASO DI CONVERSIONE IN PERMESSO DI SOGGIORNO PER LAVORO AUTONOMO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI STUDIO

1. E' previsto che lo straniero, titolare di un permesso di soggiorno per studio o per formazione professionale in corso di validità, che intende richiedere la conversione di tale titolo in permesso di soggiorno per lavoro autonomo, inoltri per posta **raccomandata A.R.** allo Sportello Unico competente la domanda, redatta sull'apposita modulistica (mod. Z), per il rilascio della certificazione prevista dall'art. 6, comma 1, del T.U. sull'immigrazione. La domanda deve essere corredata della documentazione indicata nella stessa modulistica, in base alla tipologia di lavoro autonomo per la quale si richiede la certificazione.
2. Lo Sportello verificherà la disponibilità delle quote di ingresso tramite **collegamento telematico** con la Direzione Provinciale del Lavoro e nell'ipotesi in cui non vi sia disponibilità di quote comunicherà per posta raccomandata il provvedimento di rigetto della domanda.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

3. In caso di sussistenza delle quote, lo Sportello Unico convocherà lo straniero (per via telefonica, e-mail o per posta) per il rilascio della certificazione (redatta sul mod. Z bis) in argomento, stamperà e farà sottoscrivere all'interessato la richiesta di permesso di soggiorno per lavoro autonomo, inviando nel contempo alla Questura la relativa comunicazione per via telematica.
4. La Questura, provvederà, quindi, a fissare la convocazione dello straniero per il fotosegnalamento e la consegna del provvedimento, comunicando per via telematica le informazioni relative alla data del rilascio e della consegna del permesso di soggiorno.

3.5 RILASCIO NULLA OSTA AL LAVORO PER I LAVORATORI SUBORDINATI NEOCOMUNITARI

Il datore di lavoro che intenda assumere un cittadino dei Paesi di nuova adesione alla UE, in base alle disposizioni dell'emanando decreto flussi 2006 - riguardo al quale sarà inviata apposita **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** - dovrà trasmettere, per raccomandata, allo Sportello Unico la richiesta di nulla osta al lavoro utilizzando gli appositi moduli scaricabili sui siti www.interno.it e www.welfare.gov.it.

Per la trattazione delle relative pratiche sarà stabilito un apposito **collegamento telematico** con le Direzioni Provinciali del Lavoro, per consentire il necessario scambio di dati con gli Sportelli.

Dopo l'accertamento della sussistenza delle quote da parte delle suddette Direzioni, gli Sportelli Unici, rilasceranno il prescritto nulla osta, trasmettendolo al datore di lavoro per posta ordinaria.

Detto documento consentirà al cittadino neocomunitario di richiedere la carta di soggiorno alla Questura competente. L'attribuzione del codice fiscale sarà richiesta dal medesimo lavoratore all'ufficio territoriale competente dell'Agenzia delle Entrate.

4. MODULISTICA

4.1 RICHIESTE DI NULLA OSTA

- a) La modulistica da utilizzare per i procedimenti relativi all'**assunzione degli stranieri extracomunitari secondo le quote stabilite nel decreto flussi** è quella predisposta, a colori, da Poste Italiane con le caratteristiche idonee per la scansione dei dati con lettore ottico, che sarà disponibile presso tutti gli uffici postali in appositi *kit* dal 18 febbraio 2006. L'invio di tali moduli dovrà avvenire per **posta assicurata** nelle **apposite buste**



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

parimenti predisposte da Poste Italiane, e indirizzate al Centro Servizi Amministrativi di Poste Italiane. Le buste recheranno inoltre la **menzione dello Sportello Unico destinatario, che andrà completata**, a cura del richiedente, con la sigla della Provincia.

L'invio delle domande sarà possibile solo a decorrere dal giorno specificato nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri con cui saranno fissate le quote per il 2006. Si avverte che le domande spedite anteriormente saranno considerate irricevibili.

Ciascuna busta dovrà contenere una sola domanda, contrassegnata da codice assicurata/codice istanza. Si precisa che il codice istanza deve essere ricavato dal numero prestampato sul modulo spedito e apposto manualmente dal richiedente sul cedolino dell'assicurata, mentre il codice assicurata è già presente prestampato sul medesimo cedolino.

