

# IL LAVORO AGRICOLO

Aspetti legali contrattuali  
previdenziali  
per la corretta gestione del rapporto

## VADEMECUM 2009

Aggiornato al mese di Febbraio 2009



*a cura dell'avv. Massimo Mazzanti*

## INDICE

1. IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO	pag.	4
2. LO SCENARIO NORMATIVO		
2.a. La legge Biagi; i co.co.co.; in particolare le collaborazioni occasionali agricole e gli altri rapporti atipici	pag.	8
2.b. Il fac simile contratto co.co.co. a progetto	pag.	25
2.c. Il fac simile contratto occasionale agricolo	pag.	27
2.d. Il fac simile contratto occasionale non agricolo	pag.	28
2.e. Il fac simile dello scambio di manodopera	pag.	29
2.f. Il fac simile della lettera di assunzione impiegato/operaio agricolo tempo pieno ed indeterminato	pag.	30
2.g. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale	pag.	31
2.h. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno	pag.	32
2.i. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno art. 19 lett. C	pag.	33
2.l. Il fac simile assunzione impiegato a termine	pag.	34
2.m. Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione	pag.	35
2.n. Il fac simile della dichiarazione liberatoria	pag.	36
3. L'ORARIO DI LAVORO	pag.	37
4. VOUCHER	pag.	38
5. LAVORO E PREVIDENZA	pag.	41
6. LIBRO UNICO DEL LAVORO	pag.	45
7. TABELLE SALARIALI IN VIGORE DAL 1/01/2009 E CONTRIBUTI CIMA AV	pag.	51
8. IL LAVORO DELLO STRANIERO	pag.	54

## 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 rilevantissimi sono stati, nel recente passato, le ripercussioni della contrattualistica sul tessuto produttivo aziendale italiano.

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

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

### **La contrattualistica collettiva agraria**

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

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

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

### **Accordi preliminari al contratto collettivo nazionale (1944-49)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Già, perché fino al 1970 - ed esattamente fino alla stipula del Patto collettivo nazionale per i salariati fissi ed i braccianti avventizi dell'agricoltura (29 gennaio 1970) - le due categorie di operai agricoli (i salariati fissi ed i braccianti agricoli) ebbero una

regolamentazione collettiva (parzialmente) diversa e contenuta in due distinti contratti collettivi nazionali, con durate, scadenze e rinnovi non coincidenti.

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

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

L'unico aspetto in materia retributiva che veniva regolamentato a livello nazionale era la possibilità - senz'altro singolare ai nostri occhi - di corrispondere ai ragazzi ed alle donne retribuzioni proporzionalmente inferiori rispetto a quella piena spettante agli uomini adulti; singolarità ancor più evidente se si considera che le riduzioni proporzionali della paga, in ragione del sesso e dell'età, potevano arrivare fino al 50 per cento.

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

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

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

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

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

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

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

Sempre in materia retributiva i citati patti nazionali del 1962 e 1963 receperono, 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 dirimpiente elemento contribuì in modo determinante a ridurre considerevolmente i margini di operatività della contrattazione provinciale (e di quella nazionale): la introduzione di stringenti meccanismi automatici di rivalutazione delle retribuzioni in relazione all'andamento (in quegli anni disastroso) dell'indice della vita.

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

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

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

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

### **Verso un nuovo assetto contrattuale (anni '90)**

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

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

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

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

In sostanza rassetto contrattuale definito dal CCNL del 1995 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 esplicitarsi sia direttamente che indirettamente mediante la classificazione dei lavoratori.

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

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

L'esigenza di prevedere tale possibilità nacque, principalmente, dalla constatazione che in alcune aree del Paese ed in alcuni comparti produttivi, la redditività delle imprese agricole, o di certi tipi di imprese, non era riuscita a mantenere il passo con la dinamica dei salari, legata - fino ai primi anni '90 - a rigidi automatismi del tutto svincolati dalla produttività delle imprese.

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

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

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

### **Conclusioni**

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

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

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

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

### **Il contratto collettivo nazionale di lavoro oggi**

Alla data odierna, risultano vigenti i seguenti contratti collettivi di lavoro:

- CCNL operai agricoli 6 luglio 2006, con scadenza il 31 dicembre 2009;
- CCNL impiegati e quadri dell'agricoltura del 4 giugno 2008, con scadenza il 31 dicembre 2011;
- CCNL per i dirigenti dell'agricoltura del 11 maggio 2005, con scadenza il 31 dicembre 2008.

In particolare sono vigenti in Provincia di Bologna i seguenti integrativi:

- C.P.L. operai agricoli del 18 luglio 2008, con scadenza al 31 dicembre 2011;
- C.P.L. impiegati e quadri agricoli del 28 marzo 2006, con scadenza il 31 dicembre 2009.

## **ACCORDO SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI.**

Il 22 gennaio 2009, a Palazzo Chigi, è stato sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali di tutti i settori produttivi l'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, accordo che la C.G.I.L. non ha sottoscritto.

L'Accordo fissa solamente i principi generali per la riforma degli assetti contrattuali, delegando ad ulteriori accordi di settore *“di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi”* ivi contenuti.

Si pubblica un ampio stralcio della stessa intesa che di fatto supera l'intesa del 1993, il c.d. Lodo Ciampi.

“Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono realizzare - con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni - un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali, sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione a tali principi, per un modello contrattuale nel settore pubblico e privato:

- l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;

- il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria: avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa; avrà funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore; per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati; si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati; la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo; il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale; il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;

- per il secondo livello di contrattazione, come definito dalle specifiche intese, parimenti a vigenza triennale, le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica."

## CAPITOLO 2 - LO SCENARIO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto concerne l'aspetto normativo si favorisce l'introduzione di norme di orientamento non vincolanti per i destinatari (c.d. soft laws) ma tendenti a favorire comportamenti virtuosi. Esaltata la funzione sussidiaria della contrattazione collettiva come fonte regolatrice primaria del rapporto di lavoro, con evidente accentuazione del livello territoriale o secondario

(aziendale); di nuovo conio la ridefinizione del rapporto tra il contratto collettivo di lavoro ed il contratto individuale che può, in determinati casi, derogare dal livello di normativa stabilito dal contratto collettivo.

Il libro bianco intende poi perseguire la stesura di un Testo unico del lavoro e la completa riforma del sistema della giustizia del lavoro (oggi in stato preagonico). Non meno ambiziosa è la volontà di definire uno Statuto dei lavori, concepito come la carta dei diritti unificante tutti i tipi di lavoro subordinato, autonomo, nella grande o nella piccola impresa.

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

Il libro bianco è stato attuato in molte parti.

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

Attuata con la legge Biagi la riforma del mercato del lavoro è stata in parte modificata dall'Esecutivo Prodi e nuovamente modificata sulla base delle normative introdotte dal Governo Berlusconi ed in particolare con i provvedimenti del Ministro Sacconi.

Vediamo le principali questioni poste dal decreto legislativo "Biagi" (n. 276/2003 e s. m. i.), 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, sulla base dei contratti collettivi, 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, 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. Le parti possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili con l'assistenza delle parti sindacali.

### **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 affectio familiaris, per aiuto, anche di mutuo scambio, ovvero per motivi morali.

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

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

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

Ricordiamo che la giurisprudenza ritiene occasionali e non "strutturali" le prestazioni lavorative non continuative, limitate ad un singolo incarico, non programmate nel tempo, di durata non ampia ancorchè questa non abbia carattere di indeterminatezza. Il decreto legislativo definisce oggi (nell'ambito della norma sui co.co.co ad altri fini peraltro) come "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 originariamente erano 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. Di rilievo nel settore agricolo il Vaucher al quale si rimanda.

#### **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. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta; decorso inutilmente il termine dei sessanta giorni la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende respinta.

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

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

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

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

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

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

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

Notevole infine il regime sanzionatorio (penale) previsto dall'art. 18 della delega. Il DLgs 251/04 disciplina ulteriormente al presente normativa, chiarendone molti aspetti applicativi e sanzionatori.

### **Formazione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) Disoccupati di lunga durata fino a trentadue anni;
- c) Lavoratori con più di quarantacinque di età che siano privi di posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- d) Lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) Donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) Persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

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

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

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

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

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

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

### **Associazione in partecipazione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In generale dal contratto non origina un rapporto associativo.

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

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

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

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

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

La Cass. 19/12/2003 n. 19475 ha affermato, avuto riguardo alla distinzione tra contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato e contratto di lavoro subordinato con retribuzione legata agli utili dell'impresa, che l'elemento differenziale tra le due fattispecie risiede nel contesto regolamentare patrizio in cui si inserisce

l'apporto della prestazione lavorativa, dovendosi verificare l'autenticità del rapporto di associazione, che ha come elemento essenziale, connotante la causa, la partecipazione dell'associato al rischio di impresa, dovendo egli partecipare sia agli utili che alle perdite.

