

IL LAVORO AGRICOLO

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

VADEMECUM 2007

Aggiornato al mese di Giugno 2007



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 occasional 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 operaio agricolo avventizio tempo pieno art. 19 lett. C	pag.	65
3.l. Il fac simile assunzione impiegato a termine	pag.	66
3.m. Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione	pag.	67
3.n. Il fac simile della dichiarazione liberatoria	pag.	68
4. L'ORARIO DI LAVORO	pag.	69
5. LEGGE FINANZIARIA. LA NUOVA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE. LE SANZIONI	pag.	70
5.a. Misure in materia previdenziale e interventi per le imprese	pag.	76
5.b. Misure in materia contributiva	pag.	78
5.c. Misure di carattere fiscale	pag.	82
6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TFR	pag.	86
7. ENPAIA. NUOVA CIRCOLARE. ADEMPIMENTI 2007	pag.	89
8. TABELLE SALARIALI IMPIEGATI E OPERAI DAL 1/01/2007	pag.	91
8.a. Contributi Cimaav: nuovi importi dal 1/5/2007	pag.	94
8.b. Dirigenti agricoli. Rinnovo biennio economico	pag.	94
8.c. Minimali contributivi 2007. Circolare Inps 34 del 6/02/07	pag.	95
9. IL LAVORO DELLO STRANIERO	pag.	96

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.Lgs 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 (rapprovazione 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 previgenti tra livello nazionale e provinciale, attribuendo al contratto periferico un più ampio spazio in sede di definizione e negoziazione della classificazione e del salario.

In sostanza l'assetto contrattuale definito dal CCNL del 1995 attribuì al livello provinciale un potere notevolmente più ampio che in precedenza, di incidere nella definizione della retribuzione da corrispondere agli operai: potere che poteva esplicarsi 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 fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico-venatorie;

- le aziende agrituristiche.

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

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

1. Fondo interprofessionale per la formazione continua (art. 118 della legge 388/2000 e art. 25, comma 4, della legge 845/1978)

2. Agriform (organismo bilaterale sindacale)

3. Centro di formazione agricola (a carattere territoriale)

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

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

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

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;

c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;

b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626/94;

d) sostituzione di lavoratori assenti;

e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;

f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;

g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;

h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

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

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

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

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

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

Riesaminata anche la classificazione del personale.

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

La Commissione dovrà in particolare valutare:

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione, da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta; deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corresponsione della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito. Per talune categorie impiegatizie lo svolgimento della prestazione lavorativa, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro, è demandata perciò alla contrattazione territoriale la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegatizie, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, nel mese di aprile od al termine degli anzidetti periodi dell'anno. Con il nuovo contratto si è poi dato corso ad una vera novità: è stata infatti introdotta la Banca delle Ore: è consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione territoriale (Banca delle ore).

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

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

Questi i nuovi minimi nazionali:

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

Riportiamo di seguito il testo completo dell'accordo.

VERBALE DI ACCORDO

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

tra

Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
Confederazione Nazionale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori

e

CONFEDERDIA

FLAI-C.G.I.L.

FAI-C.I.S.L.

UILA-U.I.L.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende 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 fungicole;
- 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 rinviare 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 né 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 direttori 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 culturali 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,
 CONF SERVIZI, 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
CONFCOOOPERATIVE	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, CONFETRA, LEGACOOOPERATIVE, CONFCOOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL, UGL

premessi che:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel contratto verranno indicati:

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

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

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

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

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

Nel progetto verranno indicati:

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

b) la durata e le modalità della formazione.

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

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

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

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

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

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

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

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

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

CONFINDUSTRIA CGIL, CISL, UIL, UGL
 CONFCOMMERCIO CONFAPI
 CONFESERCENTI ABI
 ANIA 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.2 Il 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 ortofrutticole;
- 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 disdetto 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 disdetto 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 Verazzo;

la **UILA-UIL** di Bologna, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Fabrizio Rovatti;

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

Impegno delle parti è di giungere in tempi congruentemente brevi alla successiva stesura del CPL degli

Operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna.

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 Oggetto del Contratto

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

Art. 2 Decorrenza e durata

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

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

Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

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

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

Art. 3 Efficacia del Contratto

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

RELAZIONI SINDACALI

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

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

In particolare, le relazioni tra le parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed economico, l'ambiente di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali osservatori, enti bilaterali di formazione, commissione per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro (di cui all'Accordo nazionale 18/12/1996 e all'Accordo provinciale 11/9/97) nonché nell'ambito di ogni altro organismo che le parti provinciali riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

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

di ricerca, monitoraggio, conoscenza, analisi e confronto sui temi agricoli. L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.P.L. in forma paritetica.

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

- le problematiche connesse al Mercato del Lavoro;
- i riflessi della nuova PAC di Medio Periodo sull'Economia Agricola e sugli assetti colturali in Provincia di Bologna;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente anche in relazione alle nuove normative di legge;
- le dinamiche della politica agricola ed i riflessi sull'economia provinciale;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale provinciale;
- il monitoraggio e lo studio delle varie forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro.
- Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale.
- L'Osservatorio sarà la sede per l'esame delle necessità formative in ordine all'attivazione di assunzione di apprendisti. Anche implementando, in raccordo con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione";
- L'Osservatorio è la sede inoltre per l'esame preventivo delle convenzioni ex art. 25 del CCNL 10/7/2002.

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

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

L'Osservatorio altresì, in connessione con i processi di trasformazione culturale, 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, ricorrano all'aiuto di forze lavorative delle aziende viciniori, con il presupposto della restituzione per qualità e quantità della stessa opera ricevuta. Peraltro, lo scambio di manodopera o di servizi fra imprenditori agricoli prescinde dal calcolo di stretta equivalenza, ma deve tuttavia rispondere ad un criterio di proporzionalità. Lo scambio di manodopera e servizi non prevede alcuna retribuzione.

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

ART. 13 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

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

Art. 14 Riassunzione

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

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

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

Art. 15 Convenzioni

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

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

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

Art. 16 Apprendistato

Le parti recepiscono il protocollo regionale del 16/11/98 e si riservano di formulare al riguardo norme operative ad integrazione delle citate intese, anche valutate le osservazioni e le valutazioni avanzate in sede di osservatorio di cui all'art. 4 del presente cpl si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dall'emanazione dei relativi regolamenti attuativi o delle circolari esplicative e applicative dell'istituto.

Dichiarazione a verbale al titolo "mercato del lavoro".

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

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

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 17 Aree di classificazione del personale

AREA 1ª - DECLARATORIA

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

AREA 2ª - DECLARATORIA

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

AREA 3ª - DECLARATORIA

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

AREA 1 – comprende:

*Spec. super (7 liv. Paramet.)

*Spec. intermedio (6º liv. paramet.)

*Specializzato (5º liv. paramet.)

AREA 2 – comprende:

*Qual. Super (4º liv. paramet.)

*Qualificato (3º liv. paramet.)

AREA 3 – comprende:

*Comune a (2º liv. paramet.)

*Comune b (1º liv. paramet.)

Art. 18 classificazione del personale

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

AREA 1ª - DECLARATORIA

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

7 livello: operaio super specializzato

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

6 livello: operaio super intermedio

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

5 livello: operaio specializzato

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

AREA 2ª - DECLARATORIA

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

4 livello: operaio qualificato super

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

3 livello: operaio qualificato (tempo determinato)

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

AREA 3ª - DECLARATORIA

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

2 livello: comune A

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

1 livello: comune B

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

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

- Ai lavoratori assunti precedentemente 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 svolta 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 soppresse.

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 convengono di attivare un opportuno confronto con gli enti pubblici onde addivenire 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 regolamento 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 CIMAAB, 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 CIMAAB 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 rinviavano a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAB e al punto 1, lettera c), del Regolamento CIMAAB, 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 colturali 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 inadempienza o di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, il datore di lavoro opererà la trattenuta sulle retribuzioni e sulle indennità spettanti al lavoratore.

Art. 33 Trattamento di prestito per infortunio sul lavoro

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

Art. 34 Rimborsi spese

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

Art. 35 Contributo Cimaav e di assistenza contrattuale

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

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

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

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

NORME DI TUTELA SINDACALE

Art. 36 Diritti sindacali

Le parti convengono la completa rivisitazione di tutta la materia entro il 31/12/2004, e ciò anche alla luce di quanto sancito dal Protocollo allegato 9 al CCNL. Le parti convengono che agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda,

l'elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro. La costituzione delle R.S.U. non dovrà comportare aumento di oneri per le imprese rispetto a quelli già previsti dalle norme vigenti.

ASSEMBLEA

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

Art. 37 Quote sindacali per delega

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

SICUREZZA DEL LAVORO

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

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

- a) Il Comitato Paritetico Prov.le per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è composto da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni datoriali (2 UPA, 1 CD; 1 CIA) e da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali (1 Confederdia, 1 FLAI-CGIL, 1 FAI -CISL, 1 UILA-UIL);
 - b) Al Com.Paritetico Prov.le sono attribuite le funzioni di cui all'art. 20 del D.L.vo 626/94, e cioè in specie le funzioni generali di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e con funzioni di composizione in prima istanza delle controversie insorte sull'applicazione delle normative concernenti la rappresentanza, la formazione e la informazione, nonché i seguenti compiti:
 - raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti della sicurezza;
 - raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
 - promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.
 - c) Eventuale organizzazione di iniziative concernenti l'informazione e la formazione.
 - d) I compiti di segreteria sono assunti dalle Associazioni Prov.li degli Imprenditori firmatarie del presente accordo; i costi per il funzionamento del C.P.P. per attività straordinarie, saranno valutati in base specifiche necessità.
 - e) Il segretario è designato nell'ambito dei rappresentanti indicati dall'Unione e provvede a:
 - convocare le riunioni
 - redigere eventuali verbali delle riunioni.
- Per il funzionamento del Comitato stesso si stabilisce quanto segue:
- il C.P.P. ha sede operativa presso l'Unione Prov.le Agricoltori
 - copia del verbale o della comunicazione dell'avvenuta elezione e designazione del R.L.S. dovrà essere trasmessa al C.P.P. direttamente dal segretario della riunione elettiva o tramite i rappresentanti delle rispettive Organizzazioni datoriali e sindacali entro 15 giorni dalla data di svolgimento dell'elezione;
 - la cessazione dell'incarico di R.L.S. dovrà essere comunicata al C.P.P. dallo stesso lavoratore o per il tramite delle Organizzazioni datoriali o Sindacali entro la data di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - il C.P.P. si riunisce su richiesta di una delle parti;
 - le decisioni sono prese all'unanimità dai presenti;
 - per le controversie di cui al comma 1, art.20 del D. L.vo 626/94 si seguirà il seguente iter procedurale: il ricorrente deve inviare al C.P.P. ed alla controparte il ricorso atto con Racc.ta A.R. e la controparte dovrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni; il C.P.P. dovrà effettuare l'esame del ricorso redigendo apposito verbale entro i 30 giorni successivi salvo eventuale proroga definita dallo stesso.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

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

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

b) In particolare la informativa verterà su:

- i rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività dell'impresa;
- le misure ed attività di prevenzione;
- le norme e le disposizioni aziendali di sicurezza;
- i rischi specifici cui è esposto;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze;
- le procedure e gli addetti alla prevenzione incendi;
- il responsabile del servizio di prevenzione;

- il medico competente, ove previsto, e sulle procedure di pronto soccorso così da applicare l'assunto che conoscere è prevenire.

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

ELEZIONE R.L.S.

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

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

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

LAVORO IN APPALTO

Le parti convengono sulle opportunità che le normative sulla sicurezza siano perseguite correttamente, anche in caso di affidamento a terzi di attività 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 rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 85 del C.C.N.L.

Sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. Il richiamo in casi più lievi.
2. La multa fino ad un massimo di due ore di paga nei casi:
 - che senza giustificato motivo il lavoratore si assenti od abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - che per negligenza il lavoratore arrechi danno all'azienda ed ai macchinari.
3. La multa pari all'importo di quattro ore di lavoro, nei casi di maggior gravità.
4. La sospensione dal servizio, solo per i fatti di gravità tale da non consentire temporaneamente la prosecuzione dell'ordinaria attività, e ciò nei limiti di 10 giorni di lavoro.

Art. 41 Risoluzione rapporto di lavoro

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

GIUSTA CAUSA

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

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

GIUSTIFICATO MOTIVO

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

- Le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 42 Controversie individuali

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

Art. 43 Abrogazione di norme

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

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

Art. 44 Condizioni di miglior favore

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

Art. 45 Stesura e stampa

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

Bologna,

UPA

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 prospettiche 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.Lgs. 276/2003; in sostanza, come già si accennava, possono continuare ad essere instaurati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa come in precedenza – e cioè senza la necessità di individuare un progetto – in tutte quelle ipotesi di esclusione dall'ambito di applicazione della nuova normativa (rapporti con la pubblica amministrazione, prestazioni occasionali, professionisti iscritti ad albi, agenti e rappresentanti di commercio, componenti di organi di amministrazione e controllo, pensionati di vecchiaia).

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

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

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

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

Le prestazioni occasionali non debbono avere durata complessiva superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e non debbono comportare un compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare, con il medesimo committente, superiore a 5 mila euro. Nel caso in cui la prestazione occasionale rispetti tali limiti viene svolta in maniera coordinata e continuativa, il rapporto non è assoggettato alle norme di cui al D.Lgs. 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 a 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 affetto familiaris, per aiuto, anche di mutuo scambio, ovvero per motivi morali.

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

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

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

Ricordiamo che la giurisprudenza ritiene occasionali e non "strutturali" le prestazioni lavorative non continuative, limitate ad un singolo incarico, non programmate nel tempo, di durata non ampia ancorché questa non abbia carattere di indeterminatezza. Il decreto legislativo definisce oggi (nell'ambito della norma sui co.co.co ad altri fini peraltro) come "occasional" 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 ovviare al licenziamento del lavoratore.

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

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 provi 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 patteggiamente 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.

Tavole riassuntive

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 compresa l'agricoltura) previste dall'art.20 - per tutte le altre ipotesi che saranno individuate dalla contrattazione collettiva
DISCIPLINA - 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 vigenza 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 - 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 - interesse diretto del datore di lavoro distaccante - distacco temporaneo (non necessariamente di breve durata)
DISCIPLINA - 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 – 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 – 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

PART-TIME (TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE NOVITA' INTRODOTTE RISPETTO AL D.LGS. 61/2000)	
<i>Piena estensione del part-time al settore agricolo (abrogazione dell'art.7 del d.lgs.61/2000)</i>	
<i>PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE</i>	
▪ 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	
<i>CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE</i>	
▪ 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	
<i>ALTRE NOVITÀ</i>	
▪ 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)	
L'apprendistato è suddiviso in 3 tipologie contrattuali:	
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	
- 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	
- 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	
▪ 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	
▪ 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	
▪ Competenza delle regioni per l'intera disciplina ▪ Accordo delle regioni con le parti sociali territoriali, con le università e con le altre istituzioni formative per la disciplina dei soli profili formativi	

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

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

LAVORO A PROGETTO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibile ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato</i>
ELEMENTI TIPICI - 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 - 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 - Collaborazione - Coordinazione - Continuità - Natura personale dell'opera
POSSONO RIGUARDARE SOLO: - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 "premessa" e nel successivo Punto 4) -, nel rispetto dei programmi e delle linee concordate con il Responsabile

Il rapporto ha natura professionale per la qualità della prestazione fornita ed inoltre è di tipo unitario e continuativo, senza impiego di mezzi propri organizzati da parte del Collaboratore, e con compenso prestabilito e quantificato al punto 5), senza alcun riferimento al tempo impiegato nella prestazione.

3) Il Collaboratore non avrà alcun obbligo di presenza presso gli Uffici della, ma viene sin d'ora stabilito quale luogo base della prestazione del servizio l'Ufficio

4) L'oggetto della prestazione, come anticipato in "premessa", ha per contenuto l'apporto consulenziale del Collaboratore finalizzato al raggiungimento degli obiettivi del Progetto inerente lo sviluppo organizzativo di area, progetto che si concretizza nella analisi e ricerca del fabbisogno tecnico e culturale, onde fornire agli stessi adeguato apporto consulenziale favorendo la loro adesione all'Associazione, elaborando altresì linee operative di intervento specialistico per il miglioramento delle potenzialità produttive dell'area. Il progetto, articolato inizialmente su base triennale, ha come obiettivo lo sviluppo dell'attività di rappresentanza e di assistenza tecnica specializzata ai Soci di

Il Collaboratore, pur nell'ambito della propria autonomia e professionalità, per rendere coerente la propria attività con quella di, sottoscrivendo il presente contratto, prende atto dei regolamenti, dei programmi e delle linee operative stabilite da

Il Collaboratore potrà accedere nei locali utilizzati per lavoro dalla per lo svolgimento delle operazioni sopra descritte, per potere raccogliere informazioni e dati, effettuare rilevamenti e fornire la propria prestazione consulenziale.

5) Per tale collaborazione corrisponderà al Collaboratore un compenso lordo onnicomprensivo pari al del valore del prodotto conferito dai nuovi Soci, contattati dal Collaboratore stesso, con un minimo di Euro annui lordi, ritenendosi così esaurita ogni obbligazione economica e giuridica inerente la prestazione stessa; il compenso fisso potrà essere erogato anche a rate su richiesta del Collaboratore, mentre il conguaglio, derivante dall'applicazione del parametro percentuale, sarà corrisposto entro il

Nessuna altra somma sarà dovuta ad alcun titolo. Sono quindi espressamente esclusi rimborsi spese, indennità per cessazione di incarico, ferie, lavoro straordinario e/o festivo, mensilità aggiuntive e ogni altra indennità non espressamente richiesta dalle Leggi vigenti.

6) Il rapporto di cui al presente contratto si sostanzia in una collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del Decreto Legislativo n° 276 del 10 Settembre 2003 e pertanto i relativi compensi configurano redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

A tal fine il Collaboratore dichiara che il corrispettivo a Lui attribuito non deve essere assoggettato ad I.V.A., rientrando la collaborazione in oggetto nell'esercizio di attività per le quali non è richiesta l'iscrizione in albi professionali ed inquadrandosi il rapporto nella fattispecie prevista dall'art. 5, comma 2, D.P.R. n° 633 del 26/10/1972.

7) La provvederà a trattenere dai compensi corrisposti le ritenute fiscali, previdenziali ed ogni altra ritenuta eventuale, con le modalità, le percentuali ed i termini previsti dalle Leggi vigenti; sarà cura del Collaboratore informare tempestivamente la in merito ad ogni elemento utile per determinare la corretta misura delle ritenute e delle detrazioni da applicare.

8) I compensi di cui al precedente punto 5) sono assoggettabili al contributo previdenziale I.N.P.S. (art. 2 comma 26 Legge 08/08/1995 n° 335) ed al contributo I.N.A.I.L. ex D.P.R. n° 38/2000, mediante ritenuta operata direttamente da all'atto del pagamento dei compensi stessi. I contributi sono per un terzo a carico del Collaboratore.