- b) Per tutti gli altri procedimenti di competenza dello Sportello Unico (comprese le istanze di ricongiungimento familiare fin quando non sarà predisposta l'apposita modulistica per la lettura ottica) i moduli da utilizzare restano quelli **scaricabili dai siti www.interno.it e www.welfare.gov.it**. Tali moduli devono essere spediti per posta raccomandata A.R. allo Sportello Unico presso la Prefettura competente.

4.2 NULLA OSTA

I provvedimenti di nulla osta degli Sportelli, i cui schemi sono già stati resi disponibili nell'intranet del Ministero dell'Interno, verranno **prodotti direttamente dal sistema informatico** e potranno essere stampati e consegnati agli interessati in relazione all'assunzione di lavoratori subordinati.

Il sistema produce **automaticamente** anche la certificazione dello Sportello Unico attestante i requisiti previsti per lavoro autonomo.

Le sopra descritte **procedure informatizzate** potranno essere adottate anche dagli Uffici competenti a svolgere le funzioni degli Sportelli Unici nelle Regioni a statuto speciale. I suddetti uffici potranno giovare, al riguardo, di ogni utile e opportuna collaborazione da parte delle Prefetture e dei Commissariati del Governo.



Ministero dell'Interno
DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE
Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo

Nell'imminenza dell'attivazione delle suddette procedure telematiche, si rammenta, infine, che, per gli Uffici che non vi avessero ancora provveduto, è indispensabile richiedere l'attribuzione di *identificativo utente* e di *password* per il personale che accede alle funzioni del sistema informatico dello Sportello Unico, come peraltro specificato con lettera circolare n. 1847/2.1.7 del 13.7.2005, alla quale si rinvia per gli ulteriori dettagli.

IL CAPO DIPARTIMENTO
(D.ssa Anna M. D'Ascenzo)

Ammendola



Articolo del 03/03/2006

Le risposte alle domande più frequenti sulla compilazione dei moduli

DECRETO FLUSSI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI 2006
CHIARIMENTI SULLA COMPILAZIONE DELLE DOMANDE

1. Da che cosa è composto il Kit per la richiesta del nulla osta?

Il kit, oltre che dalla busta per l'invio della richiesta, è composto da:

- 1 modello A-DOM (lavoro domestico) con relativa scheda riepilogativa
- 1 modello B-SUB (lavoro subordinato) con relativa scheda riepilogativa
- 1 modello C- STAG (lavoro stagionale) con relativa scheda riepilogativa
- Istruzioni per la compilazione dei modelli e della relativa scheda riepilogativa
- Informativa generale
- Informativa sulla privacy
- Codici Stato
- Codici Contratto
- Due modelli 22A (ricevuta dell'accettazione dell'assicurata postale)

2. Perché all'interno del Kit ci sono due modelli di "Accettazione Assicurata" 22A?

Per rendere disponibile un altro modello qualora si dovessero commettere degli errori durante la compilazione.

3. Qual è il "codice domanda" da inserire sul modello "Accettazione Assicurata" 22A?

Il codice da inserire è quello riportato in alto a destra (numero di 12 cifre posto al di sotto del codice a barre) del modello di domanda. Specificatamente per ciascun modulo, il codice è indicato:

- per il modulo A- DOM a pagina 1 di 5
- per il Modulo B-SUB a pagina 1 di 5
- per il Modulo C- STAG a pagina 1 di 6

N.B. ANCHE IL CODICE APPOSTO SULLA SCHEDA RIEPILOGATIVA VA BENE SE RIPORTATO NEL CEDOLINO DELL'ASSICURATA.

4. Che cosa deve contenere la busta da consegnare all'Ufficio Postale?

La busta chiusa deve contenere un modulo per la richiesta di nulla osta relativo ad un solo lavoratore straniero, la relativa scheda riepilogativa ed una copia dei documenti di identità richiesti.

5. Che cosa si deve consegnare all'Ufficio Postale?

- La busta chiusa contenente il modulo con la scheda riepilogativa e la copia dei documenti di identità richiesti;

- 1 modello di "Accettazione Assicurata" 22A debitamente compilato con i dati richiesti.

6. Come devono essere compilati i moduli?

Il modulo va compilato in stampatello scrivendo rigorosamente all'interno delle apposite caselle (scrivendo un solo numero o lettera all'interno di ogni casella) da sinistra verso destra lasciando vuoti gli spazi residui.