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

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

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

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

## 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 ricompresa l'agricoltura) previste dall'art.20 - per tutte le altre ipotesi che saranno individuate dalla contrattazione collettiva
DISCIPLINA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- forma scritta a pena di nullità (in difetto i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore)</li> <li>- il lavoratore è formalmente dipendente dall'agenzia di somministrazione</li> <li>- il potere direttivo e di controllo spettano al soggetto utilizzatore (impresa)</li> <li>- il trattamento economico non può essere inferiore a quello dei dipendenti (di pari livello e mansione) dell'utilizzatore</li> <li>- in agricoltura gli <i>oneri previdenziali</i> sono quelli ordinariamente previsti per i lavoratori agricoli</li> <li>- restano in vigore le clausole dei CCNL stipulate in vigenza della vecchia normativa</li> </ul>	

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

DISTACCO (TABELLA RIEPILOGATIVA)	
<i>Si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa</i>	
CONDIZIONI	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- interesse diretto del datore di lavoro distaccante</li> <li>- distacco temporaneo (non necessariamente di breve durata)</li> </ul>	
DISCIPLINA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- 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)</li> <li>- Il datore di lavoro distaccante è responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato</li> </ul>	

LAVORO INTERMITTENTE (O A CHIAMATA) (TABELLA RIEPILOGATIVA)	
<i>È il contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione, previa chiamata, per esigenze di carattere discontinuo o intermittente</i>	
CONDIZIONI:	
<i>ipotesi oggettive</i> può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dalla contrattazione collettiva (o provvisoriamente dal Ministero del lavoro)	<i>ipotesi soggettive (sperimentali)</i> può essere concluso con lavoratori fino a 25 anni o con più di 45 anni di età (espulsi dal ciclo produttivo in mobilità o iscritti al collocamento) per qualunque lavorazione
DISCIPLINA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma scritta a fini meramente probatori</li> <li>- Possibilità di stipula anche a tempo determinato</li> <li>- <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.)</li> <li>- <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)</li> <li>- In caso di mancata risposta alla chiamata del datore senza giustificato motivo, il contratto si risolve</li> <li>- Durante il periodo di disponibilità il lavoratore non matura alcun diritto o trattamento riconosciuto ai lavoratori subordinati (disoccupazione, etc.), salvo l'indennità di chiamata</li> </ul>	

LAVORO RIPARTITO (O JOB SHARING) (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<i>È il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di Un'unica ed identica obbligazione lavorativa</i>
DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma scritta a fini meramente probatori</li> <li>- 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</li> <li>- Le dimissioni o il licenziamento di uno comportano l'estinzione dell'intero contratto (salvo diversa intesa tra le parti)</li> <li>- 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)</li> <li>- Il trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita</li> <li>- I lavoratori ripartiti sono assimilati, sotto il profilo previdenziale, ai lavoratori a tempo parziale</li> </ul>

<p>PART-TIME (TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE NOVITA' INTRODOTTE RISPETTO AL D.LGS. 61/2000)</p>
<p><i>Piena estensione del part-time al settore agricolo (abrogazione dell'art.7 del d.lgs.61/2000)</i></p>
<p><i>PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ 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</li> </ul>
<p><i>CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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</li> <li>▪ 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</li> <li>▪ 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</li> <li>▪ 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</li> </ul>
<p><i>ALTRE NOVITÀ</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soppressione dell'obbligo di trasmettere alla Direzione provinciale del lavoro la copia del contratto part-time entro 30 giorni dall'assunzione</li> <li>▪ 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)</li> </ul>

APPRENDISTATO (TABELLA RIEPILOGATIVA)
<p>L'apprendistato è suddiviso in 3 tipologie contrattuali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;</li> <li>2. apprendistato professionalizzante;</li> <li>3. apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.</li> </ol>
DISPOSIZIONI COMUNI ALLE 3 TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico aziendale per l'applicazione di particolari norme ed istituti</li> <li>- Possibilità di attribuire all'apprendista un inquadramento inferiore di 2 livelli rispetto alla categoria spettante secondo il CCNL applicabile</li> <li>- Conferma delle agevolazioni contributive già in essere (contribuzione settimanale fissa) la cui erogazione è assoggettata all'effettiva verifica della formazione svolta</li> </ul>
PERIODO TRANSITORIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 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.</li> </ul>
APPRENDISTATO DIRITTO – DOVERE
<i>Con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione possono essere assunti gli adolescenti i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età che debbono completare il percorso formativo obbligatorio con l'acquisizione di una qualifica professionale.</i>
DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forma scritta</li> <li>▪ Durata determinata in funzione della situazione soggettiva (crediti formativi, bilancio del competenze, etc.) e della qualifica da conseguire, non superiore comunque a 3 anni</li> <li>▪ Possibilità per il datore di recedere dal rapporto, al termine del periodo di apprendistato, dandone preavviso (2118 c.c.);</li> <li>▪ Divieto per il datore di recedere dal contratto prima del termine senza giusta causa o giustificato motivo</li> <li>▪ 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</li> </ul>
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
<i>Con il contratto di apprendistato professionalizzante possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di una qualificazione professionale "sul campo"</i>
DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forma scritta</li> <li>▪ 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</li> <li>▪ 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</li> <li>▪ Possibilità per il datore di recedere dal rapporto, al termine del periodo di apprendistato, dandone preavviso (2118 c.c.);</li> <li>▪ Divieto per il datore di recedere dal contratto prima del termine senza giusta causa o giustificato motivo</li> <li>▪ Competenza delle regioni, d'intesa con le parti sociali regionali, per la disciplina dei profili formativi</li> </ul>
APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE
<i>Con il contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età</i>
DISCIPLINA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Competenza delle regioni per l'intera disciplina</li> <li>▪ Accordo delle regioni con le parti sociali territoriali, con le università e con le altre istituzioni formative per la disciplina dei soli profili formativi</li> </ul>

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.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

*2.c. Il fac simile contratto occasionale agricolo*

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

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

conferisce

in ragione dei rapporti familiari sottesi, al sig. .... nato a ..... il ..... C.F. ...., che accetta l'incarico di collaboratore occasionalmente e gratuitamente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 74 del D.L.gs 276/2003 nel periodo dal ..... al ..... dandosi atto reciprocamente che tale prestazione è occasione, ovvero comunque di breve periodo e resa a titolo di aiuto per "affectio" familiare e con il carattere della gratuità.

Le parti dichiarano sotto la propria responsabilità che tra di loro esiste un vincolo di parentela/affinità entro il terzo grado, essendo rispettivamente ..... (es. padre e figlio; ovvero nonno e nipote; cognati, ecc.).

Le parti dichiarano altresì che la collaborazione occasionale di cui alla presente scrittura viene resa in piena autonomia ed indipendenza, senza alcun vincolo di subordinazione, senza il rispetto di un orario di lavoro e senza alcuna forma di retribuzione e che la stessa non configura un rapporto di lavoro subordinato, né autonomo e che pertanto non dà luogo, a mente dell'art. 74 del D.L.gs 276/2003, ad obblighi contributivi.

Per le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori il sig. .... riconosce al sig. .... la somma di € ..... giornaliera.

Data, .....

Firma  
Titolare azienda

Firma  
Collaboratore familiare occasionale

*Nota 1*

*In attesa di chiarimenti ministeriali, è opportuno limitare il periodo a 30 giorni*

## 2.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.

*2.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

*2.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

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

## OPERAIO AGRICOLO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PARZIALE

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

TRA

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

E

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

- La decorrenza del rapporto di lavoro a tempo determinato a tempo parziale è dal ..... al .....
- L'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;
- Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti è inquadrato nell'area ....., con profilo professionale di operaio ..... livello ..... addetto mansioni .....
- Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:  
**DAL LUNEDI' AL GIOVEDI' DALLE ORE ..... ALLE .....**  
**IL SABATO DALLE..... ALLE ..... E DALLE ..... ALLE .....**  
**LA DOMENICA DALLE ..... ALLE .....**  
**Le parti si danno atto che stante la particolarità dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario, con rinuncia formale ed espressa del lavoratore all'applicazione degli art. 39 e 37 del vigente CCNL e relative norme del CPL della provincia di Bologna e relative maggiorazioni salariali.**  
**Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il VENERDI'.**  
**L'orario di lavoro settimanale ordinario è perciò pari a 32 ore settimanali, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 del D.Lgs 276/2003, portante modifiche al D.Lgs n. 6/2000 e come ulteriormente modificate dal D.L. n. 112/2008.**
- Il trattamento per la prestazione di lavoro a tempo parziale è pari ad € ..... Orarie.
- 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.

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 Unico del lavoro.

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 sindacato del lavoratore

Il datore di lavoro

*2.h. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno*

OPERAIO AGRICOLO AVVENTIZIO (MINIMO 100 GIORNATE/ANNO)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO

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

Tra

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

E

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

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

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

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

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

- .....
- .....
- .....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro

il lavoratore

*2.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.