La ritenuta contributiva I.N.P.S. sarà applicata sul compenso lordo imponibile secondo le aliquote del a seconda che il Collaboratore sia o non iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie o si trovi nella condizione di "Pensionato". A tal fine il Collaboratore, per la corretta applicazione della suddetta ritenuta, dichiara di trovarsi nella condizione di ".....", assoggettabile quindi all'aliquota del e si impegna a comunicare tempestivamente eventuali variazioni aventi effetti sulla propria posizione assicurativa e previdenziale.

9) Nell'esercizio della Sua attività il Collaboratore è tenuto alla esecuzione contrattuale secondo buona fede ai sensi dell'art. 1375 c.c.

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

Il Collaboratore dichiara di non avere in corso, al momento della stipula del presente contratto, altri rapporti di Lavoro a Progetto. Per tutta la durata di questo contratto si impegna a non assumere altri incarichi analoghi.

10) Il Collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore delle eventuali invenzioni fatte nello svolgimento del rapporto.

11) Il Collaboratore dichiara di avere ricevuto dalla completa informativa sui rischi specifici dell'attività svolta nei luoghi di lavoro in cui sarà chiamato ad operare e delle misure di prevenzione ed emergenza adottate.

Alla prestazione lavorativa svolta nei luoghi di lavoro della si applicheranno le norme vigenti sulla sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; il Collaboratore offre alla la Sua collaborazione per l'attuazione delle misure di prevenzione e tutela della salute e sicurezza.

12) Fatto salvo quanto disposto in tema di durata del progetto, le parti potranno recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero qualora il Collaboratore risultasse impedito allo svolgimento dell'incarico per un periodo superiore a giorni 30.

13) Il Collaboratore autorizza la a trattare ed a comunicare a terzi i Suoi dati personali in relazione ad adempimenti di Legge connessi con questo contratto (*Legge 31/12/1996 n° 675*).

14) Il presente contratto si intende stipulato a tempo determinato e ha durata di anni 3 (tre), con decorrenza dal e termine il Qualora a tale data gli obiettivi prestabiliti non siano stati realizzati, è facoltà delle parti procedere alla proroga del presente contratto, previa rinegoziazione dei termini di durata e dei compensi. Le parti hanno facoltà di recesso con un preavviso scritto di mesi 3 (tre).

La malattia e l'infortunio non determinano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso; tale sospensione non comporta però alcuna proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza; è facoltà di recedere dal contratto se la sospensione dovesse protrarsi per un periodo superiore a trenta giorni.

15) Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente contratto intendono liberamente e correttamente determinare la natura autonoma del rapporto così instaurato (*nessun vincolo gerarchico, nessuna predisposizione di direttive disciplinari, nessun obbligo di orario di lavoro né di giustificazione delle assenze*), e che tale manifesta volontà è prevalente su qualunque eventuale diversa interpretazione di terzi.

16) Le parti convengono di incontrarsi periodicamente con cadenza trimestrale per la valutazione circa l'andamento del progetto, nonché per la necessaria coordinazione dell'attività rispetto agli obiettivi aziendali.

17) Ogni modifica alle condizioni contenute nel presente contratto non avrà valore se non convenuta ed approvata dalle parti per iscritto.

18) Per qualsiasi eventualità non espressamente prevista da questo accordo, saranno applicate le norme di Legge; per ogni eventuale controversia relativa all'interpretazione, esecuzione e risoluzione del presente contratto sarà esclusivamente competente il Foro di

19) In caso di eventuale registrazione, resasi necessaria a causa di terzi, le spese saranno divise al 50%.

Letto, approvato e sottoscritto.

....., lì _____

IL COLLABORATORE

L'AZIENDA

3.c. Il fac simile contratto occasionale agricolo

Collaborazione occasionale tra parenti e affini
ai sensi dell'art. 74 Decreto Legislativo 10/9/2003 n. 276

Con la presente scrittura privata il sig. nato a il C.F., titolare dell'azienda agricola, con sede a in via

conferisce

in ragione dei rapporti familiari sottesi, al sig. nato a il C.F., che accetta l'incarico di collaboratore occasionalmente e gratuitamente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 74 del D.Lgs 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.Lgs 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 LUNEDÌ AL GIOVEDÌ 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 VENERDÌ.
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 appartenente 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 ilresidente 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 operaio agricolo avventizio tempo pieno art. 19 lett. C
(operaio agricolo avventizio – minimo 180 giornate/annue)*

OPERAIO AGRICOLO AVVENTIZIO (MINIMO 180 GIORNATE/ANNO)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO

L'anno il giorno del mese di.....

Tra

Il sig....., il titolare /legale rappresentante dell'azienda agricola con sede.....,
(datore di lavoro)

Ed

Il sig....., nato a....., e residente in, via.....

(lavoratore)

Visto il CCNL 10-07-03, visto il C.P.L. vigente in provincia di.....si conviene quanto segue.

Il sig..... assume alle proprie dipendenze il sig....., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'art.19, lett.c) del CCNL operai agricoli florovivaisti del 10 luglio 2002.

Il rapporto di lavoro ha inizio il.....e termina..... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate pari a(indicare un numero di giornate superiore a 180)

Il sig.....viene assunto con la qualifica/livello professionale, per lo svolgimento delle mansioni di..... .

Al lavoratore sono assicurate , conformemente alle norme contrattuali di settore previste in caso di avviamento al lavoro per fase lavorativa, chiamate al lavoro per tutta la durata della fase 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 altre motivate ragioni non imputabili all'Azienda.

3.1. 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 volerle 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 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.n. 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 – LEGGE FINANZIARIA. LA NUOVA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE – LE SANZIONI

A) ASSUNZIONE E COLLOCAMENTO

Il decreto Bersani del luglio scorso e la finanziaria 2007 mutano in modo alquanto radicale le regole sia per quanto attiene le modalità di assunzione sia per quanto riguarda il sistema sanzionatorio.

Come più volte comunicato, la legge finanziaria 2007 (commi 1180-1185) prevede nuove modalità per l'assunzione del personale e dei collaboratori aziendali, contemplando altresì regole per le comunicazioni di variazione più gravose che in passato. Sulla materia è intervenuta la circolare ministeriale (Min. Lav.) del 4 gennaio 2007.

Ambito di applicazione

Le nuove disposizioni si applicano:

- 1) tutti i datori di lavoro, compresi quelli agricoli e domestici, per tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato (indeterminato, determinato, part-time, intermittente, apprendistato, ecc.),
- 2) nonché per i casi di soci lavoratori di cooperative, collaboratori coordinati e continuativi (compresi quelli a progetto), associazione in partecipazione con apporto lavorativo, tirocini di formazione e di orientamento e similari.

Comunicazione di assunzione

La comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego territorialmente competente deve essere effettuata **entro le 24 ore** del giorno precedente l'instaurazione del rapporto di lavoro, anche se trattasi di giorno festivo. Nel caso di fondi insistenti su territori di diverse circoscrizioni, il datore di lavoro può effettuare la comunicazione ad uno qualsiasi dei centri per l'impiego territorialmente competenti.

In caso di **urgenze** connesse ad esigenze produttive la comunicazione può essere effettuata entro 5 giorni dall'assunzione, fermo restando comunque l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego, il giorno prima dell'assunzione, la data di inizio della prestazione e le generalità del datore di lavoro e del lavoratore (nome, cognome, codice fiscale). Solo in caso di forza maggiore (che secondo il Ministero si verifica, ad es., quando intervengano incendi, alluvioni, terremoti, uragani e simili ovvero quando c'è la necessità impellente di sostituire, all'ultimo minuto, un lavoratore assente) è possibile effettuare la comunicazione di assunzione il primo giorno utile e comunque entro i 5 giorni.

In attesa dell'emanazione del modello unificato, la comunicazione deve essere effettuata con la modulistica in vigore e quindi, per gli operai agricoli, col registro d'impresa.

Per quanto attiene alle modalità dell'adempimento, la comunicazione può essere effettuata mediante consegna diretta allo sportello, ovvero per raccomandata o per fax, nonché per via telematica. Per la provincia di Bologna la modulistica è scaricabile dal sito www.provincia.bologna.it/lavoro, ed è previsto l'invio telematico SARE; in questa fase di avvio la Provincia (centro per l'impiego) accetta le comunicazioni inoltrate con altri mezzi.

Nel caso in cui il rapporto denunciato anticipatamente non si instauri (perché ad es. il lavoratore non si presenta in servizio) il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione al centro per l'impiego competente e comunque non oltre i 5 giorni successivi.

Fino all'emanazione del decreto ministeriale di istituzione del modello unico, resta fermo inoltre:

- l'obbligo di effettuare la comunicazione contestuale all'Inail con le consuete modalità
- l'obbligo di effettuare la comunicazione all'Inps ai sensi dell'art. 01, co. 9, legge 81/06 mediante registro d'impresa
- l'obbligo di effettuare, per i lavoratori extracomunitari, la prescritta comunicazione allo Sportello unico, ai sensi dell'art. 22 co. 7 DLgs. 286/98, entro 5 giorni dall'assunzione (o dalla cessazione). **Non deve invece più essere effettuata la comunicazione di assunzione alla Questura entro 48 ore**, di cui all'art. 7 co. 1 DLgs. 286/98, essendo stata, tale norma, espressamente **abrogata**.

La comunicazione di assunzione deve contenere obbligatoriamente le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici del lavoratore (C.F., nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza e/o domicilio)
 - b) la data di assunzione (coincide con la data di iscrizione del lavoratore nei libri obbligatori)
 - c) la data di cessazione (salvo il caso di rapporto a tempo indeterminato). Si precisa che nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro è certa nell'an ma incerta nel quando (come nei casi di contratti a termine a fronte di ragioni di natura sostitutiva) vada comunque indicata all'atto dell'instaurazione una data presunta di cessazione
 - d) l'esatta tipologia contrattuale tra quelle previste dall'ordinamento
 - e) la qualifica professionale attribuita al lavoratore all'atto dell'assunzione
 - f) il trattamento economico e normativo riconosciuto (normalmente è sufficiente l'indicazione del CCNL applicato dal datore di lavoro e il relativo inquadramento nel livello retributivo spettante in base alla qualifica professionale attribuita).
- Qualora il datore di lavoro non applichi un CCNL esso è tenuto a comunicare l'importo della retribuzione lorda giornaliera pattuita. Nel caso di lavoro autonomo dovrà essere indicato il corrispettivo lordo complessivo concordato tra le parti.

Comunicazioni all'Inail

Con recente circolare (la n. 2 del 16 gennaio 2007) l'INAIL ha, con qualche ritardo, precisato che a partire dal 1° febbraio 2007 la denuncia nominativa (di assunzione) degli assicurati (DNA, art. 14 del d.lgs. n. 38/2000) dovrà essere effettuata solamente con strumenti informatici; conseguentemente secondo la citata circolare non saranno più acquisite dagli sportelli provinciali prese eventuali comunicazioni effettuate con modalità diverse (fax, posta, presentazione allo sportello).

In particolare, secondo la precitata circolare l'obbligo di trasmissione della denuncia potrà essere assolto esclusivamente:

- tramite DNA on line sul sito www.inail.it – sezione [Punto cliente](#) (per l'uso della procedura sono necessari il codice e la password rilasciati dall'INAIL);
- tramite posta elettronica all'indirizzo: dna@inail.it con allegato file strutturato;
- tramite collegamento telematico con l'[Anagrafe Tributaria](#).

Non si può non rilevare come le aziende agricole non essendo titolari di un rapporto assicurativo diretto con l'Istituto, non dispongono del codice e della password necessari per la trasmissione on line sul sito www.inail.it, e possono quindi utilizzare

solo gli altri strumenti informatici previsti per la trasmissione della DNA ed in particolare l'invio tramite posta elettronica; per inciso non tutte le aziende sono dotate di personal computer.

Le specifiche tecniche per utilizzare il sistema di trasmissione mediante posta elettronica sono indicate sul sito internet dell'INAIL all'indirizzo http://www.inail.it/assicurazione/dna/normale/denuncia_nominat.htm dal quale è possibile scaricare direttamente il relativo programma.

Trasformazione e cessazione del rapporto

Oltre all'instaurazione del rapporto, i soggetti interessati (datore di lavoro, committente, ecc.) debbono altresì comunicare alcune vicende modificative del rapporto di lavoro. Tale obbligo decorre però solo dalla emanazione di un apposito Decreto ministeriale (art. 7, co. 1, DLgs. 297/2002), ad oggi ancora non emanato.

Deve essere infatti comunicata:

- a) la trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza assimilata a rapporto da lavoro subordinato;
- b) proroga del termine inizialmente fissato;
- c) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato,
- d) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- e) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- f) trasformazione contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;
- g) trasferimento del lavoratore;
- h) distacco del lavoratore;
- i) modifica della ragione sociale del datore di lavoro.
- j) Trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

Deve essere altresì comunicata la cessazione del rapporto a tempo indeterminato, nonché quella del rapporto a tempo determinato ma solo quando la cessazione è anticipata rispetto alla data comunicata all'atto dell'assunzione.

La comunicazione di trasformazione e cessazione va fatta al Centro per l'impiego territorialmente competente entro 5 giorni dall'evento.

Termine e modalità di comunicazione

Il termine di comunicazione dell'assunzione, come stabilito, scade alle ore 24 del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro e nulla rileva se trattasi di giorno festivo. Infatti, stante il tenore letterale della previsione normativa e la sua finalità, la scadenza del termine in un giorno festivo non può comportare un suo automatico differimento al giorno successivo. L'avvenuto adempimento deve essere provato dal datore di lavoro mediante documentazione da cui si possa evincere la data certa in cui la trasmissione è stata effettuata. Tale circostanza è desumibile, oltre che dalla tradizionale raccomandata a/r e dalla consegna diretta allo sportello del servizio competente, anche dai servizi telematici quali il fax ovvero la procedura informatica di validazione temporale attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato ricevuto dal servizio competente.

In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive la comunicazione può essere effettuata entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di effettuare entro il giorno antecedente, mediante comunicazione con data certa di trasmissione, una prima informativa al servizio competente, limitata alla data di inizio della prestazione e alle generalità del lavoratore e del datore di lavoro, intendendo per generalità almeno nome e cognome (ragione sociale) e codice fiscale.

Benché la norma faccia riferimento a motivi di urgenza di carattere produttivo, si ritiene che la formulazione possa ricomprendere anche le ipotesi in cui l'assunzione venga effettuata per evitare danni alle persone ed agli impianti ed in tutti quei casi in cui sussistano motivate esigenze produttive, tecniche ed organizzative che non consentano di procrastinare l'impiego dei lavoratori.

Restano **escluse dall'obbligo di comunicazione entro il giorno antecedente quelle assunzioni effettuate a causa di forza maggiore**, ovvero di avvenimenti di carattere straordinario, che il datore di lavoro non avrebbe potuto oggettivamente prevedere con l'esercizio dell'ordinaria diligenza e che sono tali da imporre un'assunzione immediata. In via esemplificativa (ma non limitativa) sono da ricompensare gli eventi naturali catastrofici (incendi, alluvioni, uragani, terremoti, ecc.) ovvero nelle ipotesi di assunzione non procrastinabile per sostituzione di lavoratori che comunicano la propria indisponibilità alla prestazione lavorativa il giorno stesso dell'assenza. Solo in tali casi, in cui la comunicazione non può essere oggettivamente effettuata il giorno prima il verificarsi dell'evento, che risulta per sua stessa natura imprevedibile, la medesima deve essere effettuata entro il primo giorno utile e, comunque, non oltre il 5° giorno.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro di cui si è data comunicazione preventiva non si instauri effettivamente, il datore di lavoro è tenuto a darne immediata comunicazione al servizio competente, comunque non oltre i 5 giorni successivi.

Confermato anche il termine (di 5 giorni) per la comunicazione di cessazione del rapporto.

Modulistica

Comunicazione di instaurazione

Per tutte le tipologie di lavoro subordinato l'adempimento sarà effettuato utilizzando il mo. C/ASS, o altra analoga modulistica in uso presso i centri per l'impiego. Per i datori di lavoro agricolo si continuerà ad utilizzare copia della Sezione matricola del registro d'impresa.

Per i rapporti autonomi in forma coordinata e continuativa, fermi restando i quadri relativi al datore di lavoro e al lavoratore, il modulo dovrà contenere le seguenti informazioni minime: tipo di rapporto (rapporto di agenzia, co.co.co., lavoro a progetto), data inizio e data fine rapporto corrispettivo lordo, attività e mansioni.

Per i rapporti di socio di cooperativa, oltre all'indicazione della sussistenza di un rapporto associativo, per quanto attiene al rapporto di lavoro ci si atterrà a quanto previsto per il lavoro subordinato o per il lavoro autonomo.

Per i tirocini e le altre esperienze lavorative sarà sufficiente indicare il tipo di rapporto, data di inizio e fine.

Comunicazione di cessazione

Per tutte le tipologie di rapporto si continuerà ad utilizzare il mod. C/CRL o altro analogo in uso presso i centri per l'impiego.

Si ricorda che tale comunicazione va effettuata solo nel caso di **risoluzione** di un rapporto a tempo indeterminato ovvero per **rettificare** la data di cessazione indicata all'atto dell'assunzione.

Comunicazione di trasformazione

Nei casi previsti potrà essere utilizzato il mod. C/CTRL, indicando la data di trasformazione.

Stranieri

Anche l'obbligo che impone la comunicazione allo Sportello unico entro 5 giorni dalla assunzione e dalla cessazione dei rapporti con i cittadini extracomunitari (art. 22 co. 7 del T.U. n. 286/98, come modificato dalla legge 189/2002 e dal DPR 394/99), potrà essere assolto attraverso il modello unificato. Nelle more della sua entrata in vigore si ritiene che l'adempimento vada mantenuto nelle modalità attuali.

È stata invece abrogata (co. 1184) quella parte dell'art. 7, co. 1, del DLgs. 286/98 che imponeva al datore che assume alle proprie dipendenze un cittadino extracomunitario di comunicarlo in Questura entro 48 ore.

B) NUOVO SISTEMA SANZIONATORIO

Come si è detto il decreto Bersani ha previsto norme in materia di lavoro e previdenza che hanno particolare rilievo avuto riguardo all'aspetto sanzionatorio (in G.U. n. 186 dell'11/08/2006 la legge 4 agosto 2006, n. 248 di conversione in legge, del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223).

Lavoro sommerso: nuove sanzioni (art. 36-bis, c.7)

L'art. 36-bis, comma 7, della legge 248/2006 ha modificato la misura delle sanzioni amministrative e civili previste per il caso di impiego di lavoratori "in nero" e cioè non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria; le sanzioni oggi rimodulate erano in precedenza già previste dall'art. 3, c. 3, della legge n. 73/2002.