7. Uno sbaglio cancellato con un tratto a penna inficia la lettura ottica?

Le cancellature influiscono sulla lettura ottica del modulo.

8. Quali parti dei documenti di identità richiesti occorre fotocopiare ed allegare?

Occorre fotocopiare ed allegare solo le pagine in cui sono riportati i dati anagrafici.

9. In quale lingua devono essere scritti i nomi degli stati e delle città?

I nomi degli stati e delle città devono essere scritti preferibilmente in lingua italiana.

10. Dove si deve apporre la marca da bollo?

La marca da bollo da apporre sul modulo di richiesta di nulla osta all'assunzione di lavoratori extracomunitari deve essere del valore di € 14,62. Il relativo spazio presente nei moduli era stato previsto originariamente per il vecchio formato. La marca da bollo, del formato attualmente in uso - che non può essere incollata nell'apposito spazio in quanto copre le caselle circostanti - può essere però apposta sull'ultima pagina del modulo, sotto gli spazi dedicati ai recapiti del richiedente.

11. Come può essere versata l'imposta di bollo?

In alternativa all'apposizione della marca da bollo o al pagamento tramite bollettino postale, l'imposta di bollo può essere versata in banca mediante il modello F23, con apposita causale, inserendo il codice tributo: 455T e descrizione: assunzione lavoro stagionale. La copia del modello dovrà essere esibita allo Sportello Unico al momento del ritiro del nulla osta.

12. Una badante che ha ore frazionate fra più datori, per un numero complessivo di almeno 20 ore settimanali, avrà una unica busta con più istanze corrispondenti ai diversi datori di lavoro o più buste, ed in tal caso chi metterà insieme i pezzi, la situazione lavorativa complessiva?

La domanda di assunzione di un lavoratore domestico extracomunitario può essere effettuata con un contratto di lavoro che preveda un orario di lavoro settimanale non inferiore a 20 ore settimanali. Di conseguenza non è possibile il cumulo di domande di assunzione per lo stesso lavoratore, per il raggiungimento di tale tetto orario.

13. Il passaporto deve essere in regime di validità per quanto tempo?

Non è necessario che il passaporto sia in corso di validità in quanto le fotocopie dei documenti richiesti sono utilizzate solo per la verifica dei dati anagrafici.

14. Per il datore di lavoro società deve essere indicato l'amministratore unico o la società?

Oltre alla denominazione della società deve essere indicato il legale rappresentante.

15. Il reddito da indicare per l'assunzione di una colf è l'imponibile, come scritto sul modulo, o il netto, come indicato nelle istruzioni?

Il reddito che deve essere dichiarato dal datore di lavoro che intende assumere una colf è quello imponibile, che va pertanto indicato al lordo da imposta come richiesto nel modulo di richiesta di nulla osta al lavoro domestico. La precisazione contenuta nelle istruzioni (punto n. 24) riguarda la valutazione della capacità economica del datore di lavoro necessaria ai fini dell'assunzione di un lavoratore extracomunitario: detta capacità sussiste, infatti, quando il reddito effettivo - e quindi al netto dell'imposta - del datore di lavoro sia di importo almeno

doppio dell'ammontare della retribuzione annuale dovuta al lavoratore da assumere, aumentata dei connessi contributi. Si rammenta, in proposito, che detto reddito minimo può risultare anche dal cumulo dei redditi dei parenti di primo grado non conviventi o, in mancanza, di altri soggetti tenuti legalmente all'assistenza sulla base di un'autocertificazione dei medesimi.

16. Nel caso di lavoratori domestici addetti all'assistenza di persone non autosufficienti (badanti), occorre dimostrare un reddito minimo, da parte del datore di lavoro?

Il regolamento di attuazione (art. 30-bis, comma 8, DPR 394/99) precisa che "la disposizione relativa alla verifica della congruità in rapporto alla capacità economica del datore di lavoro non si applica al datore di lavoro affetto da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza, il quale intende assumere uno straniero addetto alla sua assistenza". In altre parole, in tale limitata ipotesi – che risulta, altresì, indicata nella proposta di contratto di soggiorno contenuta nel modello A-Dom (pag.3 di 5 e nota 14) – non sussiste la necessità di dimostrare la sussistenza del c.d. "reddito minimo".