2.1. *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 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

## 2.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

2.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 3 – 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 4 – VOUCHER

### Lavoro occasionale di tipo accessorio (voucher).

Con circolare n.81 del 31 luglio 2008, l'INPS, con messaggio del 06/08/2008, aveva diramato le indicazioni operative per l'avvio della sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio (cosiddetto "voucher") per la vendemmia dello scorso anno 2008, prodromica poi all'allargamento a tutte le attività stagionali agricole.

La circolare INPS al riguardo prevedeva in sintesi:

- ✓ Il ricorso a prestazioni occasionali di tipo accessorio è previsto in favore di **tutte le imprese agricole**.
- ✓ Le prestazioni occasionali di tipo accessorio si intendono valide solo se effettuate da **studenti e pensionati**, l'importo massimo dei buoni prepagati (voucher) che ogni singola azienda può utilizzare nell'anno non può superare i 10.000,00 euro; ogni prestatore, studente o pensionato, non può percepire dalla stessa azienda agricola committente buoni per un valore superiore a 5.000,00 euro annui. Al riguardo della figura dello "studente", con la legge di sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in occasione delle vendemmie 2008, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, all'art. 22, comma 1, lettera f, si definiscono "studenti" i "... giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso le università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado".
- ✓ Il valore di ciascun buono è di 10,00 euro, di cui 7,5 euro vanno al prestatore ed il resto agli enti previdenziali ed assicurativi, nonché al concessionario (il valore del buono non è orario e pertanto il compenso per la complessiva prestazione dovrà essere raggiunto direttamente tra le parti).
- ✓ Il buono prepagato può essere telematico oppure cartaceo; i buoni telematici possono essere utilizzati dalla data di pubblicazione della circolare; **i buoni cartacei sono invece in distribuzione presso tutte le sedi provinciali INPS, in carnet da cinque voucher i buoni cartacei possono essere ritirati presso le sedi INPS direttamente dall'impresa interessata, o tramite la propria associazione di categoria, previo pagamento di un bollettino di conto corrente postale.**

Per evitare le più complesse procedure telematiche (in primis il preventivo accredito anagrafico dei prestatori e le registrazioni dei committenti) si consiglia l'utilizzo dei buoni secondo le procedure del "**voucher cartaceo**".

Le procedure previste dall'INPS sono in specie le seguenti:

#### 1) **Acquisto dei buoni cartacei da parte del committente.**

I committenti interessati all'utilizzo del buono cartaceo possono ritirare i carnet di buoni (voucher),

- a) su tutto il territorio nazionale, presso le sedi provinciali INPS, esibendo la ricevuta di avvenuto pagamento dell'importo relativo sul conto corrente postale 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC;
- b) nelle sole regioni Veneto e Friuli Venezia Giulia presso uffici postali selezionati, a fronte di pagamento del relativo importo presso lo stesso sportello postale.

Il ritiro dei buoni da parte dei committenti/datori di lavoro può avvenire, presso le sedi provinciali INPS - con le stesse modalità di pagamento indicate al punto a) - anche per il tramite delle Associazioni rappresentative dei datori di lavoro agricoli, firmatarie del CCNL di settore, fornite di delega da parte dei singoli datori di lavoro, onde consentire all'Istituto l'identificazione degli effettivi utilizzatori dei buoni.

All'uopo si acclude apposita delega (Allegato 1).

#### 2) **Comunicazione preventiva a cura del committente.**

Prima dell'inizio delle attività di vendemmia col voucher cartaceo, i committenti (aziende agricole) devono effettuare la comunicazione preventiva verso l'INAIL, attraverso

- il contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164),
  - il numero di fax gratuito INAIL 800.657657,
- indicando, oltre ai propri dati anagrafici e codici fiscali,
- l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale,
  - il luogo dove si svolgerà la prestazione,
  - la date presunte di inizio e di fine dell'attività lavorativa; in caso di spostamento delle suddette date, dovrà essere effettuata, con le stesse modalità, nuova comunicazione di variazione all'INAIL.

All'uopo si allega testo di Comunicazione (Allegato 2).

### **Nota Bene**

*E' consigliabile, prima di utilizzare personale con il voucher, procedere alla acquisizione presso l'INPS dei carnet; successivamente prima della prestazione si dovrà effettuare la comunicazione all'INAIL (o a mezzo fax o a mezzo call center.)*

#### 3) **Intestazione dei buoni utilizzati.**

Il committente - prima di consegnare al prestatore i buoni cartacei che costituiscono il corrispettivo della prestazione resa (si ripete che il buono da 10,00 euro non è orario ma il compenso complessivo per ogni giornata sarà il frutto dell'accordo tra le parti) - deve provvedere ad intestarli, scrivendo su ciascun buono, negli appositi spazi, il proprio codice fiscale, il codice fiscale del prestatore destinatario, la data della relativa prestazione e convalidando il buono con la propria firma.

#### 4) **Riscossione del buono da parte del prestatore.**

Il prestatore può riscuotere il corrispettivo dei buoni ricevuti presentandoli all'incasso - dopo averli convalidati con la propria firma - presso qualsiasi ufficio postale.

#### 5) **Accredito contributivo.**

Le somme del Voucher sono valide per l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori - lavoratori, il voucher è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato.

Delega per il ritiro di voucher cartacei.

Spett.le  
INPS  
 sede di Bologna

Oggetto: Lavoro occasionale di tipo accessorio per vendemmia 2008.  
 DELEGA ritiro carnet di buoni (voucher) – circ. INPS n. 81 del 31/07/2008.

Il sottoscritto ..... titolare dell'azienda agricola  
 ....., con sede in  
 ....., C.F. / P.IVA  
 ....., in relazione alla vendemmia 2008 da effettuarsi presso i fondi situati in  
 ..... delega al ritiro di n° ..... carnet di buoni /  
 voucher la Associazione di appartenenza denominata Confagricoltura Bologna in persona del  
 ..... funzionario / dipendente della medesima.  
 Si allega la copia della ricevuta di pagamento, c/c postale 8977829 intestato a INPS D.G. Lavoro occasionale accessorio.

In fede

Azienda Agricola  
 \_\_\_\_\_

Lì, \_\_\_\_\_

1) Allegato c/c pagamento

ALL. 2

Fac – simile comunicazione preventiva INAIL

Spett.le  
INAIL  
 N° fax 800.657657

Oggetto: Lavoro occasionale di tipo accessorio per vendemmia 2008.  
 Comunicazione INAIL – circ. INPS n. 81 del 31/07/08

Il sottoscritto ..... titolare dell'azienda agricola  
 ....., con sede in  
 ....., C.F. / P.IVA  
 ....., in relazione alla vendemmia 2008 da effettuarsi presso i fondi situati in  
 .....Comunica ai sensi del punto 6.3 della circolare INPS

n. 81 del 31 luglio 2008 i seguenti dati:

## A) DATORE DI LAVORO

Dati Anagrafici

Azienda Agricola ....., C.F. / P.IVA .....,

rappresentata da ....., nato a

....., il ....., residente in .....,

C.F. .... ;

## B) PRESTATORI

- Signor/a ....., nato/a il ....., a  
 ....., residente in

....., C.F. ....;

- Signor/a ....., nato/a il ....., a  
 ....., residente in

....., C.F. ....;

- Signor/a ....., nato/a il ....., a  
 ....., residente in

....., C.F. ....;

- Signor/a ....., nato/a il ....., a  
 ....., residente in

....., C.F. ....;

## C) LUOGO DELLA PRESTAZIONE

La vendemmia 2008 è svolta sul fondo aziendale sito in

....., via

....., località .....

## D) TEMPO DELLA PRESTAZIONE

La vendemmia 2008 presso il fondo di cui al precedente punto C) avrà inizio presumibilmente con la data del  
 ..... e terminerà presumibilmente al .....

In fede

Azienda Agricola

---

Lì, \_\_\_\_\_

Successivamente l'INPS, con circolare n. 94 del 27 ottobre 2008, ha disciplinato con nuove modalità il lavoro occasionale di tipo accessorio in agricoltura.

La materia è disciplinata dall'art. 22 del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge il 6 agosto 2008, n. 133, che ha modificato in modo sostanziale la previgente disciplina sul lavoro occasionale di tipo accessorio, di cui agli artt. 70 – 73 del D.Lgs. n. 276/2003, ampliandone il campo di applicazione (oggettivo e soggettivo) e semplificandone l'utilizzo.

Dopo la sperimentazione positiva in occasione delle vendemmie, l'INPS rende pienamente operativo il sistema di regolazione del lavoro occasionale di tipo accessorio a partire dal settore agricolo, estendendone l'applicabilità, oltre che alle vendemmie, anche alle altre attività previste dall'art. 22 del D.L. n. 112/08, convertito in legge il 6 agosto 2008, n. 133.

Pertanto, il sistema dei buoni lavoro (voucher) è pienamente operativo dal 27 ottobre 2008 con riferimento, da un lato, a tutte le attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o un istituto di ogni ordine e grado e, dall'altro, alle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica, del 26 ottobre 1972, n. 633, e cioè i produttori agricoli aventi un volume di affari annuo non superiore a € 7.000,00.