Dopo tante polemiche e controverse pronunzie di illegittimità, la norma in esame ha rideterminato la misura delle sanzioni introdotte nel 2002 dalla legge n. 73 e parzialmente dichiarate incostituzionali con sentenza n. 144 del 4/4/2005 della Corte Costituzionale.

In origine, questa sanzione comminata dagli uffici fiscali puniva l'impiego di lavoratori dipendenti irregolari con la francamente assurda sanzione amministrativa dal 200 al 400 per cento dell'importo del costo del lavoro per ciascun lavoratore "in nero, determinato tenendo conto dei contratti collettivi nazionali per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data di constatazione della violazione (ed era questo il punto più controverso ed iniquo).

L'applicazione di tale norma infatti ha dato luogo alla applicazione di rilevanti sanzioni per decine di migliaia di euro per ogni lavoratore irregolare (come si diceva da 2 a 4 volte il costo del lavoro comprensivo degli oneri sociali) sanzioni mitigate nell'importo solo dalla riduzione automatica, pari ad un quarto della sanzione come comminata, in caso di adesione al verbale di irrogazione delle sanzioni; le sanzioni erano particolarmente pesanti nell'ipotesi in cui l'accertamento veniva effettuato negli ultimi mesi dell'anno determinando evidente disparità di trattamento rispetto alle aziende vittime dell'accertamento nei primi mesi dell'anno.

Il contenzioso nato dall'irrogazione della predetta sanzione da parte delle Agenzie delle entrate ha prodotto la decisione della Corte Costituzionale che ha acclarato la illegittimità costituzionale dell'art. 3, c. 3, della citata norma, nella parte in cui non si prevedeva la possibilità per l'azienda interessata di dimostrare che il rapporto di lavoro sommerso era iniziato in data successiva al primo gennaio dell'anno in cui avveniva la contestazione.

Il decreto Bersani ha cercato di omologare la norma punitiva con i principi della Corte Costituzionale in caso di lavoro sommerso: la nuova stesura del c. 3 dell'art. 3 della legge n. 73/2002 (come novellato dal comma 7 dell'art. 36-bis, della legge 248/2006) prevede che: "Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria è altresì punito con la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore di cui al periodo precedente non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata".

In pratica sulla base di questa disposizione ai datori di lavoro che occupano lavoratori dipendenti "in nero" sono applicate sanzioni amministrative "binomie", composte da un importo fisso (da 1.500 a 12.000 euro per ciascun lavoratore) e da una somma variabile in relazione alla durata della prestazione (150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo).

Come già in precedenza la sanzione amministrativa si aggiunge a tutte le ulteriori sanzioni che sono già previste nel caso di irregolare presenza in azienda di lavoratori dipendenti.

La norma altresì contempla una sorta di minimale sanzionatorio di nuovo conio: le sanzioni civili dovute a seguito dell'omesso versamento dei contributi non possono essere inferiori in caso di lavoro sommerso, all'importo di 3.000 euro, prescindendo dalla durata della prestazione accertata. In pratica si modifica sostanzialmente il quadro delle sanzioni civili di cui all'art. 116 della legge 338/2000 (sanzione pari al 30% o 60% nel massimo all'importo dei contributi omessi entro la scadenza di legge) basta una sola giornata di lavoro omessa, dal punto di vista contributivo INPS, per "meritare" la sanzione "minima" di € 3.000,00 (oltre ovviamente ai contributi dovuti) : credo si sia i limiti dell'assurdo!.

Competenza mutata in ordine all'ente impositore: l'erogazione delle sanzioni per il lavoro nero non verrà più effettuata dall'Agenzia delle entrate ma verrà applicata dalla Direzione provinciale del lavoro.

Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero (art. 36-bis, c. 1-5)

Con l'art. 36-bis si introducono misure per il contrasto del lavoro nero proprie del settore dell'edilizia ma tali da coinvolgere anche soggetti diversi (lavoratori autonomi, imprese subappaltatrici).

Le citate norme prevedono:

- La possibilità da parte degli ispettori del Ministero del lavoro di sospendere i lavori nei cantieri edili, quando sia accertato l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere ovvero in caso di ripetute violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale;
- l'obbligo da parte dei datori di lavoro di dotare i lavoratori occupati di una tessera di riconoscimento, da esibire ed esporre, corredata di fotografia con le generalità del lavoratore e del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche sui lavoratori autonomi che svolgono la propria attività direttamente nei cantieri. Per le aziende con meno di dieci dipendenti l'obbligo del tesserino può essere assolto con annotazione su apposito registro di cantiere vidimato dalla DPL territorialmente competente. La violazione di tali obblighi è punita con una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore. Il lavoratore

che, pur essendo munito della tessera di riconoscimento, non la espone è punito con la sanzione amministrativa da 50 a 300 euro.

Responsabilità solidale in caso di appalto (art. 35, c. 18-24)

La nuova norma ha ridefinito ed ampliato le ipotesi per le quali sussiste la responsabilità solidale da parte del committente e dell'appaltatore in ordine alle obbligazioni connesse ai lavoratori dipendenti utilizzati nell'esecuzione dell'opera o dei servizi oggetto dell'appalto; la previsione prevede analiticamente da un lato l'estensione della responsabilità solidale del committente – già prevista per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi e premi assicurativi – anche per l'effettuazione ed il versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente; l'estensione della responsabilità solidale all'appaltatore per l'effettuazione ed il versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente e del versamento dei contributi previdenziali e premi assicurativi dovuti dal subappaltatore. La responsabilità viene meno quando l'appaltatore acquisisce da subappaltatore la documentazione comprovante la corretta esecuzione degli adempimenti fiscali e contributivi; la nuova legge prevede poi l'obbligo in capo al committente di acquisire dall'appaltatore la documentazione attestante il regolare compimento degli adempimenti fiscali e contributivi prima di provvedere al pagamento del corrispettivo per l'opera o il servizio prestati, pena la sanzione amministrativa da 5.000 a 200.000 euro. La sanzione è dovuta solo nel caso in cui l'appaltatore non abbia proceduto alla regolare esecuzione dei citati adempimenti.

Le nuove norme, che entreranno in vigore in tempi diversi, riguarda i soli soggetti che stipulano contratti di appalto e subappalto di opere e servizi nell'ambito di attività rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto (IVA), i soggetti tenuti al versamento dell'imposta sul reddito delle società, nonché lo Stato e gli Enti pubblici. Sono perciò esclusi dall'ambito di applicazione i committenti che non esercitano attività commerciale.

Il ministero del lavoro ha commentato le varie norme con la circolare 28 settembre 2006 n. 29.

MISURE IN MATERIA DI EMERSIONE DEL LAVORO NERO ED IRREGOLARE

La finanziaria 2007 attraverso una serie di misure apparentemente disparate, e che riguardano argomenti tra loro differenti, si pone l'obiettivo di combattere il lavoro sommerso e favorire l'emersione del lavoro irregolare.

A tal fine prevede l'inasprimento delle sanzioni in materia di lavoro e previdenza, l'estensione dell'ambito di applicazione del DURC, l'introduzione degli indici di congruità dei livelli occupazionali.

Nel contempo, al fine di promuovere l'emersione del lavoro sommerso, la legge finanziaria introduce procedure di regolarizzazione dei rapporti di lavoro "in nero" e delle collaborazioni coordinate e continuative "non genuine".

Vediamo brevemente i vari interventi normativi

Omesso versamento ritenute previdenziali (c. 1172)

La disposizione estende anche ai datori di lavoro agricolo l'ipotesi di reato contemplata all'art. 2, co. 1, della legge 638/83 consistente nell'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti.

Pertanto a decorrere dal 1° gennaio 2007 i datori di lavoro agricolo che omettano il versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali sono puniti, come tutti gli altri datori di lavoro, con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino ad euro 1.032,91.

Il datore di lavoro non è punibile se provvede al versamento delle ritenute entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Inasprimento sanzioni amministrative (c. 1177 e 1178)

La legge finanziaria inasprisce pesantemente tutte le sanzioni amministrative connesse alla violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999.

La misura delle sanzioni previste dalle singole norme viene infatti quintuplicata a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Per quanto riguarda specificatamente l'omessa istituzione ed esibizione dei libri matricola e paga di cui agli articoli 20 e 21 d.p.r. n. 1124/1965 e all'articolo 134 del r.d. n. 1422/1924, la sanzione amministrativa viene fissata in un importo compreso tra 4.000 e 12.000 euro. Per tale violazione non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Sull'argomento il Ministero del lavoro con apposita nota del 10 gennaio 2007, anche in considerazione del pesante inasprimento sanzionatorio, ha invitato i propri servizi ispettivi "a voler mantenere un atteggiamento di estrema prudenza in ordine all'applicazione della nuova disciplina, evitando in particolare autonome interpretazioni, in attesa degli imminenti chiarimenti ministeriali".

Le citate sanzioni amministrative per omessa tenuta ed esibizione dei libri paga e matricola, non sono, a nostro avviso, applicabili ai datori di lavoro agricoli che occupano operai, in quanto gli stessi continuano ad assolvere agli obblighi di registrazione dei dati occupazionali e retributivi dei propri dipendenti mediante il registro d'impresa di cui all'art. 9-*quater* della legge n. 608/1996 (in questo caso la sanzione è prevista da € 1.290 ad € 7.745).

Sono comunque esclusi adeguamenti alle sanzioni previste dalle leggi in tema di adempimenti relativi all'assunzione (legge 38/2000, DLgs. 297/2002, DLgs. 276/2003), lavoro a tempo determinato (DLgs. 368/2001), comunicazioni di variazioni dell'attività dei lavoratori extracomunitari (DLgs. 286/1998, modificato dalla legge 189/2002), lavoro dei minori (legge 977/1967, modificato dal DLgs. 345/1999), sostegno della maternità e paternità (DLgs. 151/2001).

Di seguito si propone una tavola riassuntiva delle principali sanzioni vigenti ad oggi.

TABELLA RIEPILOGATIVA, VEDI ALLEGATO A

DURC per accesso a benefici contributivi (c. 1175 e 1176)

I commi 1175 e 1176 estendono ulteriormente l'ambito di applicazione del documento unico di regolarità contributiva (DURC) che gradualmente sta diventando necessario per accedere a qualunque forma di beneficio pubblico.

Ed infatti, a decorrere dal 1° luglio 2007, il DURC sarà necessario anche per accedere ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

Pertanto la mancata regolarità contributiva precluderà, dal luglio 2007, non solo la possibilità di accedere ai benefici ed alle sovvenzioni comunitarie, ma anche quella di usufruire di qualunque forma di beneficio prevista dalla legislazione in materia di lavoro, comprese le agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate.

Si tratta di una norma particolarmente delicata perché va ad incidere su un diritto di rilevante valenza economica, come quello relativo alle agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate, che interessa oltre due terzi delle aziende agricole.

Pertanto la norma appare particolarmente preoccupante perché – a differenza di quella che subordina l'accesso ai benefici ed alle sovvenzioni comunitarie al possesso del DURC (cfr. art. 1-bis, c. 2, legge 228/2006) – non individua i periodi a partire dai quali è richiesta la regolarità contributiva, lasciando il dubbio che la regolarità medesima possa essere richiesta anche con riferimento a periodi pregressi.

Per chiarire questo delicato aspetto occorrerà attendere il decreto del Ministro del lavoro che, entro tre mesi, dovrà definire le modalità di rilascio, i contenuti analitici del DURC “nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo”.

La norma, da ultimo, precisa che in attesa dell'entrata in vigore di tale decreto restano salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.

Indici di congruità (c. 1173 e 1174)

Viene introdotto nel nostro ordinamento uno strumento finalizzato a verificare l'adeguatezza del livello occupazionale delle imprese di ogni settore rispetto alla qualità dei beni prodotti e dei servizi offerti.

I commi in questione prevedono infatti che il Ministero del lavoro debba individuare, con uno o più decreti da emanarsi entro sei mesi, degli indici di congruità “*del rapporto tra la qualità dei beni prodotti e dei servizi offerti e la quantità delle ore di lavoro necessarie*”. Tali indici debbono essere articolati per settore, per categorie di imprese e per territorio.

Si tratta in sostanza di un'ulteriore forma, ancora non ben definita, di accertamento induttivo, anche se non sono ben chiare le conseguenze di eventuali scostamenti rispetto agli indici di congruità. La norma infatti si limita a rilevare che il decreto ministeriale attuativo debba indicare “lo scostamento percentuale dall'indice da considerare tollerabile, tenuto conto delle specifiche caratteristiche produttive e tecniche nonché dei volumi di affari e dei redditi presunti”.

In una prima fase l'individuazione degli indici di congruità sarà effettuata in via sperimentale e riguarderà i settori nei quali risultano maggiormente elevati i livelli di violazione delle norme in materia di incentivi ed agevolazioni contributive ed in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Da ultimo, per quanto riguarda specificamente il nostro settore, si rileva che appare poco chiaro il rapporto tra gli istituendi indici di congruità e gli accertamenti per stima tecnica in agricoltura, anche questi basati su parametri astratti e precostituiti.

Regolarizzazione e riallineamento retributivo di rapporti di lavoro non dichiarati (c. 1192 – 1201)

Ai datori di lavoro che occupano dipendenti non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria (cioè lavoratori “in nero”) è riconosciuta la possibilità di regolarizzare sia sotto il profilo retributivo che contributivo i relativi rapporti di lavoro.

I rapporti oggetto della regolarizzazione, come detto, non debbono essere stati denunciati agli istituti previdenziali ed alle altre amministrazioni competenti, né registrati sui libri obbligatori. La circostanza, invece, che sia intervenuto un eventuale accertamento ispettivo che abbia verificato la sussistenza di rapporti di lavoro “in nero” non preclude la possibilità di accedere a questa forma di regolarizzazione. In tal caso tuttavia la procedura di sistemazione deve avere riguardo a tutti i lavoratori interessati dall'accertamento.

Per poter usufruire della regolarizzazione dei rapporti di lavoro non dichiarati il datore di lavoro interessato deve presentare alla sede INPS territorialmente competente, entro il 30 settembre 2007, apposita istanza di regolarizzazione che indichi le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare ed i rispettivi periodi oggetto di regolarizzazione, comunque non anteriori ai cinque anni precedenti alla data di presentazione dell'istanza medesima.

Alla domanda deve essere allegato l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, nel caso in cui queste manchino, con le organizzazioni sindacali aderenti alle associazioni nazionali comparativamente più rappresentative. Tale accordo sindacale disciplina la regolarizzazione dei rapporti di lavoro mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato e promuove la sottoscrizione di atti di conciliazione individuale che producono, nel rispetto della procedura dettata dalla normativa vigente, l'effetto conciliativo di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile con riferimento ai diritti di natura retributiva, nonché ai diritti di natura risarcitoria per i periodi medesimi.

La sistemazione contributiva dei rapporti di lavoro regolarizzati si effettua mediante il pagamento, a carico del datore di lavoro, di una somma pari a due terzi di quanto dovuto nei periodi in cui il rapporto si è svolto, entro il limite di prescrizione quinquennale. I lavoratori sono comunque esclusi dal pagamento della parte di contribuzione a proprio carico.

Il versamento può essere effettuato con le seguenti modalità:

- ✓ una somma pari ad un quinto del totale dovuto, all'atto dell'istanza;
- ✓ per la parte restante, in sessanta rate mensili di pari importo senza interessi.

Occorre tenere presente che la ridotta contribuzione corrisposta a seguito della regolarizzazione (il datore di lavoro versa solo i due terzi del dovuto mentre il lavoratore non versa nulla) comporta riflessi sulla misura delle prestazioni. La norma precisa infatti che il trattamento previdenziale relativo ai periodi oggetto di regolarizzazione è determinato in proporzione alle quote contributive effettivamente versate.

Il versamento delle somme dovute da parte del datore di lavoro comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi e premi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi.

I benefici conseguenti alla regolarizzazione sono subordinati:

- al completo adempimento, entro un anno dalla presentazione della domanda, degli obblighi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (la circostanza deve essere verificata dagli organi di vigilanza) ;
- al mantenimento in servizio dei lavoratori interessati per un periodo non inferiore a 24 mesi dalla regolarizzazione del rapporto di lavoro, salve le ipotesi di dimissioni o di licenziamento per giusta causa.

Nei confronti dei datori di lavoro che hanno presentato l'istanza di regolarizzazione, gli organi di controllo e vigilanza, per un anno a decorrere dalla data della domanda, sono tenuti a sospendere eventuali ispezioni e verifiche nella materia oggetto della regolarizzazione, anche con riferimento a quelle concernenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Gli organi ispettivi possono solo segnalare al datore di lavoro eventuali ulteriori elementi attinenti alla regolarizzazione, al fine di consentirgli di integrare la regolarizzazione medesima.

Infine si segnala che con una previsione difficilmente comprensibile il comma 1199 precisa testualmente che "le agevolazioni contributive di cui al comma 1196 (cioè la possibilità di corrispondere solo i due terzi del dovuto senza sanzioni ed interessi) sono temporaneamente sospese nella misura del 50 per cento e definitivamente concesse al termine di ogni anno di lavoro prestato regolarmente da parte dei lavoratori di cui al comma 1194".

Da ultimo si sottolinea che per il finanziamento di servizi di supporto allo sviluppo delle imprese che attivino i processi di emersione viene istituito un apposito Fondo per l'emersione del lavoro irregolare (FELI) e viene valorizzato il ruolo dei comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (CLES) attraverso un programma speciale di interventi da definirsi con apposito decreto interministeriale che costituisce anche una cabina di regia nazionale di coordinamento.

Trasformazione collaborazioni a progetto in lavoro subordinato (c. 1202 – 1210)

Ai committenti che utilizzano collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, è riconosciuta la possibilità di trasformare i relativi rapporti in rapporti di lavoro subordinato, mediante accordi sindacali aziendali o territoriali da stipularsi entro il 30 luglio 2007.

A seguito dell'accordo i lavoratori interessati alla trasformazione sottoscrivono atti di conciliazione individuale ai sensi degli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

I committenti/datori di lavoro debbono versare alla gestione separata INPS di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995 un contributo straordinario integrativo pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti dovuta per i periodi di vigenza dei contratti di collaborazione.

Tale contributo deve essere versato:

- nella misura di un terzo al momento del deposito degli atti presso le competenti sedi dell'INPS;
- per il residuo in 36 rate mensili.

La procedura in questione comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi e premi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi.

L'accesso alla procedura è consentito anche ai datori di lavoro che siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei rapporti di lavoro.

Accordo di solidarietà tra generazioni (c. 1160 e 1161)

È riconosciuta la possibilità, su base volontaria, di trasformare a tempo parziale i contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 55 anni di età e correlativamente di assumere con contratto di lavoro a tempo parziale, per un orario pari a quello ridotto, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni, oppure ai 29 anni se in possesso di diploma di laurea.