17. Il certificato di idoneità alloggiativa va richiesto anche se la badante è convivente con il badato?

Tale certificato va richiesto anche nel caso di convivenza del lavoratore con il datore di lavoro costituendo un requisito essenziale per la validità del contratto di soggiorno.

18. E' necessario allegare alla domanda l'autocertificazione relativa agli altri soggetti tenuti legalmente all'assistenza in caso di cumulo del reddito di cui alla nota 24 delle istruzioni per il lavoro domestico?

Non deve essere allegata alcuna autocertificazione. Quest'ultima potrà essere richiesta dallo Sportello Unico in sede di verifica dei requisiti reddituali.



**Sportello Unico per l'Immigrazione c/o
La Prefettura di Bologna - Ufficio Territoriale del Governo**

Via IV Novembre, 24 - 40123 Bologna

Tel. 051/6401111 cent., fax 051/6401666 - 051/6401777

Sito internet: www2.iperbole.bologna.it/bologna/prefurp/html/index2.php

PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO

FLUSSI 2006

- **ENTRO 8 GIORNI DALL'INGRESSO IN ITALIA E' NECESSARIO PRENDERE APPUNTAMENTO PRESSO LO SPORTELLO UNICO PER L'IMMIGRAZIONE TRAMITE : E-MAIL, immigrazione.bologna@utgprefettura.it, FAX 051 223444, TELEFONO 051 6401397 O DI PERSONA.**

ELENCO DEI DOCUMENTI DA PRESENTARE IL GIORNO DELL'APPUNTAMENTO

- MARCA DA BOLLO DA EURO 14,62
- N .4 FOTOGRAFIE UGUALI E RECENTI
- (LO SPORTELLO UNICO IMMIGRAZIONE ~~LO~~ CONSEGNERA' IL GIORNO CHE SI PRESENTERANNO ALL'APPUNTAMENTO) MODULO DI RICHIESTA, "PERMESSO DI SOGGIORNO" CHE VERRA' CONSEGNATO DALLO SPORTELLO UNICO PER L'IMMIGRAZIONE (COMPILATO IN MODO CHIARO E LEGGIBILE POSSIBILMENTE IN STAMPATELLO) - CHE SARA' SOTTOSCRITTO ALL'ATTO DELLA RICHIESTA;
- FOTOCOPIA DEL PASSAPORTO - TUTTE LE PAGINE CONTENENTI I DATI PERSONALI, LA VALIDITA', IL VISTO DI INGRESSO E DI TUTTE LE PAGINE CONTENENTI VISTI TIMBRI ECC.....E PASSAPORTO ORIGINALE;
- COPIA DELLA DICHIARAZIONE DI OSPITALITA' O CESSIONE FABBRICATO (entro 48 ore dall'ingresso in Italia), TIMBRATA DALLA QUESTURA PER ACETTAZIONE O INVIATA IN QUESTURA CON RACCOMANDATA RR, O DAI COMMISSARIATI DI P.S., PRODUCENDO FOTOCOPIA DELLA RICEVUTA DI RITORNO, CON FOTOCOPIA DEL DOCUMENTO DI IDENTITA' DELL'OSPITANTE (DETTA DICHIARAZIONE DI OSPITALITA' O CESSIONE DI FABBRICATO PUO' ESSERE PRESENTATA ANCHE AI COMPETENTI UFFICI COMUNALI SE LA RESIDENZA E' SITUATA AL DI FUORI DEL TERRITORIO COMUNALE DI BOLOGNA). QUALORA LA SISTEMAZIONE ALLOGGIATIVA SIA DIVERSA DA QUELLA DOCUMENTATA NELLA RICHIESTA DI NULLA OSTA DOVRA' ESSERE PRODOTTA ANCHE LA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA DISPONIBILITA' DEL NUOVO ALLOGGIO
- CERTIFICATO DI IDONEITA' ALLOGGIATIVA RILASCIATA DALL'AZIENDA U.S.L. (PER LA CITTA DI BOLOGNA) O DALL'UFFICIO TECNICO COMUNALE (PER GLI ALTRI COMUNI): E' SUFFICIENTE ANCHE LA CONSEGNA DELLA RICEVUTA ATTESTANTE L'AVVENUTA RICHIESTA DEL CERTIFICATO DI IDONEITA' ALLOGGIATIVA
- FOTOCOPIA DEL NULLA OSTA AL LAVORO RILASCIATO.