Questi i precisi confini delimitati all'applicazione del sistema del lavoro occasionale di tipo accessorio in agricoltura attraverso i buoni lavoro (voucher):

- prestazioni occasionali svolte da pensionati e giovani con meno di 25 anni di età, studenti, per le sole attività agricole stagionali in favore di aziende di qualunque dimensione;
- prestazioni occasionali svolte dalla generalità dei soggetti prestatori per la generalità delle attività agricole in favore di aziende aventi un volume di affari annuo inferiore a 7.000,00. Con riguardo al suddetto limite dei settemila euro di volume di affari, è opportuno sottolineare che trattasi di limite "dimensionale" dell'azienda, non avente quindi riferimento a regimi contabili o amministrativi diversi.

La circolare INPS introduce - al fine di semplificare sia le attività di acquisto che quelle di riscossione - un nuovo taglio di voucher con un carnet (o buono "multiplo", equivalente a 5 voucher) del valore lordo di € 50,00 (valore netto all'incasso per il lavoratore € 37,50).

Il voucher da € 10,00 ed il buono "multiplo" da € 50,00 possono essere utilizzati anche in combinazione tra di loro per determinare l'esatto importo del corrispettivo di una prestazione di lavoro occasionale. Ad esempio: una prestazione di lavoro il cui corrispettivo ammonta ad € 70,00 potrà essere retribuita con un buono "multiplo" da € 50,00 più 2 voucher da € 10,00, oppure con 7 voucher da € 10,00.

L'INPS, in quanto concessionario, ha predisposto come già per la vendemmia due modalità di applicazione del sistema di regolazione del lavoro occasionale.

**A.** un processo che prevede l'accredito del corrispettivo della prestazione attraverso procedure telematiche (**c.d voucher telematico**). Il sistema è operativo su tutto il territorio nazionale ed utilizza una carta magnetica - tipo "bancomat" - per l'accredito del corrispettivo della prestazione.

**B.** un processo che prevede l'acquisto e la riscossione di buoni (voucher) cartacei. I buoni (voucher) sono disponibili per l'acquisto su tutto il territorio nazionale, presso le sedi provinciali INPS.

La riscossione dei buoni da parte dei prestatori / lavoratori può avvenire presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale.

Per la gestione dei buoni lavoro l'INPS ha definito numerosi canali informativi:

- Contact center INPS / INAIL (numero gratuito 803.164);
- Sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it);
- Sedi INPS;
- Centri per l'Impiego (CIP);
- Associazioni di categoria dei datori di lavoro agricolo, firmatarie del CCNL di settore.

Si ricorda che sono previste anche le comunicazioni all'INAIL, da effettuarsi **prima dell'inizio della prestazione**, concernenti i dati riferiti all'attività lavorativa affidata al prestatore. Tali comunicazioni devono intendersi riferite anche alle eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro (cessazione / nuova assunzione, con conseguente modifica del periodo di attività) che devono essere trasmesse all'INAIL sempre preventivamente rispetto all'inizio della medesima variazione.

Per tali comunicazioni l'INAIL mette a disposizione il fax. n. 800.657657.

Per il prestatore / lavoratore l'attività lavorativa di natura occasionale accessoria non può dare luogo nel corso di un anno solare a compensi superiori **a € 5.000,00 da parte di ciascun singolo committente.**

Si ricorda che il compenso del prestatore / lavoratore che ha svolto attività occasionale accessoria **è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato** (D.Lgs. n. 276/03, art. 72, c. 3).

Le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio non danno titolo a prestazioni di malattia, di maternità, di disoccupazione né ad assegni per il nucleo familiare.

Il valore nominale di ogni singolo buono o voucher è pari ad **€ 10,00**, fermo restando che si provvederà a rendere disponibile anche un carnet, o buono "multiplo", del valore di **€ 50,00** equivalente a cinque buoni non separabili.

Il valore nominale è comprensivo della contribuzione a favore della gestione separata INPS (convenzionalmente stabilita dall'art. 72, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche, per questa tipologia lavorativa, nell'aliquota del **13%**), di quella in favore dell'INAIL (**7%**) e di una quota pari al **5%** per la gestione del servizio.

Il valore netto del voucher da **€ 10,00** nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari ad **€ 7,50**. Il valore netto del buono "multiplo" da **€ 50,00**, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari ad **€ 37,50**.

Per le procedure telematiche e per il voucher cartaceo si rinvia alla circolare INPS molto didascalica sul punto.

## CAPITOLO 5 – LAVORO E PREVIDENZA

Come noto, il Governo è intervenuto recentemente in materia di lavoro con il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 recante *"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e*

la perequazione tributaria"; tale decreto è stato convertito con la Legge 6 agosto 2008, n. 133 (supplemento ordinario n. 196 della G.U. n. 195 del 21/08/2008).

Vediamo in sintesi il contenuto della nuova disciplina.

### **Cumulo tra pensione e redditi di lavoro – Art. 19**

A decorrere dal 1° gennaio 2009 le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente.

### **Contratto di lavoro a tempo determinato – Art. 21**

L'art. 21 del decreto legge n. 122/2008 ha rivisto la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, di fatto ampliando la possibilità di utilizzare l'istituto, recuperando gli interventi restrittivi della legge n. 247/2007, rafforzando l'intervento della contrattazione collettiva.

Oggi si prevede che le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo per le quali possa essere legittimamente stipulato un contratto di lavoro a termine siano riferibili anche alla ordinaria attività del datore di lavoro. In sostanza non deve necessariamente trattarsi di ragioni "eccezionali", ma anche di esigenze che attengano alla normale attività dell'impresa interessata.

La nuova norma prevede poi inoltre che i limiti alla reiterazione dei rapporti di lavoro a termine (36 mesi) e il diritto di precedenza nelle assunzioni introdotti dalla legge n. 247/2007 possano essere derogati da "diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

In sede di conversione, con molte polemiche da parte di alcuni commentatori, è stata introdotta una norma transitoria per i contenziosi in corso in materia di indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine (fatte salve le sentenze passate in giudicato), in caso di violazione di alcune disposizioni del d.lgs. 368/2001 - e precisamente gli articoli 1 (Apposizione del termine), 2 (Disciplina del trasporto aereo) e 4 (Disciplina della proroga) - il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il lavoratore con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

### **Contratto di apprendistato – Art. 23**

Il nuovo articolato integra la vigente disciplina del contratto di apprendistato come stabilita dalla legge Biagi; eliminato il limite minimo di durata di 2 anni del contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando il limite massimo di 6; valorizzata la cd. "formazione aziendale" nel contratto di apprendistato professionalizzante, attraverso l'introduzione del comma 5-ter dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 (cd. legge Biagi) che recita: "In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo".

Ancora la nuova normativa prevede, in materia di apprendistato di alta formazione, la possibilità di attivare tale istituto anche in assenza delle necessarie regolamentazioni regionali, attraverso apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Semplificate le procedure: abrogate alcune disposizioni in materia di comunicazioni da effettuare alle amministrazioni competenti, quali:

- la comunicazione dei dati dell'apprendista e del tutore aziendale entro 30 giorni dalla data di assunzione (art. 1, d.m. 7/10/1999);
- le informazioni periodiche alla famiglia dell'apprendista (art. 21 d.p.r. n. 1668/1956);
- la comunicazione al centro per l'impiego del conseguimento della qualifica da parte dell'apprendista (art. 24, c. 3 e 4, d.p.r. n. 1668/1956).

Viene abrogato inoltre l'art. 4 della legge n. 25/1955 che prevedeva la visita sanitaria preventiva per gli apprendisti (restano peraltro ferme le disposizioni generali in materia di visite sanitarie ai dipendenti).

### **Comunicazione all'INAIL per parenti e soci lavoratori – Art. 39**

L'art.39, c.8, del d.l. 112/2008, come convertito dalla legge n. 133/2008 – modificando l'art. 23 del d.p.r. n. 1124/1965 (T.U. infortuni) – ha stabilito che il datore di lavoro, anche artigiano, che utilizzi le persone indicate dall'art. 4, primo comma, n. 6 e 7 del citato d.p.r. (cioè il coniuge, i figli, i parenti e gli affini che svolgono opera manuale o di sovrintendenza) deve denunciarli nominativamente all'INAIL prima dell'inizio dell'attività lavorativa, laddove non sia prevista la comunicazione obbligatoria preventiva tramite il modello UNILAV.

Lo stesso obbligo è previsto anche con riferimento ai soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata, costituita od esercitata.

Si precisa come tale obbligo non riguardi le imprese agricole che utilizzano il coniuge, i figli, i parenti e gli affini per lo svolgimento di opera manuale o di sovrintendenza, in quanto l'art.39, c.8., del d.l. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, va a modificare una disposizione del T.U. infortuni (l'art. 23 del d.p.r. n. 1124/1965) che rientra nel TITOLO I riguardante esclusivamente "L'assicurazione infortuni e malattie professionali nell'industria", mentre le analoghe norme del TITOLO II riguardanti "L'assicurazione infortuni e malattie professionali nell'agricoltura" non sono state modificate (cfr. ns. circ. 13190 del 23.09.2008).