Tale possibilità può essere esercitata solo su base volontaria da parte dei soggetti interessati (lavoratori ultracinquantacinquenni) e mediante un "accordo di solidarietà tra generazioni" le cui caratteristiche e modalità saranno definite con apposito decreto interministeriale (lavoro ed economia) entro 60 giorni.

La norma si pone la finalità di promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro per i giovani e di ridurre le uscite dal sistema produttivo dei lavoratori ultracinquantacinquenni. È prevista anche la possibilità di accedere a finanziamenti pubblici per gli anni 2007, 2008 e 2009.

SCHEMA RIASSUNTIVO, VEDI ALLEGATO B

5.a. Misure in materia previdenziale e interventi per le imprese

Conferimento TFR ai fondi pensione (legge finanziaria 2007, c. 749 – 753)

Come si è detto l'entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare di cui al decreto legislativo 252/2005, già fissata al primo gennaio 2008, è stata anticipata al primo gennaio 2007.

Contrariamente a quanto in precedenza comunicato la questione del TFR è ancora da perfezionarsi e le comunicazioni già rese dalle aziende e dai lavoratori dovranno essere modificate sulla scorta di emanandi decreti ministeriali.

Riassumiamo comunque brevemente la materia per rendere organico il quadro alle aziende ed agli operatori agricoli.

Non appena la citata modulistica sarà disponibile, il lavoratore avrà sei mesi di tempo per quelli già in servizio e a decorrere dalla data di instaurazione del rapporto per quelli assunti successivamente – per decidere con una manifestazione esplicita di volontà:

- di conferire il TFR maturando ad una qualsiasi delle forme di previdenza complementare scelta tra quelle esistenti;
- ovvero di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro (ferma restando in tal caso la possibilità di revocare successivamente la scelta e iscriversi ad un fondo pensione).

Il conferimento del TFR maturando deve necessariamente riguardare l'intero importo del trattamento medesimo, salvo che si tratti di lavoratori che hanno iniziato a lavorare, anche presso altro datore di lavoro, prima del 29 aprile 1993. Per questi ultimi infatti è possibile destinare alla previdenza complementare solo una parte del TFR maturando, comunque non inferiore al 50 per cento.

Qualora al termine dei sei mesi il lavoratore non manifesti in modo esplicito alcuna volontà, il TFR maturando dovrà essere trasferito dal datore di lavoro alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi che trovano applicazione in quella azienda (per i lavoratori agricoli silenti, considerato che il 14/12/2006 è stato istituito un apposito fondo pensione denominato AGRIFONDO, il TFR maturando dovrà essere trasferito dalle aziende a detto fondo, salva autorizzazione da parte della COVIP, la cui pratica è in corso).

In presenza di più forme pensionistiche applicabili in azienda, il datore di lavoro dovrà trasferire il TFR maturando a quella individuata con accordo aziendale o, in difetto, a quella alla quale risultino iscritti il maggior numero di lavoratori dell'azienda.

Laddove non sia possibile procedere nei modi suddetti, il datore di lavoro è tenuto a trasferire il TFR maturando alla forma pensionistica complementare costituita presso l'INPS (questa è una vera e propria forma di previdenza complementare che non va confusa col Fondo per l'erogazione del TFR di cui parleremo al paragrafo successivo).

Il versamento del TFR al fondo pensione scelto dal lavoratore (o indicato dalla legge in caso di silenzio) deve essere effettuato a decorrere dal 1° luglio 2007 a quella data che sarà sulla base dei decreti emanandi, ma riguarderà anche il TFR maturato dal momento in cui il lavoratore ha effettuato la scelta. Per le modalità operative occorrerà attendere indicazioni da parte dei ministeri competenti.

E' opportuno sottolineare come le suddette disposizioni debbano intendersi, al momento, applicabili anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato; salvo eventuali esclusioni che potrebbero essere introdotte con il decreto ministeriale di attuazione della presente disciplina, di imminente emanazione (anzi le ultime bozze disponibili parrebbero escludere i lavoratori sotto i tre mesi e quelli per i quali i contratti prevedono la corresponsione del TFR a date predefinite o assieme allo stipendio).

Ne consegue – con la riserva di cui sopra – che all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro dovrà fornire al dipendente le informazioni sulle diverse scelte disponibili, nonché richiedere la dichiarazione sulla destinazione del TFR maturando, utilizzando i moduli che saranno pubblicati.

E' opportuno evidenziare inoltre come, in assenza di una esplicita richiesta del dipendente a tempo determinato di mantenere il TFR maturando presso il datore di lavoro, lo stesso non potrà più essere erogato unitamente alla retribuzione, ma dovrà essere trasferito, secondo le regole di cui sopra, alla previdenza complementare

Fondo per l'erogazione del TFR gestito dall'INPS (c. 755 – 758)

Nel caso in cui il lavoratore decida in modo esplicito, entro sei mesi, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, quest'ultimo può continuare ad accantonarlo in azienda come in precedenza solo se occupa un numero di dipendenti inferiore a 50.

Qualora invece il numero dei dipendenti sia pari o superiore a 50, il datore di lavoro non può continuare ad accantonare il TFR maturando in azienda, ma è tenuto a versarlo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" gestito dall'INPS per conto dello Stato.

È bene precisare che detto Fondo, a differenza di quello indicato al paragrafo precedente e ugualmente gestito dall'INPS, non è una forma pensionistica complementare – e cioè un fondo che, a fronte di conferimenti di TFR e di eventuali contributi, eroga una prestazione in forma di rendita integrativa rispetto a quella prevista dal sistema obbligatorio – bensì una semplice "cassa" presso la quale vengono versate le quote di TFR maturando.

Come detto, l'obbligo del versamento del TFR a tale Fondo INPS riguarda soltanto i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiori a 50. Il predetto decreto ministeriale preciserà i criteri per la determinazione di tale requisito, in particolare con riferimento agli occupati a tempo determinato.

Il versamento delle quote di TFR maturando al Fondo suddetto deve essere effettuato mensilmente al netto del contributo dello 0,50 per cento di cui all'art. 3, ultimo comma, della legge 297/1982.

A tali versamenti si applicano le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori, con esclusione di qualsiasi forma di agevolazione contributiva. Pertanto in caso di mancato versamento del TFR all'INPS si applicheranno le sanzioni previste per le omissioni o evasioni contributive.

Nonostante il versamento al Fondo gestito dall'INPS, il lavoratore che voglia ottenere la liquidazione o un'anticipazione del TFR deve continuare a presentare la richiesta esclusivamente al proprio datore di lavoro. I rapporti finanziari tra questo e l'INPS saranno disciplinati dal richiamato decreto ministeriale attuativo. Verosimilmente il datore di lavoro erogherà al lavoratore l'intero TFR spettante recuperando dall'INPS la parte già versata mediante conguagli coi contributi dovuti.

Misure compensative per le imprese (c. 764 e 766)

A fronte della perdita degli accantonamenti relativi al TFR maturando – che, come noto, per le imprese rappresentano un'importante risorsa finanziaria – i commi 764 e 766 prevedono alcune misure compensative sottoforma di sgravi contributivi o fiscali in favore dei datori di lavoro che versano il TFR maturando a forme di previdenza complementare ovvero al Fondo INPS di accantonamento del TFR (di cui al paragrafo precedente).

In particolare i citati commi prevedono:

- la possibilità di dedurre dal reddito d'impresa un importo pari al 4 per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato alle forme pensionistiche complementari e al Fondo INPS. L'importo è elevato al 6 per cento per le imprese con meno di 50 addetti. Naturalmente tale beneficio è applicabile solo per i soggetti che producono redditi d'impresa e quindi non determina alcun effetto per le aziende agricole tassate in base al reddito agrario e dominicale e per le associazioni professionali e sindacali;
- l'esonero dal versamento del contributo di cui all'articolo 2 della legge n. 297/1982 (attualmente pari allo 0,20 per cento) nella stessa misura percentuale della quota di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo gestito dall'INPS. In altre parole se per quel lavoratore viene conferito l'intero TFR, l'esonero dal contributo predetto è totale; se invece il conferimento del TFR è parziale (nelle limitate ipotesi in cui è consentito) l'esonero dal contributo è direttamente proporzionale. Da sottolineare che per gli operai agricoli a tempo determinato e per gli impiegati, quadri e dirigenti agricoli, il contributo dello 0,20 per cento non è dovuto e quindi le aziende che occupano tali lavoratori non possono beneficiare di tale misura compensativa;
- l'esonero, a decorrere dal 1° gennaio 2008, dal versamento dei contributi sociali nella misura dello 0,19 per cento. Tale misura è destinata ad incrementarsi negli anni successivi fino al 2014 (0,19 per il 2008; 0,21 per il 2009; 0,23 per il 2010; 0,25 per il 2011; 0,26 per il 2012; 0,27 per il 2013; 0,28 per il 2014). L'esonero incide prioritariamente sui contributi per assegni familiari e, in caso di incapacità, su quelli per maternità e disoccupazione o su altre contribuzioni per il finanziamento delle prestazioni temporanee. Anche in questo caso l'esonero contributivo si applica in misura proporzionale alle quote di TFR versato alle forme pensionistiche complementari e al Fondo gestito dall'INPS.

Seguirà comunque un ulteriore contributo scritto essendo in via di pubblicazione i decreti emanati dal Ministero, anche in ordine alla scelta del lavoratore.

Cuneo fiscale (c. 266-269)

I commi 266 e seguenti della legge finanziaria per il 2007 operano una riduzione del cosiddetto cuneo fiscale a carico del datore di lavoro attraverso l'abbattimento della base imponibile IRAP.

Ed infatti i soggetti tenuti al pagamento dell'IRAP – con la sola esclusione degli enti pubblici, delle banche, delle assicurazioni e delle imprese operanti in concessione e a tariffa in alcuni settori strategici (energia, acqua, trasporti, infrastrutture, poste, telecomunicazioni, acque di scarico e rifiuti) – hanno la possibilità di dedurre dalla base imponibile IRAP:

- l'importo dei contributi previdenziali ed assistenziali versati per i lavoratori a tempo indeterminato impiegati nel periodo di imposta (precedentemente erano deducibili solo i contributi antinfortunistici);
- un importo pari a 5.000 euro per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo di imposta. Nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia l'importo è elevato a 10.000 euro. Tale deduzione può essere fruita nei limiti della regola del *de minimis*. Questa deduzione (sia quella di 5.000 e sia quella di 10.000 euro per lavoratore) deve essere ragguagliata ai giorni di durata del rapporto di lavoro nel corso del periodo d'imposta nel caso di contratti di lavoro part-time a tempo indeterminato (per tutte le tipologie previste dalla legge, ivi compreso il lavoro a tempo parziale di tipo verticale e di tipo misto) e deve dunque essere ridotta in misura proporzionale.

È necessario sottolineare che le deduzioni sopra indicate:

- ✓ spettano subordinatamente all'autorizzazione delle competenti autorità europee (tranne la deduzione di 10.000 euro per le regioni meridionali che non è soggetta ad autorizzazione);
- ✓ decorrono dal mese di febbraio 2007 nella misura del 50 per cento e dal mese di luglio 2007 per il loro intero ammontare, con conseguente ragguaglio ad anno;
- ✓ non possono eccedere il limite massimo rappresentato dalla retribuzione e dagli altri oneri e spese a carico del datore di lavoro;
- ✓ sono alternative rispetto a quelle previste dal d.lgs. 447/1997 all'art. 11, c.1, lettera a), n. 5 (deduzione delle spese relative agli apprendisti, ai disabili, ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro e di quelli addetti alla ricerca e sviluppo), all'art. 11, c.1, 4-bis.1 (deduzione di 2.000 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente impiegato nel periodo d'imposta fino a un massimo di cinque, per i soggetti con componenti positivi che concorrono alla formazione del valore della produzione non superiori nel periodo d'imposta a euro 400.000), all'art. 11, c.1, 4-*quater*, *quinquies* e *sexies* (deducibilità del costo dei lavoratori a tempo indeterminato assunti ad incremento della base occupazionale).

5.b. Misure in materia contributiva

LAVORATORI DIPENDENTI

Contributo FPLD - Blocco aliquote

L'art. 01, c. 1, della legge 11/3/2006, n. 81 ha sospeso, per il triennio 2006-2008, gli aumenti di aliquota di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. 146 del 1997, bloccando con ciò il graduale allineamento dell'aliquota pensionistica dovuta dai datori di lavoro per gli operai agricoli a quella dovuta per la generalità dei dipendenti, prevedendo l'aumento annuo dello 0,20 per cento del contributo FPLD a carico delle imprese agricole tradizionali (con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno) e dello 0,60 per cento del contributo FPLD a carico delle imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale (con decorrenza 1° luglio di ciascun anno), sino al raggiungimento dell'aliquota prevista per la generalità dei datori di lavoro (32 per cento); pertanto tali aumenti restano bloccati per il triennio 2006-2008, e ricominceranno a decorrere, salvo modifiche, dall'anno 2009.

Per l'anno 2007 l'aliquota del contributo per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti dovuto dai datori di lavoro agricolo che occupano operai resta ferma nella misura prevista per l'anno 2005.

Per quanto riguarda viceversa la quota a carico dei lavoratori dipendenti, l'art. 1, comma 769 della legge finanziaria per il 2007 (l. n. 296/2006) ha previsto l'aumento dello 0,3 per cento della relativa aliquota del contributo per il finanziamento del Fondo pensioni.

Esoneri compensativi per destinazione TFR ai fondi pensione

L'art. 1, c. 764, della legge finanziaria per il 2007 (l. n. 296/2006) ha previsto l'esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia per il TFR (di cui all'articolo 2 della legge n. 297/1982) pari allo 0,20 per cento, nella stessa misura percentuale della quota di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo gestito dall'INPS.

In altre parole se per un lavoratore viene conferito l'intero TFR l'esonero dal contributo predetto è totale; se invece il conferimento del TFR è parziale (nelle limitate ipotesi in cui è consentito) l'esonero dal contributo è direttamente proporzionale.

Da sottolineare che per gli operai agricoli a tempo determinato e per gli impiegati, quadri e dirigenti agricoli, il contributo dello 0,20 per cento non è dovuto e quindi le aziende che occupano tali lavoratori non possono beneficiare della misura compensativa.

L'art. 1, comma 766, della citata legge finanziaria, ha inoltre previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2008, un ulteriore esonero dal versamento dei contributi sociali nella misura dello 0,19 per cento. Tale misura è destinata ad incrementarsi negli anni successivi fino al 2014.

L'esonero incide prioritariamente sui contributi per assegni familiari e, in caso di incapienza, su quelli per maternità e disoccupazione o su altre contribuzioni per il finanziamento delle prestazioni temporanee. Anche in questo caso l'esonero contributivo si applica in misura proporzionale alle quote di TFR versato alle forme pensionistiche complementari e al Fondo gestito dall'INPS.

Decontribuzione delle erogazioni stabilite da contratti di 2° livello

Resta 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).

Le erogazioni in parola sono assoggettate solo ad un contributo di solidarietà del 10 per cento, salvo che non siano destinate al finanziamento dei fondi previdenziali integrativi di cui al d.lgs. 252/2005 (già d.lgs.124/93), nel qual caso sono del tutto escluse da contribuzione. Per maggiori informazioni su tale istituto si rinvia alle nostre precedenti comunicazioni sull'argomento ed in particolare alla nostra circolare n. 10558 del 16/03/98.

AGEVOLAZIONI PER ZONE MONTANE E SVANTAGGIATE

L'art. 01, c. 2, della legge 11/3/2006, n. 81 ha stabilito che le agevolazioni contributive previste dall'art. 9 della legge n. 67/1988 e successive modifiche e integrazioni in favore delle aziende agricole operanti in zone montane o svantaggiate, dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2008, sono così rideterminate:

- nei territori montani particolarmente svantaggiati la riduzione contributiva compete nella misura del 75% dei contributi a carico del datore di lavoro (in precedenza la riduzione era del 70%);
- nelle zone agricole svantaggiate, comprese le aree dell'obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 nonché le regioni Abruzzo, Molise e Basilicata, la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro compete nella misura del 68% (in precedenza la riduzione era del 40%).

Si tratta di una misura particolarmente interessante e che riduce sensibilmente gli oneri sociali per le imprese che operano nelle zone agricole svantaggiate e montane, tenendo presente che, attualmente, quasi l'80% delle giornate di lavoro denunciate all'INPS sono svolte in territori agevolati.

Per l'individuazione delle zone occorre fare riferimento alla deliberazione 25 maggio 2000, n. 42 del CIPE pubblicata sulla G.U. n. 161 del 12 luglio 2000 (cfr. ns. circ. n. 11029 del 7/09/2000). È appena il caso di precisare che, secondo tale deliberazione, le zone svantaggiate e montane interessate alle agevolazioni sopra indicate sono distribuite, sia pure in misura diversa, sull'intero territorio nazionale.

L'agevolazione in questione riguarda anche i contributi dovuti all'INPS dalle imprese agricole per gli impiegati, quadri e dirigenti (cfr. circ. INPS n. 166 del 29/09/2000 trasmessa con ns. circ. n. 11052 dell'11/10/2000).

Pertanto per l'anno 2007 le agevolazioni contributive per le imprese operanti nei territori montani (particolarmente svantaggiati) o svantaggiati sono le seguenti :

ZONA	QUOTA DA CORRISPONDERE	RIDUZIONE
Montana (Particolarmente svantaggiata)	25%	75%
Svantaggiata	32%	68%

I LAVORATORI NON HANNO DIRITTO, SULLA LORO QUOTA DI CONTRIBUZIONE, AD ALCUNA RIDUZIONE.

Retribuzione imponibile. Eliminazione del salario medio convenzionale

A decorrere dal 1° gennaio 2006 – in virtù dell'art. 01, c. 4, legge 81/2006 – la retribuzione imponibile ai fini previdenziali per tutte le categorie di lavoratori agricoli dipendenti è rappresentata da quella effettivamente corrisposta nel rispetto della contrattazione collettiva e dei minimi di legge, ai sensi dell'art. 1, c. 1, legge 389/89.

Questa previsione ha determinato il definitivo superamento del salario medio convenzionale di cui all'art. 28 del d.p.r. 488/68, ai fini che qui interessano.

La legge finanziaria per il 2007 (art. 1, comma 785) con norma di interpretazione autentica, ha precisato tuttavia che il salario medio convenzionale continua a trovare applicazione per i compartecipanti familiari e piccoli coloni, nonché per gli iscritti alla gestione dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

La non applicabilità del salario medio convenzionale prevista dall'art. 01, c. 4, della legge n. 81/2006, deve dunque intendersi limitata ai datori di lavoro che occupati operai a tempo indeterminato e determinato.

Per i compartecipanti familiari e piccoli coloni, invece, il salario medio convenzionale continua a rappresentare il parametro di riferimento per i contributi previdenziali ed assistenziali previsti, nonché per le relative prestazioni, considerato che tale categoria di soggetti, non rientrando nell'ambito dei lavoratori subordinati, non percepisce compensi che possano essere qualificati come retribuzioni.