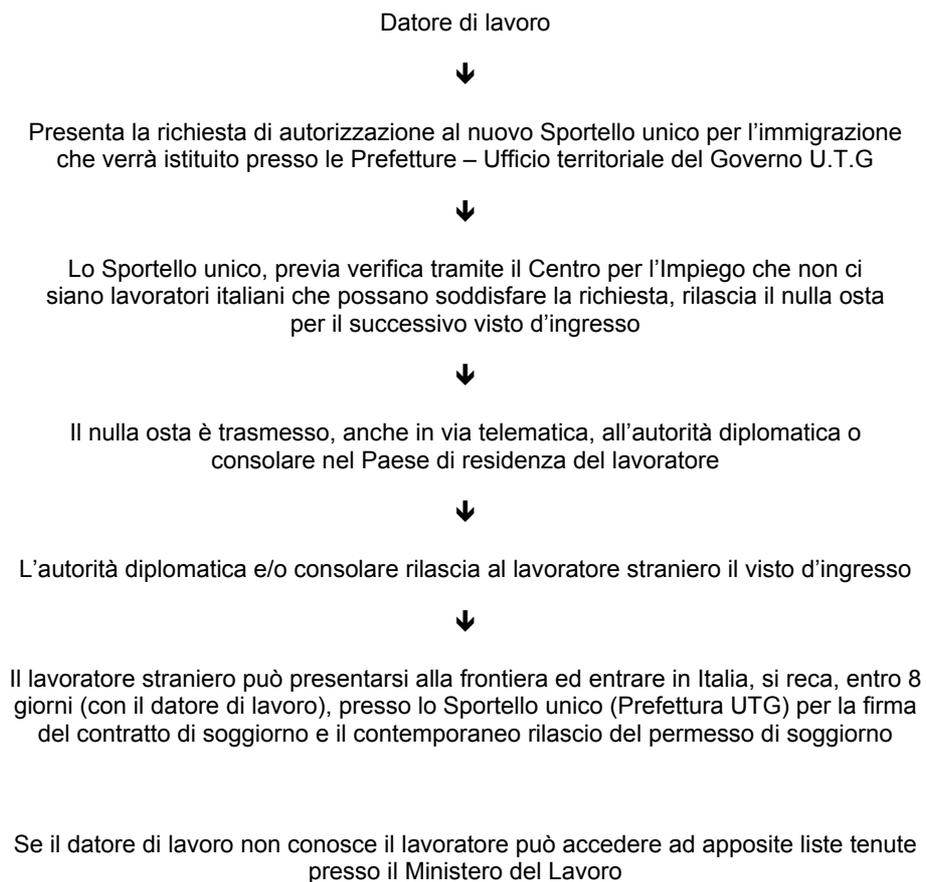
QUESTO MODELLO
SARA' COMPILATO
PRESSO LO S.

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
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
Evasione contributiva (art. 116, co. 8, l. 388/2000)	→	Somma pari al 30% in ragione d'anno, dei contributi evasi (nel limite massimo del 60% dei contributi evasi)
Omessa comunicazione di assunzione al collocamento (art. 19, co 3, dlgs 276/03)	→	Da € 100 a € 500 per ogni lavoratore
Omessa consegna al lavoratore della comunicazione (art. 19, co 2, dlgs 276/03)	→	Da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore

Omessa registrazione sul registro di impresa (art. 9 quater, co. 18, l. 608/96)	→	Da € 258,23 a € 1549,37 per ogni lavoratore
Omessa comunicazione all'Inail (art. 14, co 2, dlgs 388/00)	→	€ 51,65 per ogni lavoratore
Omessa comunicazione alla Questura dell'assunzione di straniero (art. 7, dlgs 286/98)	→	Da € 160 a € 1100
Impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie (art. 3, co. 3, l. 73/2002)	→	Dal 200 al 400% del costo del lavoro per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data d'accertamento
Assunzione di straniero privo del permesso di soggiorno (art. 22, co. 12, delgs 286/98)	→	Arresto da tre mesi ad un anno e ammenda di € 5000 per ogni lavoratore