### **Lavoro intermittente – Art. 39**

Viene ripristinato il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata" di cui agli art. 33-40 del d.lgs. n. 276/2003 (cd. legge Biagi) che la legge n. 247/2007 aveva abrogato.

**Dimissioni – Art. 39**

Confermata l'abrogazione della legge 17 ottobre 2008, n. 188, relativa all'obbligo per il lavoratore di presentare le dimissioni su un apposito modulo rilasciato dal centro per l'impiego, dalla direzione provinciale del lavoro o dagli uffici comunali, nonché dai patronati e dai sindacati convenzionati.

**Indici di congruità – Art. 39**

Abrogate le disposizioni della finanziaria per il 2007 (art. 1, c. 1173 e 1174, della legge n. 296/2006) che prevedevano i c.d. indici di congruità per valutare l'adeguatezza del livello occupazionale di un'azienda in relazione all'attività prestata.

**Modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro – Art. 41**Lavoro notturno (c. 1 e 14)

Il comma 1 dell'art. 41 modifica la definizione legale di lavoratore notturno stabilendo che, qualora non sia diversamente sancito dal CCNL o dalla contrattazione collettiva, è lavoratore notturno il dipendente che svolga almeno tre ore durante il periodo notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

L'art. 1, c. 2, lett. d) del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (che disciplina l'orario di lavoro) definisce "periodo notturno" il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Sempre in materia di lavoro notturno, il comma 14 dell'art. 41 elimina l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare annualmente ai servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, già previsto dall'art. 12, c. 2, del citato d.lgs. n. 66/2003.

Lavoratore mobile (c. 2)

Il comma 2 dell'art. 41 modifica la definizione legale di lavoratore mobile (di cui all'art. 1, c. 2, lett. h) del citato d.lgs. n. 66/2003) precisando che si tratta del personale viaggiante di un'impresa che effettua trasporto passeggeri o merci, "sia per conto proprio che per conto di terzi".

Riposo giornaliero (c. 4)

Il comma 4 dell'art. 41 – ferma restando la regola generale secondo la quale il lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore – aggiunge un'ulteriore eccezione a tale regola, disponendo in sostanza che è possibile derogarvi (oltre che per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati) anche per le attività caratterizzate da regimi di reperibilità.

Riposo settimanale (c. 5, 8 e 9)

Il comma 5 dell'art. 41 introduce maggiore flessibilità nella disciplina del riposo settimanale fissata dall'art. 9, c. 1, del citato d.lgs. n. 66/2003.

Tale norma, come si ricorderà, prevede che il lavoratore ha diritto a fruire di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni, di regola coincidente con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero.

La novità introdotta è relativa alla possibilità che tale periodo di riposo possa essere computato come media nell'arco di 14 giorni.

Cambia anche il sistema sanzionatorio conseguente alla violazione delle norme in materia di riposo settimanale, ma vengono apportate modifiche di difficile lettura.

Deroghe alla disciplina in materia di riposi, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale (c. 7)

Il comma 7 dell'art. 41 modifica il potere attribuito alla contrattazione collettiva di prevedere deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale. Con la nuova disciplina si precisa che il potere di deroga spetta di regola ai contratti collettivi di livello nazionale e che, solo in carenza dell'esercizio di tale potere da parte della contrattazione nazionale, le deroghe possono essere stabilite dai contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali).

Sospensione dell'attività imprenditoriale (c. 11, 12, 39)

L'art. 14, c. 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. sicurezza e igiene sul lavoro) dispone che il personale ispettivo del Ministero del lavoro, anche su segnalazione di altre amministrazioni pubbliche, può ordinare la sospensione dell'attività imprenditoriale qualora si verifichi:

1. l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro;
2. reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale;
3. gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate con decreto ministeriale.

In merito a ciò il comma 11 dell'art. 41 del d.l. n. 112/2008 elimina dalle violazioni che possono dar luogo alla sospensione dell'attività imprenditoriale quelle relative alla la disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale; confermato il potere da parte del personale ispettivo di disporre la sospensione dell'attività imprenditoriale nei casi previsti di lavoro nero e di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza.

Per quanto riguarda l'obbligo di munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento nel caso in cui siano impiegati nello svolgimento di attività in regime di appalto e subappalto, il comma 12 dell'art. 39 del d.l. n. 112/2008 elimina la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro, già prevista dall'art. 55, c. 4, lettera h) del d.lgs. n. 81/2008.

Lavoro straordinario (c. 14)

Introdotta una specificazione: il comma 14 dell'art. 41 elimina l'obbligo per i datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti di effettuare un'apposita comunicazione al Servizio ispezioni della Direzione provinciale del lavoro in caso di superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni di lavoro straordinario, obbligo previsto dall'art. 4, c. 5, del d.lgs. n. 66/2003.

**Part-time – Art. 39, c. 10, lettera m**

Come si ricorderà l'art. 1, c. 32, lettera d) della legge n. 247/2007, per la concessione di incentivi alla occupazione aveva compreso tra i criteri direttivi la previsione di "aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle dodici ore settimanali al fine di promuovere, soprattutto nei settori dei servizi, la diffusione di contratti di lavoro con orario giornaliero più elevato"

Tale previsione è stata abrogata dall'art. 39, c. 10, lettera m) del d.l. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008.

**Consegna della comunicazione di assunzione al lavoratore – Art 40, c. 2**

Confermando regole già previgenti, l'art. 40, comma 2 prevede che il datore di lavoro, prima dell'inizio dell'attività, debba consegnare al lavoratore copia della comunicazione di assunzione di cui all'art. 9-bis, c. 2, legge n. 608/1996 ovvero copia del contratto individuale di lavoro che contenga tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997; in sostanza i datori di lavoro sono obbligati a consegnare ai lavoratori, prima dell'inizio del lavoro, copia del modello UNILAV trasmesso telematicamente ai servizi informatici delle Regioni o del Ministero del lavoro oppure, in alternativa, copia del contratto individuale di lavoro. Con la consegna di tali documenti al lavoratore nei termini suddetti (prima dell'inizio dell'attività), il datore di lavoro assolve anche agli obblighi di informazione previsti dal d.lgs. n. 152/1997.

**Prospetto informativo normativa disabili – Art. 40, 4 e 5**

I datori di lavoro sono soggetti agli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili ai sensi della legge n. 68/1999 e, qualora ne ricorrano i termini, sono tenuti a trasmettere annualmente ai centri per l'impiego un prospetto riepilogativo dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Sul punto il comma 4 dell'art. 40 del d.l. n.112/2008 ha introdotto due importanti novità, stabilendo che tali prospetti riepilogativi:

1. debbano essere trasmessi in via telematica secondo modalità che saranno definite con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie e previa intesa con la Conferenza Unificata;
2. non debbano essere ritrasmesse se rispetto all'ultimo prospetto inviato non risultino cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

I predetti prospetti sono pubblici e che gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.

Il comma 5 dell'art. 40 prevede un'ulteriore novità in materia di certificazione di ottemperanza alle norme sul collocamento di lavoratori disabili necessaria per la partecipazione a bandi per appalti pubblici, stabilendo che, per dimostrare di essere in regola con gli obblighi derivanti dalla legge n. 68/1999, è sufficiente una dichiarazione di responsabilità del legale rappresentante dell'impresa interessata.

**Riunificazione controversie in materia di previdenza e assistenza – Art. 20, c. 7-9**

I commi da 7 a 9 dell'art. 20 del d.l. n. 112/2008, come modificati in sede di conversione, prevedono – con riferimento ai procedimenti relativi a controversie in materia di previdenza e assistenza sociale – la riunificazione d'ufficio da parte del giudice, laddove sussista una pluralità di domande o di azioni esecutive che frazionino un credito relativo al medesimo rapporto, comprensivo di interessi, competenze e onorari e ogni altro accessorio; conseguenza della mancanza della riunificazione, è l'improcedibilità delle domande successive alla prima.

**Assegno sociale – Art. 20, c.10**

Il comma 10 dell'art. 20 del decreto legge n. 122/2008, a modifica delle vecchie norme, in materia di titolarità all'assegno sociale, ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2009, l'assegno sociale è corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato legalmente, in via continuativa, per almeno dieci anni nel territorio nazionale.

**Comitati provinciali INPS – Art. 20, c. 11**

Da ultimo si segnala come, con norma che ha sollevato critiche da parte sindacale, il comma 11 dell'art. 20 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2009, i componenti dei comitati provinciali INPS non abbiano più diritto agli emolumenti per l'esercizio delle funzioni inerenti le rispettive cariche.

## CAPITOLO 6 – LIBRO UNICO DEL LAVORO

Introduzione del Libro Unico del Lavoro

**Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro (art. 39)**

Molte le novità contenute in questo articolato.