Analogamente il salario medio convenzionale continua ad essere applicabile agli iscritti alla gestione dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri per i quali l'onere contributivo e la misura delle prestazioni è correlato, anche, a detto parametro.

Apprendisti. Nuove aliquote

Il comma 773 dell'art. 1 della legge finanziaria del 2007 (l. n. 296/2006) ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti non sarà più determinata in misura fissa settimanale, bensì nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

La ripartizione del predetto contributo tra le gestioni previdenziali interessate sarà stabilita con apposito decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

L'aliquota contributiva del 10 per cento riguarderà anche altre tipologie contrattuali (ad es. contratto di inserimento) i cui obblighi contributivi sono fissati dalla legge in misura pari a quella degli apprendisti.

Tuttavia, per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota dovuta per gli apprendisti è ridotta all'1,5 per cento nel primo anno di contratto e al 3 per cento nel secondo anno di contratto. Dal terzo anno è comunque dovuta l'aliquota ordinaria del 10 per cento. L'agevolazione in questione è applicata solo ed esclusivamente per i contratti di apprendistato.

Agli apprendisti sono altresì estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. La contribuzione per il finanziamento di questa prestazione sarà fissata con lo stesso decreto che deve stabilire la ripartizione del contributo del 10 per cento.

È evidente che la nuova misura del contributo dovuto per gli apprendisti (pari, di regola, al 10% più il contributo di malattia) rischia di rendere scarsamente conveniente, almeno sotto il profilo del costo degli oneri sociali, questa tipologia contrattuale per i datori di lavoro agricolo che operano in zone svantaggiate e montane (i quali, come noto, sono attualmente chiamati a corrispondere aliquote contributive pari, rispettivamente, all'11,16% e all'8,72%).

Lavoratori parasubordinati (c. 770-772)

A decorrere dal 1° gennaio 2007 l'aliquota contributiva pensionistica dovuta per i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è fissata nella misura del 23 per cento per i soggetti che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie.

Per i rimanenti iscritti l'aliquota contributiva pensionistica viene stabilita nella misura del 16 per cento.

Le predette aliquote (quella del 23 e quella del 16 per cento) valgono anche per il computo delle prestazioni pensionistiche e sono applicabili a tutte le categorie di iscritti alla gestione separata, compresi gli associati in partecipazione.

Resta confermata la ripartizione dell'onere contributivo tra committente (sul quale gravano i 2/3 del contributo) e collaboratore (sul quale grava 1/3 del contributo).

Per gli associati in partecipazione con conferimento di lavoro, invece, la ripartizione dell'onere contributivo resta fissata nel 55 per cento a carico dell'associante e nel 45 per cento a carico dell'associato.

Sull'argomento la Direzione Generale dell'INPS ha già diramato la circolare n. 7 dell'11 gennaio 2007.

Il legislatore si è anche preoccupato di evitare che gli aumenti conseguenti alle nuove aliquote contributive siano "scaricati" sul prestatore, precisando che l'incremento contributivo derivante dalle nuove disposizioni *"non può in ogni caso determinare una riduzione del compenso netto percepito dal lavoratore superiore ad un terzo dell'aumento dell'aliquota"*¹.

In sostanza solo un terzo dell'aumento contributivo può essere posto a carico del lavoratore parasubordinato coerentemente, peraltro, con le regole generali di ripartizione dell'onere sopra richiamate (resta l'incongruità per gli associati in partecipazione rispetto ai quali, come detto, la ripartizione dell'onere non è di 2/3 e 1/3, bensì del 55% e 45%).

Da ultimo si sottolinea che la norma introduce un nuovo parametro di riferimento per i compensi spettanti ai collaboratori a progetto. L'ultimo periodo del comma 772, infatti, nel ribadire che detti compensi debbano essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito (concetto già presente nell'art. 63 del d.lgs. 276/2003), precisa che gli stessi *"devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento"*.

Rispetto a quanto previsto dall'art. 63 del d.lgs. 276/2003 (cd. legge Biagi), la finanziaria introduce il concetto dei contratti collettivi nazionali quale parametro di riferimento per la determinazione del corrispettivo spettante al lavoratore a progetto.

La norma è, come di consueto, oscura e di difficile interpretazione; non si comprende quali siano i contratti collettivi nazionali di riferimento, di cui tenere conto nella determinazione del compenso. Non è chiaro cioè se si tratti dei contratti collettivi

¹ Per compenso netto mensile deve intendersi quello già riconosciuto alla data di entrata in vigore della legge finanziaria per il 2007, in caso di rapporti in essere alla medesima data, ovvero il compenso netto mensile riconosciuto sulla base dell'ultimo contratto stipulato dal lavoratore con il medesimo committente.

nazionali di lavoro per i lavoratori dipendenti che svolgono prestazioni analoghe ovvero di contratti collettivi nazionali specifici per la categoria dei lavoratori a progetto.

In ogni caso la norma in omaggio ai principi generali del diritto del lavoro, non può certamente significare che ai lavoratori a progetto debbano essere applicate le stesse retribuzioni riconosciute dai CCNL ai lavoratori subordinati che svolgono prestazioni analoghe, in quanto si tratterebbe di un'evidente illogicità. Pur tuttavia la norma limita la libertà delle parti nella determinazione del corrispettivo imponendo alle stesse di tenere conto (quindi non scostarsi troppo) dai contratti collettivi di riferimento.

associati in partecipazione

Le modifiche apportate dalla legge finanziaria per il 2007 per i collaboratori coordinati e continuativi valgono anche gli associati in partecipazione con conferimento di lavoro che, ai sensi dell'art.43 della legge 326/2003, sono tenuti all'iscrizione, sin dal 1° gennaio 2004, nella gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, legge 335/95.

Pertanto anche per tale categoria di soggetti l'aliquota contributiva pensionistica a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissata nella misura del 23 per cento per i soggetti che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, mentre per i rimanenti iscritti l'aliquota contributiva pensionistica viene stabilita nella misura del 16 per cento.

A differenza che per i collaboratori, per gli associati in partecipazione con conferimento di lavoro, la ripartizione dell'onere contributivo resta fissata nel 55 per cento a carico dell'associante e del 45 per cento a carico dell'associato.

Aumento contributivo lavoratori autonomi (c.768)

Le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS sono stabilite, a decorrere dal 1° gennaio 2007, in misura pari al 19,5 per cento.

A decorrere dal 1° gennaio 2008, le predette aliquote sono elevate al 20 per cento.

Non è previsto invece alcun intervento sulle aliquote dovute alla gestione pensionistica dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri e IAP.

Riduzione premi per l'assicurazione infortuni degli artigiani (c. 779-781)

Limitatamente alla gestione INAIL degli artigiani, è prevista una riduzione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nel limite massimo complessivo di un importo pari a 100 milioni di euro per l'anno 2007 e a 300 milioni di euro per l'anno 2008, da determinarsi con apposito decreto interministeriale. Il beneficio è riconosciuto prioritariamente alle imprese in regola con le norme in materia di sicurezza sul lavoro e che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente.

Salario medio convenzionale PC/CF e CD/CM (c. 785)

Il comma 785, con norma di interpretazione autentica, precisa che il salario medio convenzionale deve continuare a trovare applicazione per i compartecipanti familiari e piccoli coloni, nonché per gli iscritti alla gestione dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

La non applicabilità del salario medio convenzionale prevista dall'art. 01, c. 4, della legge n. 81/2006, deve dunque intendersi limitata ai datori di lavoro che occupati operai a tempo indeterminato e determinato.

Per i compartecipanti familiari e piccoli coloni, invece, il salario medio convenzionale continua a rappresentare il parametro di riferimento per i contributi previdenziali ed assistenziali dovuti, nonché per le relative prestazioni, considerato che tale categoria di soggetti, non rientrando nell'ambito dei lavoratori subordinati, non percepisce compensi che possano essere qualificati come retribuzioni.

Analogamente il salario medio convenzionale continua ad essere applicabile agli iscritti alla gestione dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri per i quali l'onere contributivo e la misura delle prestazioni è correlato, anche, a detto parametro.

Rateazione contributi agricoli 2005 (c. 1086)

Il comma 1086 è finalizzato a consentire la riduzione delle sanzioni e la rateazione decennale per i contributi agricoli maturati a tutto il 2005, in considerazione del fatto che i contributi riferiti a tale anno (2005) non sono stati oggetto di cessione e cartolarizzazione e non possono quindi rientrare nell'eventuale operazione di ristrutturazione dei crediti agricoli INPS.

Per raggiungere questo obiettivo il legislatore non ha però formulato una norma diretta in tal senso, ma ha preferito "agganciarsi" ad una disposizione già vigente – quella che consente alle imprese colpite da eventi eccezionali di chiedere la riduzione delle sanzioni e la rateazione fino a 40 rate trimestrali ai sensi dell'art. 4, c. 21 e ss., legge 350/2003 – ampliando a tutto il 2005 il periodo contributivo per i quali è possibile usufruire del relativo beneficio.

Così facendo il legislatore ha però subordinato la possibilità di accedere alla rateazione alla sussistenza delle condizioni previste dalla richiamata legge 350 del 2003, tra le quali, come noto, è ricompresa quella di essere stati colpiti da eventi eccezionali.

Ricorsi in materia pensionistica. Comitati INPS (c. 469)

Il comma in oggetto prevede che si debba procedere al riordino, alla semplificazione ed alla razionalizzazione degli organismi preposti alla definizione dei ricorsi in materia pensionistica.

Il riordino deve essere effettuato dal Governo con uno o più regolamenti da emanarsi entro il 30 giugno 2007, su proposta dei Ministri del lavoro e dell'economia e sentite le organizzazioni sindacali.

La razionalizzazione degli organismi in questione deve essere finalizzata ad incrementare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi, e a ridurre il complesso della spesa di funzionamento delle amministrazioni pubbliche. È infatti previsto che il riordino debba essere realizzato "senza oneri diretti o indiretti a carico delle amministrazioni pubbliche".

Restano dunque in vita, almeno fino all'emanazione del regolamento governativo, gli attuali comitati centrali, regionali e provinciali dell'INPS.

Disoccupazione agricola (c. 784)

Viene modificata la disciplina della corresponsione degli interessi legali nel caso di ritardata erogazione dell'indennità di disoccupazione agricola.

Ed infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2007, gli interessi legali sulle prestazioni di disoccupazione con requisiti normali e con requisiti ridotti in agricoltura, decorrono dal termine per la pubblicazione degli elenchi nominativi annuali degli operai agricoli (pubblicazione che, ai sensi dell'art. 9quinquies, c. 3, legge n. 608/1996, deve avvenire entro il 31 maggio dell'anno successivo).

Malattia e congedi parentali per i lavoratori parasubordinati (c. 788)

A decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non siano titolari di pensione e non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS.

Il numero di giornate indennizzabili non può superare un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro, ferma restando comunque l'indennizzabilità di almeno venti giorni nell'arco dell'anno solare. Restano non indennizzabili gli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni.

L'indennità è corrisposta solo a coloro che possano vantare l'accredito di almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti l'inizio della malattia e che abbiano un reddito individuale non superiore al settanta per cento del massimale contributivo annuo.

La misura della predetta prestazione è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori. Resta fermo, in caso di degenza ospedaliera, il limite massimo indennizzabile di centottanta giorni nell'arco dell'anno solare.

Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia, nonché per i controlli (fasce orarie di reperibilità) si applicano le disposizioni previste per le malattie dei lavoratori dipendenti.

Alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate, oltre all'indennità di maternità per il periodo di assenza obbligatorio, dal 1° gennaio 2007 viene riconosciuto un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, in misura pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Tali disposizioni si applicano anche nei casi di adozione o affidamento per ingressi in famiglia con decorrenza dal 1° gennaio 2007.

Ammortizzatori sociali in deroga per crisi (c. 1190)

Il comma 1190 riconosce al Ministro del lavoro, di concerto con quello dell'economia, il potere di *“disporre, entro il 31 dicembre 2007, in deroga alla vigente normativa, concessioni, anche senza soluzione di continuità, dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale, nel caso di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, ovvero miranti al reimpiego di lavoratori coinvolti in detti programmi definiti in specifici accordi in sede governativa intervenuti entro il 15 giugno 2007 che recepiscono le intese già stipulate in sede istituzionale territoriale ed inviate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale entro il 20 maggio 2007”*.

In altre parole i Ministri del lavoro e dell'economia possono decidere la concessione di trattamenti in deroga alle norme in materia di cassa integrazione, mobilità e disoccupazione in favore dei lavoratori delle imprese interessate da crisi occupazionali gestite mediante specifici programmi.

Lavoratori in mobilità (c. 1211)

Viene ulteriormente prorogata fino al 31 dicembre 2007 la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

Riportiamo di seguito le tavole contributive valevoli dal 1/1/07.

TABELLE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE, VEDI ALLEGATO C

5.c. Misure di carattere fiscale

La legge finanziaria 2007 prevede la totale riforma delle regole fiscali per i dipendenti e collaboratori.

Nuova struttura dell'Irpef (co. 6-8)

È modificata la struttura dell'Irpef incentrata sull'applicazione di deduzioni (no tax area e deduzioni per oneri di famiglia), con la reintroduzione dal 2007 delle detrazioni d'imposta per i familiari a carico e per le varie categorie di reddito; sono inoltre rimodulate le aliquote e gli scaglioni Irpef.

Aliquote e scaglioni Irpef (nuovo art. 11 Tuir)

Dal 2007		Fino al 2006	
Reddito per scaglioni	Aliquota	Reddito per scaglioni	Aliquota
Fino a € 15.000	23%	Fino a € 26.000	23%
Oltre € 15.000 fino a € 28.000	27%	Oltre € 26.000 fino a € 33.500	33%
Oltre € 28.000 fino a € 55.000	38%	Oltre € 33.500 fino a € 100.000	39%
Oltre € 55.000 fino a € 75.000	41%		
Oltre € 75.000	43%	Oltre € 100.000	39% + 4%

L'imposta non è dovuta se alla formazione del reddito complessivo concorrono solo:

- redditi di pensione non superiori a € 7.500 goduti per l'intero anno;
- redditi dei terreni non superiori a € 185,92;
- reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e relative pertinenze.

Detrazioni per carichi di famiglia (nuovo art. 12, Tuir)

A favore dei soggetti con familiari a carico sono reintrodotte le detrazioni da portare in diminuzione dell'IRPEF lorda. L'ammontare effettivamente spettante trova una limitazione in base ad un determinato rapporto con il reddito complessivo.

Coniuge a carico

La misura della detrazione per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato è strettamente collegata con il reddito complessivo così come di seguito illustrato.

Reddito complessivo	Detrazione spettante
Fino a € 15.000	€ 800 – $100 \times (\text{reddito complessivo} / 15.000)$
Da € 15.001 a € 40.000	€ 690 (*)
Da € 40.001 a € 80.000	€ 690 $\times (800.000 - \text{reddito complessivo} / 40.000)$

(*) La detrazione è aumentata di un importo variabile tra € 10 ed € 30 per i redditi tra € 29.000 e € 35.200.

Figli e altri familiari a carico

Familiare a carico	Detrazione teorica	Rapporto con il reddito complessivo	Detrazione spettante
Figli di età inferiore a 3 anni	€ 990 (*)	95.000 (**) – reddito complessivo	La detrazione non spetta se il rapporto è uguale a 0, minore di 0 o uguale a 1. Negli altri casi la detrazione spetta in proporzione al rapporto risultante (assunto nelle prime 4 cifre decimali)
	€ 1.120 se portatore di handicap		
Altri figli	€ 800 (*)	95.000 (**)	
	€ 1.020 se portatore di handicap		
Altri familiari (art. 433 c.c.)	€ 750	80.000 – reddito complessivo	
		80.000	

La detrazione per i figli e gli altri familiari a carico si basa su un importo "teorico" da rapportare con il reddito complessivo del contribuente, al fine di individuare quanto effettivamente spettante, come di seguito sintetizzato.

(*) In presenza di più di 3 figli spetta l'ulteriore detrazione di € 200 per ciascun figlio a partire dal primo.

(**) Per ogni figlio successivo al primo l'importo di € 95.000 è aumentato di € 15.000.

La detrazione per i figli a carico è ripartita generalmente al 50% tra i 2 genitori. In caso di accordo tra gli stessi, la detrazione può essere attribuita interamente al genitore con il reddito complessivo più elevato.

Nell'ipotesi di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta al genitore affidatario. È possibile un diverso accordo tra i soggetti interessati.

Nel caso particolare di affido congiunto o condiviso la detrazione spetta ad entrambi i genitori nella misura del 50%. È possibile comunque un diverso accordo tra i soggetti interessati. Se uno dei genitori (affidatario) non può usufruire della detrazione per limiti di reddito, la stessa spetta al secondo genitore che è tenuto a riversare all'altro (affidatario) un importo pari all'intera detrazione.

È confermato che:

- se uno dei coniugi è fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione spetta per intero all'altro coniuge;
- il limite di reddito per la verifica della condizione di "familiare a carico" è pari a € 2.840,51;
- è possibile usufruire della detrazione per il coniuge a carico con riferimento al primo figlio, se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato.

Altre detrazioni (nuovo art. 13, tuir)

Sono reintrodotti altresì nuove detrazioni per alcune categorie di reddito (lavoro dipendente e assimilati, di pensione, di lavoro autonomo anche occasionale, d'impresa anche occasionale). Le detrazioni in esame, tra loro non cumulabili, spettano in misura decrescente all'aumentare del reddito complessivo.

Detrazioni per i redditi di lavoro dipendente e assimilati

DETRAZIONE PER TITOLARI DI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATI		
AMMONTARE REDDITO COMPLESSIVO	IMPORTO DELLA DETRAZIONE SPETTANTE	
Fino a € 8.000	€ 1.840	Non inferiore a € 690
		Non inferiore a € 1.380 in caso di lavoro a tempo determinato
Da € 8.001 a € 15.000	$€ 1.338 + 502 \times \frac{15.000 - \text{redd. compl.}}{7.000}$	
Da € 15.001 a € 55.000	$€ 1.338 \times \frac{55.000 - \text{redd. compl.}}{40.000}$ (la detrazione è aumentata da € 10 a € 25 per redditi compresi tra € 23.000 e € 28.000)	
Oltre € 55.000	0	

DETRAZIONE PER TITOLARI DI REDDITI DI PENSIONE		
AMMONTARE REDDITO COMPLESSIVO	IMPORTO DELLA DETRAZIONE SPETTANTE	
Fino a € 7.500	€ 1.725	Non inferiore a € 690
Da € 7.501 a € 15.000	$€ 1.255 + 470 \times \frac{15.000 - \text{redd. compl.}}{7.500}$	
Da € 15.001 a € 55.000	$€ 1.255 \times \frac{55.000 - \text{redd. compl.}}{40.000}$	
Oltre € 55.000	0	

Le detrazioni in esame spettano in presenza di redditi di lavoro dipendenti e assimilati di cui all'art.

50, comma 1, lett. a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), TUIR.

In alternativa, i pensionati ultra 75enni possono fruire della specifica detrazione, come di seguito evidenziato:

Detrazione per altre categorie di reddito

È prevista infine una specifica detrazione per le seguenti categorie di reddito:

- redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ex art. 50, comma 1, lett. e), f), g), h) e i), TUIR;
- redditi di lavoro autonomo (art. 53, TUIR);
- redditi di impresa in contabilità semplificata (art. 66, TUIR);
- redditi diversi di cui all'art. 67, comma 1, lett. i (attività commerciale occasionale) e lett. l (lavoro autonomo occasionale), TUIR.

DETRAZIONE PER TITOLARI DI REDDITI DI PENSIONE ULTRA 75ENNI		
AMMONTARE REDDITO COMPLESSIVO	IMPORTO DELLA DETRAZIONE SPETTANTE	
Fino a € 7.750	€ 1.783	Non inferiore a € 713
Da € 7.751 a € 15.000	$€ 1.297 + 486 \times \frac{15.000 - \text{redd. compl.}}{7.250}$	
Da € 15.001 a € 55.000	$€ 1.297 \times \frac{55.000 - \text{redd. compl.}}{40.000}$	
Oltre € 55.000	0	

DETRAZIONE PER TITOLARI DI REDDITI D'IMPRESA E LAVORO AUTONOMO (ANCHE OCCASIONALI), ECC.	
AMMONTARE REDDITO COMPLESSIVO	IMPORTO DELLA DETRAZIONE SPETTANTE
Fino a € 4.800	€1.104
Da € 4.801 a € 55.000	€ 1.255 x $\frac{55.000 - \text{redd. compl.}}{50.200}$
Oltre € 55.000	0

Clausola di salvaguardia per il TFR (co. 9)

È introdotta una specifica disposizione finalizzata all'applicazione delle aliquote e degli scaglioni vigenti al 31.12.2006, se più favorevoli al contribuente, in relazione al TFR, alle indennità equipollenti e altre indennità e somme connesse con la cessazione del rapporto di lavoro ex art. 17, comma 1, lett. a), TUIR.

Assegno per il nucleo familiare

L'approvazione della legge 27 dicembre 2006, n.296 (finanziaria 2007), introduce rilevanti modifiche in materia di assegno al nucleo familiare (ANF).

L'ANF è una prestazione previdenziale legata al reddito, che spetta a tutti i lavoratori dipendenti, ai disoccupati, ai lavoratori in C.I.G. o in mobilità, ai soci di cooperative, ai pensionati ex lavoratori dipendenti ed ai lavoratori parasubordinati.

Le novità, contenute nel comma 11, dell'articolo unico della legge 296/06, prevedono dei miglioramenti degli importi degli assegni attraverso una rimodulazione dei livelli di reddito per i nuclei con un solo o con entrambi i genitori; particolari maggiorazioni nel caso di nuclei familiari numerosi (almeno 4 figli o equiparati); l'incremento del 15% del valore dell'assegno per i nuclei orfanili o con soggetto inabile. Con circolare n. 13 del 12/1/2007 (cui si rimanda per le tabelle, reperibile nel sito www.inps.it) l'Inps ha diramato le nuove tabelle vigenti dal 01.01.2007; al riguardo si evidenziano alcuni elementi di novità utili nella nostra attività di consulenza.

- Per i nuclei familiari con entrambi i genitori o con un solo genitore e con almeno un figlio minore, in cui non siano presenti componenti inabili (tabelle 11 e 12), l'importo dell'assegno varia in relazione ad una nuova e più ravvicinata graduazione dei livelli di reddito familiare. L'intervallo si riduce a 100 euro rispetto ai circa 3000 euro previsti dalle precedenti tabelle.

- Per i nuclei mono-parentali con 3 o 4 componenti, oltre il genitore, tra cui un figlio minore e senza componenti inabili, (Tab. 12), al valore dell'assegno è previsto un assegno aggiuntivo, fino ad un importo massimo di 1.000 € annui.

- Per nuclei con più di 5 componenti oltre il genitore o i genitori e almeno un figlio minore e senza componenti inabili, il valore dell'assegno è maggiorato di un ulteriore 15% (comprensivo di quello aggiuntivo se previsto) e per ogni componente oltre il quinto è riconosciuto un incremento di ulteriori 660 euro annui (tabelle. 11 e 12).

- Per i nuclei familiari orfanili o con genitore, con figli e componenti inabili (tabelle dalla 13 alla 19) l'importo dell'assegno è rivalutato del 15%, mentre alcuna variazione viene prevista per gli scaglioni di reddito.

- Per le varie tipologie di nuclei familiari senza figli (tabelle. 20A, 20B, 21A, 21B, 21C e 21D) non è prevista alcuna variazione dei livelli reddituali e degli importi degli assegni. Pertanto restano vigenti gli importi previsti dalle precedenti tabelle (vedi Circ. ENAPA n. 31/2006).

- Rivalutazione dei redditi nel 2007. Per tutto il 2007 non si procederà a nessuna rivalutazione dei livelli di reddito previsti nelle tabelle. La prossima rivalutazione troverà applicazione nel 2008, con effetto dal 1° luglio 2008 (art. 1, comma 11, lett. C).

- Nuclei familiari numerosi. Per i nuclei con più di tre figli o equiparati, in età inferiore ai 26 anni compiuti, ai fini della determinazione dell'assegno, si considerano rilevanti al pari dei figli minori, anche i figli studenti o apprendisti di età superiore a 18 anni compiuti ed inferiore a 21 anni compiuti.

Ad esempio: un nucleo con quattro figli e tutti con meno di 26 anni e tra questi, alcuni o tutti tra i 18 ed i 21 anni, con la qualità di studenti o la qualifica di apprendisti, verranno considerati come "minori" e quindi rientrare nel computo dei componenti il nucleo per la determinazione dell'importo dell'ANF.

La circolare Inps chiarisce poi:

Nel nucleo con più di tre figli di età inferiore a 26 anni (nucleo familiare numeroso) rientrano tutti i figli o equiparati presenti nel nucleo con età inferiore a 26 anni, indipendentemente dal carico fiscale, dalla convivenza, dallo stato civile e dalla qualifica (studente, apprendista, lavoratore, disoccupato).

Gli eventuali redditi percepiti dai figli tra i 18 ed i 21 anni che sono considerati "minori" devono essere computati nel reddito complessivo del nucleo familiare.

Nell'applicazione delle tabelle vanno esclusi dal numero dei componenti il nucleo familiare e dalla determinazione del reddito familiare:

- i figli di età compresa tra i 18 ed i 21 anni, non aventi la qualità di studente o la qualifica di apprendista.
- i figli di età compresa tra i 21 ed i 26 anni, anche se studenti o apprendisti. Costoro sono comunque computati nell'individuazione del nucleo familiare numeroso (più di tre figli).

Per studente si intende il figlio o equiparato che frequenta una scuola (pubblica o legalmente riconosciuta) secondaria di primo e di secondo grado, un corso di formazione professionale o di laurea.

Autorizzazione INPS. Il nucleo familiare numeroso, per ottenere la corresponsione dell'assegno anche a favore dei figli o equiparati di età compresa tra i 18 e 21 anni studenti o apprendisti, deve richiedere apposita autorizzazione alla Sede Inps, con la quale si accerta:

- 1) La presenza del requisito dei quattro figli o equiparati, di età inferiore a 26 anni.

Il venir meno del requisito di almeno 4 figli di età inferiore a 26 anni, fa venir meno il diritto all'assegno come nucleo "numeroso".

2) Il possesso della qualità di studente o della qualifica di apprendista.

In tali casi il richiedente dovrà presentare :

- 1) il MOD. ANF.42, quale domanda per il diritto agli assegni per i nuclei familiari "particolari";
- 2) il MOD. ANF/N.N che funge da dichiarazione sostitutiva, per il riconoscimento di un nucleo familiare "numeroso" e contenente i dati anagrafici ed il codice fiscale dei propri figli o equiparati di età inferiore a 26 anni;
- 3) autocertificazione nel caso di figlio "studente" ovvero certificato di frequenza; mentre nel caso di figlio "apprendista" dichiarazione sostitutiva di atto notorio ovvero copia del contratto di apprendistato.

L'autorizzazione Inps ha validità annuale. Il diritto alla prestazione viene comunque meno per il soggetto che compia il ventunesimo anno di età o per il quale scada il contratto di apprendistato o per il quale venga meno uno dei requisiti che danno titolo alla prestazione.

Ogni variazione in tal senso dovrà essere tempestivamente comunicata alla Sede competente tramite il MOD. ANF/VAR.

- Dipendenti e datore di lavoro. Per i dipendenti che ricevono il pagamento dell'assegno direttamente dal datore di lavoro, nella compilazione del modello di domanda (ANF/DIP), dovranno indicare tra i componenti il nucleo anche i figli di età compresa tra i 18 e i 21 anni per i quali deve aver già ottenuto l'apposita autorizzazione da parte dell'Inps.

CAPITOLO 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TFR

Entro il 30 giugno tutti i lavoratori dipendenti (esclusi i lavoratori domestici e quelli del pubblico impiego), assunti prima del 1° gennaio 2007, hanno l'onere di scegliere la destinazione del Tfr (trattamento di fine rapporto).

Chi è stato assunto dopo il 1° gennaio 2007, viceversa, ha sei mesi di tempo a decorrere dalla data di assunzione per decidere come costruirsi la pensione complementare.

Queste le opzioni:

- aderire a un fondo chiuso (fondi istituiti tramite la contrattazione collettiva o regolamenti aziendali e destinati a specifiche categorie di lavoratori o a specifiche imprese o gruppi),
- aderire a un fondo aperto (istituiti da banche o società di intermediazione mobiliare e di gestione del risparmio e vi possono aderire tutti i lavoratori),
- aderire a un Pip (Piano individuale pensionistico, il risparmio individuale gestito da assicurazioni e banche mediante polizze).
- lasciare il Tfr in azienda (ove possibile).

Per scegliere la destinazione del Tfr, occorre compilare un modulo standard predisposto dai ministeri del Lavoro e Previdenza sociale e dell'Economia e Finanze. Il modulo è fornito dal datore di lavoro ma è comunque reperibile dal sito www.tfr.gov.it.

I moduli a disposizione sono due: il Tfr1, destinato a chi è stato assunto prima del 31 dicembre 2006, e il Tfr2, per gli assunti dopo il 31 dicembre 2006. Il modulo va compilato e consegnato al datore di lavoro che dovrà consegnarne una copia controfirmata al dipendente e trattenere l'originale.

Il modello Tfr2 è perciò da utilizzarsi da coloro che hanno instaurato il proprio rapporto di lavoro successivamente al 1 gennaio 2007 e quindi da tutti gli operai avventizi e/o stagionali (OTD) dell'agricoltura.

È stato chiarito che le aziende non dovranno, ogni anno, chiedere ai propri dipendenti cosa intendano fare del proprio tfr, in quanto si dovrà considerare valido anche per gli anni a venire la comunicazione che verrà effettuata nel corso del corrente anno.

Le aziende dovranno però ricordare, ogni volta che assumeranno nuovi lavoratori, di consegnare loro sia l'informativa che il modello Tfr2.

Per chi non compila il modulo, si applica il meccanismo del cosiddetto silenzio-assenso, o scelta 'implicita', e la procedura del silenzio-assenso prevede che il Tfr maturando finisca in una forma di previdenza complementare secondo una gerarchia prevista dalla legge, in primis ai fondi chiusi collettivi (nazionali o anche di carattere aziendale – per il settore agricolo AGRIFONDO); poi ai fondi a cui aderisce la maggioranza dei lavoratori di quell'azienda; infine in un fondo residuale istituito presso l'Inps (vedi circ. Inps n. 70 del 3/4/07).

Il lavoratore che opta per conservare il proprio Tfr in azienda continuerà ad avere come unico referente il proprio datore per quanto riguarda sia le anticipazioni sia la riscossione.

La legge stabilisce che i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti debbano versare il Tfr lasciato in azienda secondo il vecchio regime mese per mese al fondo di Tesoreria, amministrato dall'Inps, destinato a finalità pubbliche. Ma questo riguarda unicamente i rapporti tra azienda e Inps. Per il lavoratore, invece, nulla cambia.

Alla fine del rapporto di lavoro saranno comunque le aziende a compensare i conti con l'Inps, versando il Tfr rivalutato ai lavoratori. Nelle imprese con meno di 50 dipendenti continua ad applicarsi la vecchia disciplina.

La legge consente di usufruire di anticipazioni sul Tfr.

Ricordiamo che sono esclusi dall'obbligo di versamento al fondo di tesoreria dell'Inps (anche per le aziende con 50 dipendenti e più) i lavoratori a termine con contratto inferiore a tre mesi, i lavoratori agricoli stagionali, gli impiegati agricoli.

Per calcolare il numero di dipendenti queste le istruzioni dell'Inps (circ. n. 70 del 3/4/07).

Come prima si accennava i dipendenti delle aziende con più di 49 dipendenti non possono più mantenere il proprio tfr in azienda, anche nel caso di esplicita richiesta del lavoratore in tal senso, ma deve essere versato in un apposito fondo Inps; sono esclusi dall'obbligo di versare all'Inps il proprio tfr maturando i lavoratori agricoli a tempo determinato; lo ha ribadito l'Inps con la circolare richiamata individuando tra i lavoratori esclusi anche coloro per i quali i Contratti Collettivi di lavoro prevedano, al posto dell'accantonamento del tfr, la corresponsione periodica delle quote maturate.

Per il calcolo del limite dimensionale (50 o più dipendenti) è confermato che rientrano nel computo tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario, ivi inclusi gli impiegati e dirigenti agricoli, ma è dissimile, rispetto a quanto si presumeva, il criterio di calcolo in ordine al personale a tempo determinato.

Questi operai infatti non devono essere computati in ragione della durata del loro rapporto di lavoro, bensì in relazione alle giornate di effettivo lavoro svolto.

In pratica il personale a tempo indeterminato andrà computato considerando 26 giorni mensili, a prescindere dal numero di giorni di calendario (quindi un fisso è pari a 312 giornate), mentre per il personale a tempo determinato, come anzidetto, andranno conteggiate le giornate di lavoro svolte; il totale generale andrà quindi diviso per 312.

ESEMPIO.

40 lavoratori a tempo indeterminato full time ($40 \times 312 = 14.480$)

1 lavoratore a tempo indeterminato part-time al 51,28% ($312 \times 51,28\% = 159,99$)

20 lavoratori a tempo determinato che hanno lavorato ciascuno per 6 mesi e per 9 giorni al mese ($20 \times 9 \times 6 = 1.80$)

totale: 13.719,99 giornate

$13.719,99 : 312 = 43,97$

Per quanto attiene ai part-time, che si computano in proporzione all'orario di lavoro, non viene richiesto l'arrotondamento all'unità inferiore o superiore, così come non deve essere arrotondato il risultato finale (nel senso che un'azienda che ha

giornate pari a 15.599, corrispondente alla media di 49,99 è esclusa dall'obbligo del versamento all'Inps del tfr dei propri operai a tempo indeterminato che non hanno optato per la Previdenza Complementare).

Per le aziende costituite successivamente all'1/1/2006 il coefficiente 312 andrà proporzionalmente ridotto.

Dal 1° gennaio 2007, l'iscritto al fondo pensione può ottenere l'anticipazione di fino al 75% della posizione individuale maturata per sostenere spese sanitarie conseguenti a gravi condizioni relative a sé, al coniuge e ai figli.

Inoltre, dopo 8 anni di iscrizione al fondo, si può ottenere o fino al 75% della posizione maturata per l'acquisto e per la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé e per i figli; o fino al 30% della posizione individuale, per ulteriori esigenze dell'iscritto.

Negli schemi allegati è sintetizzata la procedura legale.

AGRIFONDO

Come si è prima accennato in caso di silenzio assenso (quando cioè il lavoratore non comunica nulla al datore di lavoro non consegnando i prescritti moduli tfr1 e tfr2) il tfr maturando finisce alla previdenza complementare. La norma prevede comunque che il tfr maturato entro i primi sei mesi rimane in azienda, quello maturato dopo i primi sei mesi va alla previdenza complementare. Per i lavoratori assunti dopo il 31/12/06, dipendenti di aziende con più di 49 dipendenti, il tfr maturato nei primi sei mesi andrà all'Inps.

La Commissione di vigilanza sui Fondi pensione, con delibera del 21 marzo scorso ha precisato che ai fini del perfezionamento del meccanismo di conferimento tacito del tfr, deve decorrere integralmente il periodo di sei mesi. Pertanto se il rapporto di lavoro è di durata inferiore ai sei mesi, ovvero il rapporto cessa prima che sia integralmente trascorso il periodo di sei mesi, ed il lavoratore non ha ancora consegnato al proprio datore di lavoro il modello di scelta di destinazione del tfr, il trattamento di fine rapporto andrà corrisposto direttamente al lavoratore.

Il Fondo di Tesoreria per l'erogazione del tfr, istituito presso l'Inps, non è un fondo pensione, ma un fondo che serve per pagare il tfr maturato dopo il 1/1/2007 dei lavoratori che, essendo dipendenti da aziende con almeno 50 dipendenti, decidono di non conferirlo a forme di previdenza complementare, esprimendo tale decisione attraverso i mod. Tfr1 e tfr2.

Fondinps è invece il fondo pensione di previdenza complementare, istituito presso l'Inps, nel quale verranno convogliati i tfr di coloro che al termine dei sei mesi di scelta saranno silenti, nel caso in cui non abbiano alcun fondo pensione negoziale di riferimento.

Fondinps non riguarda quindi il settore agricolo, essendo stato costituito recentemente il Fondo negoziale Agrifondo.

Il fondo pensionistico negoziale per i lavoratori del comparto agricolo è stato ufficialmente autorizzato dalla Covip (la Commissione di vigilanza sui fondi pensione) all'esercizio dell'attività con delibera del 13/4/07 ed è stato quindi iscritto all'albo dei fondi pensione.

Il fondo è quindi definitivamente operativo; dal sito del fondo (www.agrifondo.it) è possibile prendere visione e scaricare tutte le informazioni utili e la documentazione necessaria per l'iscrizione.

Lo statuto di Agrifondo prevede più comparti di investimento, al fine di soddisfare tutte le esigenze di sicurezza degli investimenti attraverso la diversificazione del rischio, anche se in questa prima fase sarà attuata una gestione monocomparto.

I lavoratori di prima occupazione, successiva al 28/4/1993, dovranno conferire per intero il loro tfr maturando, così come anche gli operai a tempo determinato che volessero aderire al fondo, mentre i lavoratori a tempo indeterminato di prima occupazione, antecedente al 29/4/1993, potranno aderire al fondo anche solo con una percentuale pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del tfr.