Tutti i datori di lavoro privati, salvi di quelli domestici, debbono istituire il c.d. "libro unico del lavoro" (destinato a sostituire altri libri come, ad esempio, quello di matricola e di paga ed il registro d'impresa dell'agricoltura), nel quale vanno iscritti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Nel libro unico si dovranno indicare i dati anagrafici, codice fiscale, la qualifica, il livello, la retribuzione base, l'anzianità e le posizioni assicurative, le corresponsioni in denaro o in natura, i rimborsi spese, le trattenute a qualsiasi titolo, le detrazioni fiscali, i dati concernenti gli assegni familiari, le prestazioni previdenziali, le somme corrisposte a titolo di premio di produttività o di straordinario vano indicate in maniera specifica. Il libro unico comprende anche un calendario delle presenze, con le ore giornaliere effettuate, le assenze, le ferie ed i riposi.

Il libro dovrà essere compilato dal datore di lavoro per il mese di riferimento entro il giorno 16 del mese successivo: le modalità di tenuta del libro unico sono stabilite con decreto del Ministro del Lavoro, da emanare entro 30 giorni: con lo stesso provvedimento è stato disciplinato il periodo transitorio.

Il libro unico va conservato presso la sede legale dell'impresa (ovvero presso i professionisti individuati dalla legge n. 12/1979) e possono essere esibiti agli organi ispettivi, intervenuti sul posto di lavoro, anche via fax o per e-mail. L'obbligo di conservazione è quinquennale dall'ultima registrazione (per i libri paga e matricola era decennale). L'obbligo della consegna del prospetto paga (legge n. 4/1953) è assolto dal datore di lavoro con la consegna di copia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro.

La nuova norma abroga una serie di compimenti:

- L'art. 134 del R.D. n- 1422/1924 che imponeva alle aziende il possesso di un libro paga e matricola;
- L'art. 7 della legge n. 1122/1955 che faceva obbligo alle imprese che avevano come dipendenti i giornalisti iscritti nei libri di paga e matricola;
- Gli artt. 39 e 41 del DPR n. 797/1955 che concernevano la registrazione di una serie di dati ed elementi sul libro paga e matricola;
- Il DPR n. 2053/1963 sul riordinamento del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo;
- Gli artt. 20, 21, 25 e 26 (che riguardavano le modalità di tenuta dei libri obbligatori) del DPR n. 1124/1965;
- L'art. 42 della legge n. 153/1969 che disciplinava i termini temporali della conservazione dei libri paga e matricola;
- La legge n. 8/1979 sull'impiego del personale artistico e tecnico nel settore dello spettacolo;
- Il DPR n. 179/1981;
- L'art. 9 – quater della legge n. 608/1996 che disciplinava il registro d'impresa agricolo;
- Il comma 1178 dell'art. 1 della legge n. 396/2006 sulla tenuta dei libri di matricola e di paga;
- Il DM 30 ottobre 2002 relativo alle modalità applicative circa la tenuta del libro matricola e paga;
- La legge n. 188/2007 che aveva introdotto la procedura telematica per le dimissioni volontarie attraverso un sistema che faceva capo al Ministero del Lavoro;
- I commi 32, lettera d (previsione di un aumento della contribuzione per i contratti a tempo parziale fino a 10 ore settimanali), 38 (che aveva cancellato l'art. 14 del D.Lvo. n. 279/2003 per l'inserimento al lavoro dei soggetti svantaggiati attraverso convenzioni con le cooperative sociali), 45, 47, 48, 49 e 50 (che avevano abrogato il lavoro intermittente e, al contempo, lo avevano consentito nel settore del turismo ed in quello dello spettacolo), della legge n. 247/2007;
- I commi 1173 1174 (che prevedevano l'adozione attraverso decreti del Ministro del Lavoro, di indici di congruità, in rapporto ai lavori svolti ed alla manodopera impiegata in ogni settore), dell'art. 1 della legge n. 296/2006;
- Le parole dell'art. 18, comma 1, lettera u) dell'art. 55, comma 4, lettera h), del D.Lvo. n. 81/2008 sono soppresse.

Ancora il decreto legge cancella disposizioni "particolari", relative al c.d. collocamento dello spettacolo.

Rinasce il lavoro intermittente, trovando immediatamente applicazione le norme sul lavoro a chiamata disciplinate dagli articoli da 33 a 40 del D.Lvo. n. 276/2003.

#### **Tenuta dei documenti di lavoro ed altri adempimenti formali (art. 40)**

Nuove regole anche in ordine alla conservazione dei documenti dei datori che possono essere tenuti presso i consulenti del lavoro o gli altri professionisti abilitati. All'uopo, il datore di lavoro deve dare comunicazione preventiva alla DPL competente per territorio, fornendo tutti gli elementi utili.

La norma prevede che qualora il depositario non ottemperi entro 15 giorni, senza giustificato motivo, alle richieste avanzate dagli organi di vigilanza è punito con la sanzione amministrativa compresa tra 100 e 1.000 €: in caso di recidiva l'organo di vigilanza ne dà comunicazione all'Ordine per i conseguenti provvedimenti disciplinari.

Nuove regole anche per il collocamento obbligatorio: tutti i datori di lavoro privati e pubblici, soggetti ai limiti dimensionali previsti dalla legge, debbono presentare il prospetto informativo da cui risultino sia il numero complessivo dei dipendenti, che il numero ed i nomi dei computabili nella quota di riserva che i posti di lavoro e le mansioni disponibili, ma questo non sarà inviato entro il 31 gennaio, ma solo qualora vi siano cambiamenti tali da giustificare l'obbligo od incidere sulla quota di riserva, il prospetto è pubblico e deve essere consultabile negli spazi dei servizi per l'impiego aperti al pubblico.

La legge di conversione ha reso definitivo il testo definitivo il testo del D.L. n. 112/2008 sopra commentato.

Istituito, perciò, definitivamente dal 1° gennaio 2009, per tutti i datori di lavoro privato, compresi quelli agricoli, e con la sola esclusione dei datori di lavoro domestico, il libro unico del lavoro.

In tale libro devono essere iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.

Per ciascun lavoratore devono essere indicati:

- il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, le relative posizioni assicurative;
- tutte le dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro (compresi i rimborsi spese, le detrazioni fiscali, gli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali, i premi e gli straordinari);
- il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. Nell'ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori è annotata solo la giornata di presenza al lavoro.

Il libro unico del lavoro deve essere compilato per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo.

Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, il datore di lavoro adempie all'obbligo di consegna del prospetto paga.

Sul punto inerente le modalità e i tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro si veda dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, decreto 9 luglio 2008.

Il decreto Ministeriale prevede un regime transitorio: **fino al periodo di paga relativo a dicembre 2008 – la generalità dei datori di lavoro può continuare a tenere il libro paga, nelle sue sezioni paga e presenze**. Non deve invece più essere tenuto e compilato il libro matricola, che deve intendersi immediatamente abrogato a far data pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto ministeriale 9 luglio 2008 (e ciò con valenza dal 18 agosto 2008).

**Per quanto riguarda i datori di lavoro agricolo, deve ritenersi che nel periodo transitorio – analogamente a quanto previsto per la generalità dei datori di lavoro – possano continuare ad assolvere all'obbligo di registrazione dei dati retributivi mediante i cosiddetti cedolini paga elaborati meccanicamente (e pre-vidimati) ovvero a stampa laser (con autorizzazione preventiva) ed alla registrazione delle presenze mediante la sezione presenze del registro d'impresa. Non deve pertanto più invece essere compilata la sezione matricola del registro d'impresa.**

### **Libro Unico del lavoro - Sanzioni**

La norma prevede a modifica delle precedenti disposizioni sanzionative, il seguente regime sanzionatorio a carico del datore di lavoro:

- mancata istituzione e tenuta: sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 2.500 euro;
- omessa esibizione agli organi di vigilanza: sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2.000 euro;
- l'omessa o infedele registrazione dei dati obbligatori che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali: sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro (se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro);
- ritardata registrazione dei dati obbligatori entro il 16 del mese successivo: sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro (se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1500 euro);
- mancata conservazione per il tempo che sarà previsto dal decreto ministeriale: sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro.

Si sottolinea che sono previste anche sanzioni amministrative per i consulenti del lavoro e gli altri soggetti abilitati (comprese le associazioni di categoria) che non ottemperino alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire, entro 15 giorni, la documentazione in loro possesso (sanzione amministrativa da 250 a 2000 euro, che in caso di recidiva della violazione varia da 500 a 3000).

Importante è notare come a decorrere dal 25 giugno 2008 sia stata abrogata la maxi-sanzione (da 4.000 a 12.000 euro) per le violazioni relative all'istituzione, esibizione e tenuta dei libri obbligatori contemplata dall'art. 1, c. 1178, della legge n. 296/2006.

Data la prossima entrata in vigore delle nuove disposizioni, in materia di libro unico del lavoro, si forniscono le informazioni utili per gestire al meglio, anche alla luce delle istruzioni diramate dal Ministero del Lavoro attraverso il "vademecum".