Ai lavoratori è data facoltà di versare al fondo anche contributi tratti dalla propria retribuzione mensile (nella misura che gli stessi riterranno opportuna); lo statuto del fondo, richiamandosi al CCNL vigente per gli operai agricoli, stabilisce una misura minima facoltativa pari all'1% della retribuzione utile al calcolo del tfr.

In caso di versamento da parte del lavoratore di un contributo, il datore di lavoro sarà tenuto anch'esso ad eseguire il versamento dell'1% commisurato alla retribuzione utile per il tfr.

È prevista una percentuale pari all'1,2% anche per gli impiegati; questi ultimi, che come noto non possono conferire il proprio tfr in quanto versato all'Enpaia, possono aderire ad Agrifondo solo attraverso il conferimento del contributo tratto dalla retribuzione.

Lo statuto di Agrifondo prevede che la contribuzione al fondo sia dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di malattia nell'ambito del periodo di comporto, di infortunio e di astensione per maternità.

È inoltre previsto che la domanda di adesione al fondo venga effettuata tramite il datore di lavoro.

Per poter maturare il diritto alla pensione complementare, occorre maturare il diritto alla pensione ed avere almeno 5 anni di versamento al Fondo.

Il lavoratore ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50% della posizione individuale maturata. Può essere richiesta l'erogazione interamente sotto forma di capitale, quando convertendo in rendita il 70% del montante finale accumulato, la rendita risulta inferiore al 50% dell'assegno sociale.

Previdenza complementare. Destinazione del TFR maturando. Ulteriore informativa ai dipendenti

Il D.Lgs. 252/2005 concernente *"Disciplina delle forme pensionistiche complementari"* ha posto a carico del datore di lavoro l'obbligo di fornire al lavoratore tutte le informazioni sulle opzioni disponibili per il conferimento del TFR.

In particolare è previsto che:

- prima dell'avvio del periodo di sei mesi previsto per la manifestazione della volontà dei lavoratori in merito al conferimento del TFR, il datore di lavoro deve fornire al dipendente adeguate informazioni sulle diverse scelte disponibili;
- trenta giorni prima della scadenza dei sei mesi utili ai fini del conferimento del TFR maturando, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore che non abbia ancora manifestato alcuna volontà le necessarie informazioni relative alla forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre.

Per i lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2007 il semestre di riferimento scadrà il prossimo 30 giugno, i rispettivi datori di lavoro dovranno fornire la seconda informativa entro il 31 maggio 2007.

L'informativa non deve essere fornita:

- ai lavoratori che al 31 maggio 2007 abbiano già manifestato la loro volontà in merito al conferimento del TFR maturando;
- agli impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura i quali, come noto, non possono disporre del loro TFR, essendo accantonato obbligatoriamente presso l'ENPAIA.

Si ricorda che per il settore agricolo, con delibera COVIP del 13/4/07, è stata concessa l'autorizzazione all'esercizio dell'attività riconosciuta ad AGRIFONDO; in tale fondo pensione negoziale confluirà il TFR maturando degli operai agricoli e florovivaisti che non manifestino esplicitamente la loro volontà entro il semestre previsto.

Per l'effettuazione dell'informativa non è prevista dalla legge una particolare formalità; è però opportuno effettuare l'informativa per iscritto, anche al fine di evitare possibili contestazioni.

Bozza di informativa

Oggetto: Previdenza complementare.

Ulteriore nota informativa sulla destinazione del TFR.

Con nota n. del Le abbiamo fornito l'informativa in merito alle diverse scelte possibili per il conferimento del TFR alla previdenza complementare.

Ad oggi lei non risulta avere ancora manifestato alcuna volontà esplicita al riguardo.

La invitiamo pertanto ad effettuare, entro il 30 giugno 2007, la scelta sulla destinazione del suo TFR maturando utilizzando il modello TFR1 che, per comodità, le ritrasmettiamo in allegato.

La informiamo che, qualora non manifesti la sua volontà in modo esplicito entro il 30 giugno 2007, il TFR che maturerà a decorrere dal 1° luglio 2007 sarà conferito ad AGRIFONDO, Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli.

..... (il legale rappresentante)

Trattamento di fine rapporto - MOD. TFR1 - MOD. TFR2

Ricordiamo a tutti i datori di lavoro e ai lavoratori interessati che è assolutamente indispensabile restituire debitamente sottoscritto, il modello di scelta relativo al TFR maturando dall'1/01/2007.

Si prega pertanto di compilare e sottoscrivere la precitata modulistica e ciò in quanto, qualora il lavoratore non sottoscriva tale modulo, il TFR verrà dall'azienda d'ufficio trattenuto e trasmesso all'Inps, con notevole aggravio degli adempimenti burocratici di pertinenza aziendale.

MODD. TFR1 e TFR2, VEDI ALLEGATO D

SCHEMA RIASSUNTIVO, VEDI ALLEGATO E

CAPITOLO 7 – ENPAIA. NUOVA CIRCOLARE. ADEMPIMENTI 2007

Con circolare n. 1 del 29 gennaio 2007 l'ENPAIA ricorda, alle aziende agricole iscritte, con impiegati e dirigenti agricoli alle proprie dipendenze, i principali adempimenti contributivi e le relative scadenze.

La circolare segnala tra le principali novità che l'entrata in vigore delle disposizioni in materia di conferimento del TFR alle forme di previdenza complementare non comporta alcun riflesso sulla contribuzione ENPAIA, in quanto i datori di lavoro che occupano impiegati quadri e dirigenti devono continuare a versare al predetto fondo il contributo per il TFR; ancora la circolare informa gli interessati che si potrà richiedere il DURC, ovviamente riferito alla contribuzione ENPAIA, documento (di regolarità contributiva) resosi oggi necessario non solo per la partecipazione agli appalti pubblici ma anche per l'accesso ai benefici e alle sovvenzioni comunitaria. La circolare fornisce istruzioni agli addetti in tema contributivo, avuto particolare riguardo alle materie appresso trattate.

DENUNCIA MENSILE TELEMATICA

L'autodenuncia mensile dei contributi dovuti, per il personale dipendente con qualifica impiegatizia, alla Fondazione ENPAIA (ai sensi della legge 29 novembre 1962, n.1655) deve essere trasmessa solo telematicamente entro e non oltre il 25 del mese successivo a quello di competenza. Entro lo stesso termine deve essere effettuato il versamento dei relativi contributi (esempio: M.Av. o bollettino di c/c postale competenza gennaio 2007 versamento da effettuare entro il 25 febbraio 2007 che cadendo di domenica slitta al 26).

NOTIFICHE D'UFFICIO

Per le aziende che non hanno inviato le denunce mensili, saranno emesse le notifiche d'ufficio con l'applicazione delle sanzioni previste per omessa denuncia di retribuzione. La notifica sarà effettuata sulla base dell'ultimo aggiornamento del rapporto di lavoro e, comunque, con riferimento ai minimi contrattuali vigenti. In caso di contestazione della notifica d'ufficio, dovranno essere inoltrati copia della denuncia mensile e il relativo pagamento effettuati nei termini.

NOTE DI RETTIFICA

Laddove, nelle denunce prese in carico dalla Fondazione, siano riscontrati errori o mancanze nell'inserimento dei dati, perverranno alle Aziende interessate le note di rettifica con eventuali sanzioni.

MODALITA' DI PAGAMENTO

La circolare specifica le nuove modalità di pagamento della contribuzione.

M.Av. bancario: a partire dal gennaio 2007, è possibile effettuare il pagamento dei contributi dovuti tramite il bollettino M.Av., stampabile direttamente dal personal computer aziendale.

E' altresì possibile il pagamento del M.Av. a mezzo internet Banking digitando il numero del bollettino come indicato nella procedura informatica della propria banca.

Il pagamento può poi essere effettuato mediante Bonifico bancario ovvero utilizzando i Bollettini di c/c postale inviati direttamente alle aziende (14 bollettini di c/c postale, di cui 12 riportano il mese di competenza da utilizzare esclusivamente per l'effettuazione dei versamenti delle autodenunce e 2 utilizzabili in caso di errore).

SOSPENSIONI CONTRIBUTIVE PER CALAMITA' NATURALI

Come disposto con delibera consiliare ENPAIA n. 3 dell'11 marzo 2004, in caso di provvedimenti di necessità emanati a seguito di calamità naturali o emergenze sanitarie, l'Ente a domanda potrà accordare sospensioni del pagamento dei contributi solo per la parte afferente l'assicurazione contro gli infortuni (aliquota 1% per gli impiegati; 2% per i dirigenti).

ALIQUEUTE CONTRIBUTIVE

Le aliquote contributive tuttora in vigore sono le seguenti:

Fondo per il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.): la legge speciale 1655/1962 continuerà a disciplinare il trattamento di fine rapporto degli impiegati e dei dirigenti in agricoltura, la cui aliquota contributiva è pari al 6% della retribuzione lorda mensile dell'impiegato o del dirigente agricolo ed è a totale carico del datore di lavoro.

Come è noto, l'Enpaia liquida agli iscritti il TFR calcolando il 6,91% della retribuzione più la rivalutazione annua;

Fondo di Previdenza: aliquota contributiva pari al 4% della retribuzione lorda mensile (di cui l'1,50% a carico del dipendente). Dell'intero contributo per il Fondo, l'aliquota 1% è destinata alla corresponsione di prestazioni economiche per la copertura del rischio di morte e di invalidità permanente totale ed assoluta; l'aliquota 3% è destinata alla formazione dei conti individuali dei singoli assicurati.

Assicurazione Infortuni professionali ed extra-professionali: aliquota contributiva pari all'1% della retribuzione lorda mensile (2% per i dirigenti) ed è ripartita per metà a carico del datore di lavoro e per metà a carico del lavoratore.

Le aliquote riguardano anche il lavoro flessibile. **Si precisa che per i lavoratori utilizzati come impiegati o dirigenti agricoli mediante contratto di somministrazione (D. Lgs. 276/03 –Legge Biagi), fermo restando che il rapporto intercorre sempre fra agenzia e lavoratore, è obbligatoria l'iscrizione presso l'INPS e l'ENPAIA; quest'ultima sostituisce l'INAIL ai sensi dell'articolo 6, 25° comma, della legge 29 febbraio 1988 n° 48. Sul totale dei contributi relativi alle suddette forme previdenziali è dovuta dal datore di lavoro l'addizionale del 4%, prevista dal penultimo comma dell'articolo 2 della legge 1655/62 per le spese di accertamento e di riscossione.**

INFORTUNI

Denuncia dell'infortunio: in caso di un evento infortunistico, professionale o extraprofessionale, la comunicazione deve arrivare all'Enpaia entro venti giorni, compreso il giorno dell'infortunio. Spirato tale termine, l'indennizzo dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta al lavoro e dell'indennità di ricovero partirà dal giorno della denuncia dell'evento stesso. In caso di infortunio professionale o in itinere, il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare l'evento stesso, entro quarantotto ore, all'autorità di pubblica sicurezza.

Richiesta di riconoscimento di malattia professionale: Il datore di lavoro deve attestare le mansioni di fatto svolte dall'assicurato nei cinque anni precedenti la richiesta di riconoscimento e fornire, a richiesta dell'ENPAIA, il documento di

valutazione dei rischi nonchè copia degli esiti delle valutazioni mediche ai sensi del D.Lgs. n. 626/94 e successivi aggiornamenti.

Denuncia di decesso per infortunio: la denuncia deve essere prodotta entro ventiquattro ore dall'infortunio dal datore di lavoro o dagli eredi dell'assicurato. Se la morte, conseguenza dell'infortunio, si verifica in un momento successivo, il termine di denuncia rimane il medesimo.

Documentazione medica: la denuncia di infortunio deve essere corredata da un certificato medico, possibilmente di pronto soccorso, che contenga la diagnosi e la prognosi, fornendo altresì la relativa documentazione sanitaria.

Esito dell'infortunio: in assenza di un certificato medico di esito dell'infortunio, espressamente previsto dall'art. 18 del Regolamento delle prestazioni, prodotto entro il trentesimo giorno dal conseguimento della guarigione clinica o dal termine del periodo di cura, l'infortunio verrà considerato chiuso allo scadere dell'ultima prognosi rilasciata.

SISTEMA SANZIONATORIO

Con la delibera n. 20/03, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 luglio 2003, l'Enpaia ha un nuovo regime sanzionatorio :

in caso di *omesso o ritardato versamento dei contributi* il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento (TUR) maggiorato di 5,5 punti, fino ad un massimo del 40% dei contributi complessivamente dovuti. Superato il tetto massimo delle sanzioni civili senza che si sia provveduto al pagamento del dovuto, sul debito contributivo maturano gli interessi di mora di cui all'art. 14 del D.Lgs 26 febbraio 1999 n. 46 (attualmente pari all'8,4%);

in caso di *evasione contributiva* (mancata o ritardata denuncia del rapporto di lavoro o della retribuzione mensile) il datore di lavoro è tenuto al

pagamento di una sanzione civile pari al 30% annuo, fino ad un massimo del 60% dei contributi dovuti. Qualora la denuncia sia effettuata spontaneamente, prima di eventuali contestazioni o richieste da parte dell'ENPAIA, e comunque entro 12 mesi dalla scadenza del pagamento, purchè il pagamento avvenga entro 30 giorni dalla data della denuncia, il datore di lavoro è soggetto ad una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al TUR più 5,5 punti, fino ad un massimo del 40% dei contributi dovuti; in caso di *ritardata denuncia del rapporto di lavoro o di elementi di esso a causa di incertezze interpretative* sulla sussistenza dell'obbligo contributivo la sanzione civile in ragione d'anno applicata sarà pari al TUR più 5,5 punti, fino ad un massimo del 40% dei contributi dovuti;

in tutti i casi, debitamente documentati, di ritardato versamento dei contributi per: tardivo finanziamento pubblico di enti non aventi fine di lucro; incertezze interpretative particolarmente rilevanti; fatto doloso di terzo; crisi aziendale documentata; procedure concorsuali, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso più elevato fra quello di rivalutazione annua del TFR e quello di rivalutazione annua del Fondo di Previdenza; attualmente il tasso corrisponde al 4%;

gli interessi di differimento e dilazione per la regolarizzazione rateale di debiti per contributi dovuti dai datori di lavoro sono determinati, in ragione d'anno, nella misura pari al TUR vigente al momento del pagamento con la maggiorazione di 6 punti. L'eventuale ritardo intercorrente fra il termine di scadenza per il pagamento dei contributi e la domanda di rateizzazione è sanzionato al tasso previsto per i casi di omissione contributiva.

L'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro agricolo sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti è configurato, dalla finanziaria 2007, come reato.

CAPITOLO 8 – TABELLE SALARIALI IMPIEGATI E OPERAI DAL 1/1/2007

TABELLA SALARIALE OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2007

Qualifica	Salario conglobato al 1/1/2005	Aumento CPL (5,10%) 1/1/2007	TOTALE Salario 1/1/2007	Salario produttività dal 1/06/05	TOTALE Salario 1/1/2007
7 Liv. Spec. Super	7,59	0,39	7,98	0,007	7,99
6 Liv. Spec Interm. Ex Mot.	7,32	0,37	7,69	0,007	7,70
5 Liv. Specializz.	7,20	0,37	7,57	0,007	7,58
4 Liv. Spec. Qualif. Super	6,65	0,34	6,99	0,006	7,00
3 Liv. Spec. Qualificato	6,47	0,33	6,80	0,006	6,81
2 Liv. Comuni	5,77	0,29	6,06	0,006	6,07

SCATTI DI ANZIANITA' FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO

QUALIFICA	1° BIENNIO	2° BIENNIO	3° BIENNIO	4° BIENNIO	5° BIENNIO
7 Liv. Spec. Super	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
6 Liv. Spec Int.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
5 Liv. Special.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
4 Liv. Spec. Qualif. Super	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
3 Liv. Spec. Qualif.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
2 Liv. Comuni	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30

TABELLE SALARIALI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERM.(AVVENTIZI) 1° GENNAIO 2007

Qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (6%) 1/1/2005	Salario contrattual e 1/1/2005	Aumento CPL (5,10%) dal 1/1/2007	TOTALE Salario contrattuale 1/1/2007	3° Elemento (30,44%)	Salario produttività dal 1/06/05	Totale salario 1/1/2007	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	0,39	7,97	2,43	0,007	10,41	12,71	13,59	14,39	0,69
6 Liv. Spec Interm. Ex Op. Motorista	6,91	0,41	7,32	0,37	7,69	2,34	0,007	10,04	12,26	13,11	13,88	0,66
5 Liv. Specializzato	6,77	0,41	7,18	0,37	7,55	2,30	0,007	9,86	12,04	12,87	13,63	0,65
4 Liv. Spec. Qualif. Super	6,26	0,38	6,64	0,34	6,98	2,12	0,006	9,11	11,12	11,89	12,59	0,60
3 Liv. Qualificato	6,09	0,37	6,46	0,33	6,79	2,07	0,006	8,87	10,83	11,58	12,26	0,59
2 Liv. Comuni	5,43	0,33	5,76	0,29	6,05	1,84	0,005	7,90	9,64	10,31	10,92	0,52

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO (AVVENTIZI) 1° GENNAIO 2007

Livello e qualifica	Salario conglobato al 31/12/2003	Aumento CPL (6%) 1/1/2005	Salario contrattuale 1/1/2005	Aumento CPL (5,10)% 1/1/2007	TOT. Salario contrattuale 1/1/2007	3° Elemento (30,44%)	Salario produttività dal 1/06/05	TOTALE Salario 1/1/2007	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	0,38	7,82	2,38	0,007	10,21	12,16	13,33	14,11	0,67
6 LIV. SP. INTERM.	6,68	0,40	7,08	0,36	7,44	2,26	0,007	9,71	11,56	12,68	13,42	0,64
5 LIV. SPECIALIZZ.	6,65	0,40	7,05	0,36	7,41	2,26	0,007	9,68	11,52	12,63	13,38	0,64
4 LIV.Q. SUPER	6,15	0,37	6,52	0,33	6,85	2,09	0,006	8,95	10,65	11,68	12,37	0,59
3 LIV.QUALIF.	5,78	0,35	6,13	0,31	6,44	1,96	0,006	8,41	10,01	10,98	11,62	0,56
2 LIV. COMUNI A	5,28	0,32	5,60	0,29	5,89	1,79	0,005	7,69	9,15	10,04	10,63	0,51
1 LIV. COMUNI B	4,04	0,24	4,28	0,22	4,50	1,37	0,004	5,87	7,00	7,67	8,12	0,39

TABELLA SALARIO GIORNALIERO PER REGISTRO DI IMPRESA

QUALIFICHE	CODICE INPS	IMPORTO GIORNALIERO	CODICE INPS	IMPORTO GIORNALIERO
1 LIV. COMUNI B	001	38,68	001	40,69
2 LIV. COMUNI A	002	50,64	002	53,30
3 LIV.QUALIF.	003	55,51	003	58,31
4 LIV.Q. SUPER	004	58,96	004	62,01
5 LIV. SPECIALIZZ.	005	63,83	005	67,08
6 LIV. SP. INTERM.	006	64,09	006	67,28
7 LIV.SP.SUPER	007	67,28	007	70,72

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2007

Livello e qualifica	Salario conglobato al 1/1/2005	Aumento CPL (5,10%) 1/1/2007	TOTALE Salario contrattuale 1/1/2007	Salario produttività dal 1/06/05	TOTALE Salario 1/1/2007
7 Liv. Spec. Super	1.294,43	66,02	1.360,45	1,221	1.361,67
6 Liv. Spec. Interm.	1.225,77	62,51	1.288,28	1,156	1.289,44
5 Liv.Specializz.	1.219,69	62,20	1.281,89	1,151	1.283,04
4 Liv. Qual. Super	1.123,04	57,28	1.180,32	1,059	1.181,38

Per la paga oraria il divisore mensile è di 169 ore

SCATTI DI ANZIANITA'

QUALIFICA	1° BIENNIO	2° BIENNIO	3° BIENNIO	4° BIENNIO	5° BIENNIO
7 Liv. Spec. Super	12,78	25,56	38,34	51,12	63,90
6 Liv. Spec. Interm.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
5 Liv. Specializz.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
4 Liv. Qual. Super.	11,93	23,86	35,79	47,72	59,65

TABELLA PER STIPENDI IMPIEGATI AGRICOLI DAL 28/3/06

		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

8.a. Contributi Cimaav: nuovi importi dal 1/5/2007

Con accordo del 27 aprile 2007 sono stati rideterminati gli importi relativi alla Cassa extralegem provinciale Cimaav; questi i nuovi valori che dovranno essere applicati con effetto dal 1/5/2007.