#### **Entrata in vigore**

Il Libro Unico del lavoro, che nasce da una esigenza di semplificazione in materia di tenuta dei documenti di lavoro, ha portato alla soppressione dei libri paga e matricola, è stato istituito ed è costruito sulla base di due principali elementi: le presenze del lavoratore e lo sviluppo del trattamento retributivo.

Con il periodo di paga relativo a dicembre 2008 termina il periodo transitorio; il Libro Unico pertanto entrerà pienamente in vigore a decorrere dal periodo di paga relativo al mese di gennaio 2009.

Come noto, il libro matricola venne abrogato fin dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto ministeriale 9 luglio 2008, ovvero sin dal 18 agosto scorso.

#### **Soggetti da registrare sul Libro Unico del lavoro**

Dal 1 gennaio 2009 si dovranno registrare sul Libro Unico i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi a progetto ed occasionali, gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Sono inoltre da registrare gli amministratori, i sindaci ed i componenti di collegi, consigli di amministrazione e commissioni, quando i compensi non sono attratti nei redditi di natura professionale. Sono da registrare, a cura dell'utilizzatore, anche i lavoratori in somministrazione e i lavoratori distaccati, ma solamente per quanto attiene ai dati anagrafici, mentre i dati retributivi dovranno essere indicati dall'agenzia di somministrazione e dall'azienda distaccante.

Sono infine da registrare i soci delle cooperative che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro.

Il vademecum del Ministero del Lavoro, recentemente diramato dal Ministro Sacconi, ha previsto che, in ottica semplificatrice, gli amministratori e i sindaci vengano registrati sul Libro Unico soltanto con riferimento al mese in cui avviene la eventuale percezione di compensi o rimborsi spese. Secondo le fonti ministeriali la registrazione sul Libro Unico limitatamente al mese in cui avviene la percezione del compenso, riguarda anche quei lavoratori parasubordinati per i quali sia previsto il pagamento del compenso con cadenza non mensile (ad esempio, trimestrale, semestrale od annuale), ancora è stato chiarito che l'obbligo di iscrivere sul Libro Unico i dati anagrafici del lavoratore dipendente a tempo determinato che venga assunto, ad esempio, a fine mese ma non effettui, per qualsiasi ragione, prestazioni lavorative in quello stesso mese. In questo caso, coerentemente con quanto previsto dal vademecum, i datori di lavoro dovranno indicare sul Libro Unico i soli dati anagrafici relativi al soggetto neoassunto, rimandando al mese successivo i dati retributivi. Sul libro unico viceversa non devono essere registrati i tirocinanti e gli stagisti.

#### **Modalità di tenuta del libro unico del lavoro**

Il libro unico potrà essere tenuto mediante uno dei seguenti sistemi:

a) elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, con numerazione e vidimazione di ogni pagina; b) stampa laser a seguito di autorizzazione preventiva; c) su supporti magnetici sui quali ogni scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle registrazioni in precedenza effettuate o a elaborazione automatica dei dati, garantendo la consultabilità, inalterabilità e la integrità dei dati, nonché la sequenzialità cronologica delle operazioni eseguite.

Pur tenendo conto del fatto che, secondo il Ministero, oltre il 90% delle aziende già utilizza il sistema della stampa laser, è evidente che il Libro unico equivale al cedolino paga tenuto con i sistemi attualmente previsti, completato dal dettaglio delle presenze del lavoratore.

Problemi notevoli quindi per le aziende agricole che gestiscono autonomamente l'elaborazione delle buste paga (e connessi adempimenti) dei propri dipendenti, è rappresentato dalla impossibilità di tenere il Libro Unico con modalità manuali, nonché dalla abrogazione dell'attuale registro presenza, in quanto la parte afferente alle presenze dovrà essere inserito nel Libro Unico con una delle modalità precisate nel paragrafo *la parte presenze del Libro Unico*.

Il Libro Unico deve essere costituito da un documento unitario quanto a vidimazione, numerazione, registrazioni, tenuta e conservazione.

Le nuove disposizioni obbligano quindi il datore di lavoro ad istituire e tenere un solo e unico libro, anche in presenza di più sedi di lavoro sebbene stabili ed organizzate.

Ciò nonostante il Ministero del Lavoro con il vademecum, ha affermato che pur ritenendo che un datore di lavoro non possa tenere sezioni separate del Libro Unico, in caso di situazioni particolari, legate ad esigenze specifiche tipizzate che potranno essere unicamente la pluralità di sedi e le diverse categorie di lavoratori, salvo che questi non effettuino una preventiva comunicazione alla competente Direzione Prov.le del Lavoro, informando l'ente circa la effettuazione, con la medesima

numerazione, la tenuta del Libro Unico in più sezioni distinte. Il soggetto autorizzato alla numerazione unica potrà, secondo il vademecum, ottenere più autorizzazioni e quindi tenere distinte numerazioni: pur non essendo questa la regola ciò potrà avvenire nel solo caso di un soggetto che gestisca più sedi distinte in modo autonomo l'una dall'altra, ovvero particolari categorie di lavoratori che richiedano modalità di tenuta diversificate.

In un'ottica di completa semplificazione inoltre, sarà possibile una tenuta da parte di soggetti diversi, della elaborazione dei dati retributivi e di quelli relativi al calendario delle presenze, a condizione che ciascuno dei due o più soggetti sia autorizzato separatamente alla tenuta, che il datore di lavoro provveda a comunicare a tutte le Direzioni Prov.li del Lavoro interessate la tenuta separata del Libro Unico, specificando i nominativi dei vari soggetti e i contenuti di ciascuna sezione, che siano rispettate da ciascun soggetto le modalità e i contenuti della tenuta del Libro ( la parte presenza non potrà essere tenuta perciò con le attuali modalità manuali).

#### **Dati da scrivere nel Libro unico**

Sul libro unico vanno registrate tutte le corresponsioni in danaro o in natura, gestite dal datore di lavoro (compresi i rimborsi spese, le detrazioni fiscali, gli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni corrisposte da enti e istituti previdenziali, i premi e gli straordinari).

La novità più saliente è rappresentata, rispetto agli obblighi di registrazione sul precedente libro paga, dalla necessità di indicare anche i rimborsi spese e le erogazioni liberali in natura esenti fiscalmente e contributivamente. Peraltro la mancata annotazione di importi marginali o non ricorrenti, potrà non essere sanzionata qualora siano esclusi riverberi ovvero incidenze di carattere contributivo o fiscale, purché il datore di lavoro fornisca analiticamente, su richiesta degli organi ispettivi, le informazioni relative a tali dazioni.

#### **Vidimazione e numerazione unica**

La normativa individua l'Inail quale unico ente preposto ad effettuare la vidimazione del Libro Unico, anche nel caso di quei datori di lavoro, come quelli agricoli, che provvedevano alla registrazione presso altri Istituti.

Indipendentemente dal sistema adottato, è obbligatorio:

- Attribuire, in fase di stampa, una numerazione sequenziale a ciascun foglio che compone il Libro unico del lavoro;
- conservare eventuali fogli deteriorati o annullati.

Nel caso in cui il cedolino riguardante un lavoratore sia composto da più pagine, dovrà essere apposto un numero per ogni singolo foglio, così come nel caso di un cedolino predisposto fronte/retro.

L'indicazione del mantenimento di un ordine sequenziale, è finalizzata a garantire l'unicità documentale del Libro Unico, senza lasciare "buchi" di numerazione. Pertanto l'esposizione delle presenze e dei cedolini è libera. Ad esempio, nel caso di una azienda che intenda indicare le presenze dei lavoratori con riepilogo a parte, potranno essere effettuati prima tutti i cedolini dei dipendenti e successivamente i riepiloghi delle presenze, oppure prima i cedolini degli impiegati, poi le loro presenze, successivamente i cedolini degli operai ed i prospetti afferenti alle loro presenze.

Con Circolare del 9 dicembre 2008, l'Inail ha definito le modalità di iscrizione dei datori di lavoro nella banca dati dell'istituto.

L'azienda non presente nella banca dati dell'Inail dovrà registrarsi sul sito attraverso il seguente percorso:

sull'home page del sito

[www.inail.it](http://www.inail.it)

entra in "Registrazione"

"Registrazione utente generico"

Compila con i suoi dati la maschera "Registrazione utente generico" e, infine, clicca su "SALVA".

L'utente che si è registrato riceverà all'indirizzo e-mail che ha indicato nella maschera "Registrazione utente generico" un messaggio con l'indicazione di una password. Con il proprio codice fiscale e la password, entrerà sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) in "Punto cliente", dove compilerà una maschera con tutti i dati anagrafici della ditta. A questo punto verrà attribuito alla Ditta il numero di "Codice Cliente" ed il numero di Pin di 4 cifre.