Contributi a carico ditta

CIMAAV	0,1529
CAC	0,1419
	0,2948

Contributi a carico lavoratore

CIMAAV	0,0994
CAC	0,1071
	0,2065

TOTALE contributo CIMAAV 0,50

8.b. Dirigenti agricoli. Rinnovo biennio economico

Il 13 febbraio 2007 presso la sede della Confagricoltura in Roma, tra Confagricoltura, Confederdia e CIDA è stato sottoscritto il Verbale di Accordo per l'adeguamento retributivo relativo al biennio 2007/2008, in applicazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 38 del CCNL dirigenti agricoli.

L'aumento retributivo mensile stabilito dall'Accordo è il seguente:

- a) € 120,00 mensili con decorrenza dal 1/1/2007
- b) 80,00 mensili con decorrenza dal 1/1/2008.

Il nuovo stipendio base mensile spettante ai dirigenti agricoli dal 1 gennaio 2007 sarà perciò pari a 3.235,00 e dal 1 gennaio 2008 sarà pari ad € 3.315,00.

8.c. *Minimali contributivi 2007. Circolare Inps n. 34 del 6/02/07*

L'Inps, con circolare n. 34 del 6/2/2007, 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 2007 in € 41,43 giornalieri (somma corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni al 1° gennaio 2007, € 436,14).

L'Inps ha inoltre determinato i minimali di retribuzione valevoli per singole categorie di lavoratori rivalutati dell'indice medio del costo della vita pari al 2%.

Nel settore agricolo questi ultimi minimi sono:

- Dirigenti € 91,72
- Impiegati € 48,37
- Operai € 36,86

Per gli impiegati agricoli dipendenti da più aziende il minimale è di € 32,33 per gli impiegati di concetto e di € 26,30 per quelli d'ordine. Tali due minimali vanno comunque adeguati al minimo dei minimi e cioè a € 41,43.

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 2007, in € 41,43 (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 € 36,86.

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 € 41,43) 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 2007 il contributo aggiuntivo è dovuto sulla quota di retribuzione che eccede € 40.083,00 annui (€ 3.340,00 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 € 85.478,00 (per il 2006) ad € 87.187,00 (per il 2007).

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente

Ricordiamo infine che anche per il 2007 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 2007, è confermato nella misura del 3% della retribuzione annua, ai sensi dell'art. 43, co. 2, legge 448/2001.

CAPITOLO 9 – IL LAVORO DELLO STRANIERO

RUMENI E BULGARI. NUOVE PROCEDURE DI ASSUNZIONE

Come è ormai a tutti noto dal 1 gennaio 2007 Romania e Bulgaria sono diventati paesi membri dell'Unione Europea, pertanto come previsto dal Trattato istitutivo della Comunità Europea i cittadini di questi nuovi paesi comunitari godranno del diritto di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli stati membri, e quindi anche in Italia.

Con circolare n. 2 del 28 dicembre 2006, emanata in forma congiunta dai Ministeri dell'Interno e della Solidarietà Sociale, viene chiarito che nei confronti dei cittadini rumeni e bulgari dal 1 gennaio 2007 non si applicano più le disposizioni sull'ingresso ed il soggiorno contenute del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs 286/98) ma si applicano le norme contenute nel DPR 18/1/02 n. 54 (testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di circolazione e soggiorno dei cittadini degli stati membri dell'Unione Europea).

Per quanto attiene l'accesso al lavoro il governo ha attuato un regime particolare, si è infatti prevista una fase transitoria che è così formulata e della durata di un anno, decorso il quale l'accesso al lavoro sarà completamente liberalizzato.

Rammentiamo che è completamente privo di alcuna limitazione il lavoro autonomo.

Il regime transitorio predetto prevede l'apertura immediata alle assunzioni nei seguenti settori:

- Agricolo e turistico alberghiero
- Lavoro edilizio e di assistenza alla persona
- Edilizio
- Metalmeccanico
- Dirigenziale e altamente qualificato

Ancora è prevista l'apertura immediata per il lavoro stagionale.

Per i restanti settori produttivi, l'assunzione dei lavoratori rumeni e bulgari avviene con una procedura semplificata attraverso la presentazione, mediante spedizione postale (raccomandata a/r), da parte del datore di lavoro allo Sportello Unico Immigrazione competente di una richiesta di nulla osta utilizzando l'apposita modulistica (mod. sub neocomunitari).

Il governo italiano ha ritenuto di non far ricorso a quote numeriche.

Per i precitati settori lo Sportello Unico Immigrazione della provincia ove sarà svolta l'attività lavorativa, previa verifica delle condizioni contrattuali da parte della Direzione provinciale del Lavoro, provvede al rilascio del nulla osta, che dovrà essere presentato dal lavoratore alla Questura per la richiesta della carta di soggiorno, direttamente o tramite gli uffici postali.

In definitiva l'assunzione dei cittadini neocomunitari, bulgari e rumeni, già in possesso di regolare permesso o carta di soggiorno è ammessa, senza necessità di stipulare il contratto di soggiorno, con le medesime procedure previste per i lavoratori italiani (comunicazione antecedente al Centro per l'impiego, lettera di assunzione, iscrizione a libro matricola, registro d'impresa per le aziende agricole, ecc.).

I cittadini neocomunitari bulgari e rumeni, sprovvisti della carta di soggiorno, possono viceversa richiederla entro 90 giorni, direttamente alle competenti Questure o tramite gli uffici postali, per uno dei seguenti motivi:

- Ricongiungimento familiare
- Lavoro autonomo
- Lavoro subordinato nei settori: agricoltura, turistico-alberghiero e lavoro stagionale in genere, edilizia, meccanica, lavoro domestico e assistenza alla persona, dirigenziale ed altamente qualificato.

Negli altri settori, invece, l'assunzione dei cittadini neocomunitari bulgari e rumeni, sprovvisti della carta di soggiorno, richiede il preventivo nulla osta rilasciato dallo Sportello Unico per l'immigrazione, con procedure semplificate e recapitato all'indirizzo del datore di lavoro richiedente, da presentare unitamente alla richiesta della carta di soggiorno direttamente alla Questura o agli uffici postali (la richiesta va inoltrata a mezzo posta raccomandata con avviso di ricevimento).

Da fonti ministeriali si apprende, pur in attesa di migliori specificazioni, che si ritengono liberamente ammesse nell'ambito del settore agricolo e turistico, anche le assunzioni a tempo indeterminato; nell'ambito del lavoro autonomo anche le collaborazioni coordinate e continuative ed a progetto; nell'ambito dell'assistenza alla persona anche le prestazioni offerte dalle strutture sanitarie e socio-assistenziali e nell'ambito del lavoro altamente qualificato tutti i casi particolari di ingresso previsti dall'art. 27 del D.Lgs 286/98.

EXTRACOMUNITARI. NUOVE REGOLE

Recenti provvedimenti governativi hanno modificato il Testo Unico sulla Immigrazione.

Si tratta in particolare di alcuni provvedimenti legislativi (D.L. 15/2/07 n. 10 in G.U. n. 38 del 15/2/07; D.Lgs. 8/1/07 n. 5 in G.U. n. 25 del 31/1/07; D.Lgs. 8/1/07 n. 3 in G.U. n. 24 del 30/1/07) di carattere amministrativo, e direttiva del Ministero dell'Interno del 20/2/07.

Con tali provvedimenti sono state apportate modifiche al T.U. sull'immigrazione al fine di adeguare la normativa italiana alle direttive dell'Unione Europea.

Vediamo in sintesi i provvedimenti innanzi citati.

Permesso di soggiorno (art. 5, D.L. 15/2/07 n. 10)

Il decreto legge governativo elimina l'obbligo di richiedere il permesso di soggiorno per periodi di permanenza sul territorio nazionale inferiori a novanta giorni. Lo straniero in sostituzione del permesso dovrà consegnare una apposita dichiarazione di presenza all'ufficio di polizia di frontiera o, in alternativa, entro 8 giorni dall'ingresso, al Questore della provincia in cui il cittadino extracomunitario ha trovato collocazione.

Alla luce di quanto sopra i cittadini extracomunitari che intendono soggiornare nel territorio dello Stato italiano per periodi inferiori ai novanta giorni, anche per motivi di lavoro, non hanno più l'obbligo di richiedere il rilascio del permesso di soggiorno. Le modalità inerenti tale comunicazione saranno definite dal Ministro dell'Interno con apposito decreto.

Ovviamente l'ingresso dei cittadini extracomunitari per motivi di lavoro subordinato rimane assoggettato alle consuete procedure previste per il rilascio del nulla osta al lavoro, da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione.

Assunzione in attesa di permesso di soggiorno (direttiva Ministero Interno 20/2/07)

Per facilitare e semplificare le procedure di assunzione con la direttiva del 20 febbraio 2007 il Ministero dell'Interno chiarisce che il lavoratore extracomunitario in attesa del rilascio del permesso di soggiorno (evidentemente per periodi superiori ai 90 giorni) per lavoro subordinato può lavorare a condizione che:

- Abbia sottoscritto il contratto di soggiorno
- Abbia presentato domanda di rilascio del permesso di soggiorno allo Sportello Unico entro otto giorni dall'ingresso in Italia (sono documenti utili la copia del modello di richiesta del permesso di soggiorno e della ricevuta attestante l'avvenuta presentazione all'ufficio postale abilitato).

La direttiva ministeriale legalizza una prassi (peraltro dubbia) che consentiva l'ammissione in servizio del lavoratore extracomunitario già autorizzato all'ingresso ma in attesa del rilascio del permesso di soggiorno.

Obblighi dell'ospitante e del datore di lavoro (art. 5, D.L. 15/2/07 n. 10)

Il decreto legge abroga l'art. 7 del D.Lgs. 286/98 (T.U. Immigrazione) concernente l'obbligo per l'ospitante di comunicare entro 48 ore all'autorità locale di pubblica sicurezza la presenza di uno straniero.

Al riguardo si ricorda che l'obbligo di comunicazione in capo al datore di lavoro di un cittadino straniero extracomunitario era stato già soppresso dall'art. 1 co. 1184 della legge 296/06 (legge finanziaria 2007).

Attraverso le due normative chi fornisce un alloggio a qualsiasi titolo ovvero ospita uno straniero non è più tenuto ad effettuare alcuna comunicazione all'autorità locale di pubblica sicurezza.

Rimane viceversa in vigore la disposizione riguardante anche i cittadini italiani che impone l'obbligo di comunicare (ai fini dell'antiterrorismo) all'autorità locale di pubblica sicurezza la cessione della proprietà o del godimento ovvero dell'utilizzo di un fabbricato o di parte di esso (art. 12 della legge 191/1978).

Lavoratori extracomunitari distaccati da Paesi UE in Italia (art. 5 D.L. 15/2/07 n. 10)

Per i lavoratori extracomunitari dipendenti da imprese con sede in uno dei Paesi UE distaccati in Italia per una prestazione di servizi, non è più necessario il nulla osta al lavoro ma è sufficiente una comunicazione allo Sportello Unico per l'Immigrazione da parte dell'impresa italiana presso cui i lavoratori extracomunitari sono distaccati.

Nella citata comunicazione si dovrà indicare il contratto di servizi in relazione al quale avviene il distacco e dovrà essere prodotta in allegato una dichiarazione dell'impresa distaccante, contenente i nominativi dei lavoratori da distaccare e attestante la regolarità della loro situazione quanto alle condizioni di residenza e di lavoro, secondo la normativa del paese UE nel quale l'impresa ha sede.

Carta di soggiorno (D.Lgs. 8/1/07 n. 3)

La carta di soggiorno rilasciata agli stranieri regolarmente soggiornanti nel territorio italiano da almeno sei anni viene sostituita con un nuovo provvedimento, denominato "*permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo*".

Per il rilascio del nuovo permesso di soggiorno di lungo periodo sono sufficienti cinque anni (e non più sei) di regolare permanenza in Italia. È necessario altresì disporre di un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (prima si parlava genericamente di reddito sufficiente) e di un alloggio conforme alla normativa in materia di edilizia residenziale pubblica ovvero di igiene e sanità.

Il permesso in questione consente di circolare sull'intero territorio comunitario, fatte salve le specifiche normative nazionali che regolano la permanenza per periodi superiori a 90 giorni.

Ricongiungimenti familiari (D.Lgs. 8/1/07 n. 5)

Il D.Lgs. n. 5/2007 modifica poi le condizioni per l'esercizio del diritto al ricongiungimento familiare dei cittadini extracomunitari, legalmente soggiornanti nel territorio dello stato italiano, in applicazione della direttiva 2003/87/CE del Consiglio del 22/9/2003.

CITTADINI COMUNITARI – ABROGAZIONE CARTA DI SOGGIORNO

Con un recente decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 30, entrato in vigore il 11 aprile ultimo scorso, è stato nuovamente e diversamente disciplinato il diritto dei cittadini dell'Unione Europea e dei loro familiari di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.

La principale norma è relativa all'abrogazione della carta di soggiorno; i cittadini stranieri comunitari infatti, in luogo dell'attuale carta di soggiorno che viene definitivamente cassata, dovranno richiedere l'iscrizione anagrafica nel Comune di abituale dimora.

Non dovranno pertanto più essere utilizzati i kit postali con banda azzurra per la richiesta di rilascio della carta di soggiorno.

Per i familiari dei cittadini comunitari, non aventi cittadinanza di uno stato membro dell'Unione (extracomunitari), permarrà invece l'obbligo di richiedere la carta di soggiorno, che d'ora in avanti assumerà la denominazione di "carta di soggiorno di familiare di un cittadino dell'Unione".

Il decreto legislativo ha dato attuazione alla direttiva comunitaria n. 2004/38 la quale, nel far venire meno la carta di soggiorno quale titolo abilitante al soggiorno dei cittadini dell'Unione presso gli Stati membri, prevede che i singoli ordinamenti interni possano richiedere nei loro confronti l'iscrizione presso le autorità competenti.

Tale facoltà è stata esercitata dal nostro Paese attraverso l'iscrizione anagrafica dei cittadini dell'Unione, che viene subordinata all'accertamento della dimora abituale del cittadino straniero.

Il diritto di soggiorno è riconosciuto ai cittadini comunitari che esercitano un'attività lavorativa in Italia o che seguano un corso di studi o di formazione professionale, oppure che dispongano di risorse economiche sufficienti per la permanenza nel nostro Paese.

Come noto per i primi tre mesi di soggiorno non sono previste condizioni o formalità; per periodi di soggiorno superiori a tre mesi sono previste le seguenti procedure:

1. Iscrizione anagrafica del cittadino comunitario avente un autonomo diritto di soggiorno

Il cittadino dell'Unione che intenda soggiornare in Italia per più di tre mesi, è tenuto ad iscriversi all'anagrafe della popolazione residente.

Al momento della richiesta d'iscrizione viene rilasciata all'interessato una attestazione, contenente il nominativo del richiedente, l'indirizzo del luogo di dimora abituale e la data di presentazione della richiesta d'iscrizione.

Nell'ipotesi di soggiorno per motivi di lavoro, lo straniero deve produrre la documentazione attestante l'attività lavorativa esercitata; a tal proposito si ritiene che la documentazione possa essere rappresentata dalla copia delle ultime buste paga, dalla copia della comunicazione di assunzione e/o dal contratto di assunzione.

Lo straniero che intenda soggiornare in Italia senza svolgere un'attività lavorativa, deve dimostrare la disponibilità di risorse economiche sufficienti al soggiorno, con un'autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000.

Per la quantificazione delle risorse economiche si utilizza il parametro dell'importo dell'assegno sociale, ovvero:

LIMITE DI REDDITO	NUMERO COMPONENTI
€ 5.061,68	Solo richiedente o richiedente + 1 familiare
€ 10.123,36	Richiedente + 2/3 familiari
€ 15.185,04	Richiedente + 4 o più familiari

Nel calcolo del reddito complessivo si deve tenere conto di eventuali entrate da parte dei familiari conviventi.

Nell'ipotesi di soggiorno per motivi di istruzione o di formazione professionale il lavoratore interessato deve produrre la documentazione attestante l'iscrizione presso un istituto pubblico o privato, la titolarità di una polizza di assicurazione sanitaria e la disponibilità di risorse economiche.

2. Iscrizione anagrafica del familiare del cittadino dell'Unione, avente cittadinanza di uno Stato membro

I familiari del cittadino dell'Unione aventi diritto di soggiorno sono i seguenti: il coniuge, i discendenti diretti di età inferiore a 21 anni o a carico e quelli del coniuge, gli ascendenti diretti a carico e quelli del coniuge.

Per l'iscrizione anagrafica i soggetti interessati devono presentare un documento d'identità e un documento che attesti la qualità di familiare.

3. Iscrizione anagrafica del familiare del cittadino dell'Unione, avente cittadinanza in Paese extracomunitario

Il titolo di soggiorno, in questi casi, è rappresentato dalla "carta di soggiorno di familiare di un cittadino dell'Unione"; l'iscrizione anagrafica dei familiari extracomunitari di un cittadino dell'Unione Europea è subordinata al rilascio, da parte della Questura competente, del richiamato titolo.

Per l'iscrizione anagrafica dovrà essere prodotto, oltre alla carta di soggiorno, il passaporto in corso di validità, il visto d'ingresso e i documenti che attestino la qualità di familiare di cittadino comunitario.