Per poter utilizzare il sistema della stampa laser quale sistema di vidimazione del Libro Unico del Lavoro, è prevista un'autorizzazione preventiva da parte dell'Inail alla stampa e generazione della numerazione automatica. I datori di lavoro dovranno recarsi presso l'Inail competente per territorio con la richiesta di autorizzazione all'utilizzo della stampa laser, producendo il fac-simile di tracciato che deve contenere tutti i campi per effettuare le registrazioni obbligatorie previste.

Per chi è già in possesso dell'autorizzazione alla stampa laser Inail, ai fini di una semplificazione degli adempimenti, l'Istituto ha previsto il rilascio di una autorizzazione preventiva direttamente alle case di software sui vari tracciati dalle stesse elaborati e posti in uso. Queste aziende dovranno riportare sul Libro Unico sia il numero di autorizzazione rilasciato alla software house, sia quello rilasciato a suo tempo all'azienda stessa. Secondale fonti pubbliche pertanto per le aziende aderenti ai Servizi Paghe delle varie organizzazioni sindacali, queste potranno provvedere, salvo determinazioni diverse, direttamente "d'Ufficio" ad effettuare l'iscrizione delle varie aziende presso l'Inail.

#### **Luogo di conservazione del Libro Unico**

Il Libro Unico del lavoro è conservato, di norma, presso la sede legale dell'impresa. L'impresa può comunque scegliere (si legge nel vademecum) di tenere il Libro Unico anche presso una sede diversa dalla sede legale. In ogni caso ciò che conta, sotto un profilo di rispetto sostanziale della normativa, è che il datore di lavoro sia in condizione di poter esibire le scritture e la documentazione senza poter opporre alcuna eccezione relativa alla sede liberamente prescelta. In caso di più sedi, il datore di lavoro può trasmettere il Libro Unico presso la sede in cui è avvenuta l'ispezione, in via telematica, per essere nello stesso luogo materializzato in forma cartacea. Di norma pertanto si suggerisce di detenere, per la prevista conservazione, il Libro Unico del lavoro delle aziende aderenti ai vari Servizi Paghe delle organizzazioni datoriali ( o di altri soggetti abilitati) presso la sede dei sunnominati soggetti e non presso la sede aziendale; in caso di ispezione sul lavoro, i documenti potranno essere esibiti agli Enti ispettivi entro il termine di 15 giorni dalla richiesta espressamente formulata a verbale dagli organi di vigilanza.

Relativamente alle aziende che detengono direttamente il Libro Unico, queste dovranno esibirlo tempestivamente agli organi di vigilanza nel luogo di lavoro, quando trattasi di sede stabile di lavoro, anche a mezzo posta elettronica o fax. Nel caso di attività che comportino lo svolgimento delle prestazioni lavorative presso più luoghi di lavoro nell'ambito della stessa giornata (definite attività mobili od itineranti) o sono caratterizzate dalla mobilità dei lavoratori sul territorio, il Libro Unico dovrà essere esibito entro il termine assegnato nella richiesta formulata a verbale dagli ispettori. In sostanza nei confronti delle aziende

agricole, gli ispettori si atterranno alle disposizioni previste in caso di attività mobili od itineranti (come avveniva peraltro anche in precedenza).

In caso di visita ispettiva, se richiesto dagli organi di vigilanza va esibito il Libro Unico elaborato il giorno 16 che precede immediatamente l'ispezione (ad esempio, per una visita ispettiva effettuata il 9 marzo, andrà esibito il Libro Unico elaborato entro il 16 febbraio).

Una importante semplificazione riguarda le aziende che hanno unità produttive dislocate su più province. L'accentramento retributivo, recita il vademecum del Ministero del Lavoro, rappresenta con la riforma, l'ordinaria modalità di tenuta del Libro Unico, che non deve essere conservato sul luogo di lavoro, pertanto le aziende che operano su più realtà territoriali distinte non dovranno più inoltrare alcuna richiesta di autorizzazione all'accentramento alle Direzioni Provinciali del Lavoro. Ne consegue che il luogo ordinario di tenuta del Libro Unico è, senza necessità di alcuna autorizzazione una delle sedi alternativamente previste dalla normativa, come sopra specificato. Salvo le eccezioni precisate al capitolo *"Modalità di tenuta del Libro Unico del lavoro"*, le aziende che hanno unità produttive su province diverse, dovranno richiedere l'autorizzazione alla vidimazione del Libro Unico ad una sola sede Inail (e non a tutte le sedi Inail di ogni provincia).

Restano in vigore invece le attuali norme per quanto attiene l'eventuale richiesta di accentramento contributivo.

### **La parte presenze del Libro Unico**

Le presenze del lavoratore dovranno essere indicate nel Libro Unico con una delle seguenti modalità:

- 1) integrazione nel corpo del cedolino;
- 2) con riepilogo a parte. A tal proposito, è possibile inserire le presenze di più dipendenti in uno stesso foglio del Libro Unico. Non è obbligatoria la consegna al lavoratore della sezione presenze.

Dovranno essere indicate, per ogni giornata di lavoro eseguita, le ore di lavoro effettuate, suddivise tra ordinarie, straordinarie, eccetera. Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato ed impiegatizio, occorre inoltre dare conto delle eventuali assenze, specificando se trattasi di ferie, malattia, cassa integrazione ecc.- La tabella di decodificazione delle causali non necessariamente deve essere inserita o stampata sul Libro Unico, purché sia tenuta a disposizione degli organi di vigilanza. Essendo tale normativa in molti casi problematica, si segnala come la Confagricoltura abbia inviato al Ministero del Lavoro e, per conoscenza, ad Inps ed Inail, una nota con la quale si richiede che, tenuto conto delle peculiarità del settore e della vigente disciplina in materia di registro d'impresa, i datori di lavoro agricolo possano indicare esclusivamente la presenza al lavoro degli operai, apponendo una crocetta sul calendario della sezione presenze.

Con la stessa nota, Confagricoltura chiede di esonerare le aziende agricole dall'obbligo di registrazione dell'assenza gli intervalli tra una prestazione e l'altra nei rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato che in tali periodi il rapporto deve considerarsi quiescente e che quindi la mancata presenza del lavoratore in azienda non è riconducibile ad una delle fattispecie tipiche (ferie, permessi, malattia ecc.).

Attraverso il vademecum il Ministero ha precisato, a proposito dei lavoratori per i quali non è necessario registrare analiticamente le ore di lavoro (il Decreto prevede, nell'ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori, che venga annotata solo la giornata di presenza al lavoro), che trattasi del personale con mansioni direttive (dirigenti, quadri, direttori) non assoggettati ai limiti orari di cui al D.Lgs. 66/2003 e non invece, come si poteva astrattamente supporre, il personale retribuito con retribuzione mensilizzata.

Per la registrazione delle presenze sul Libro Unico per i datori di lavoro agricolo che occupano solamente operai a tempo determinato e per non più di 270 giornate, viene mantenuta l'esclusione dall'obbligo della registrazione delle presenze, in analogia con quanto previsto dalla precedente normativa in materia di registro d'impresa semplificato; al riguardo e tenendo conto che la norma non specifica da quale momento un'azienda non tenuta alla registrazione delle presenze che superi le 270 giornate di lavoro sia tenuta ad ottemperare a tale adempimento, e più precisamente se l'obbligo scatti fin dalla duecentosettantunesima giornata oppure dal 1° gennaio dell'anno successivo e stato chiarito che l'obbligo scatta dal 1° gennaio dell'anno successivo; tale criterio dovrà essere adottato anche nel caso in cui una azienda tenuta all'obbligo della segnalazione delle presenze opti per l'esonero, avendo denunciato meno di 270 giornate di lavoro nell'arco dell'anno solare. Si ritiene comunque che, in tutti i casi, l'azienda sia tenuta a ritrasmettere la denuncia aziendale per segnalare la modifica, nonché il piano colturale che ha determinato tale situazione.

Non è inutile segnalare come non sia previsto il mantenimento di un calendario presenze per i lavoratori parasubordinati.

### **Tempi di registrazione**

Le scritturazioni obbligatorie sul Libro Unico devono avvenire, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo. Ciò allo scopo di uniformare il termine ultimo per l'effettuazione delle scritturazioni a quello ordinariamente previsto per i versamenti contributivi da parte della generalità dei datori di lavoro. In caso di differimento degli obblighi contributivi, risulta conseguentemente differito anche il termine per la compilazione del Libro Unico.

La registrazione dei dati retributivi variabili (ad esempio lo straordinario) può essere differita anche di un mese, a condizione che vengano comunque registrate le presenze nel periodo di riferimento; in caso di differimento dei dati retributivi, deve essere fatta una annotazione (anche una sola volta) sul Libro Unico del mese, in modo chiaro e non a mano. Il differimento potrà riguardare anche solo alcuni lavoratori, purché vi sia una chiara annotazione sul Libro Unico dei soggetti interessati.

Sul Libro Unico non sono consentite annotazioni manuali.

Eventuali correttivi dovranno essere annotati nella sezione retributiva relativa al Libro Unico elaborato nel mese successivo; le correzioni effettuate spontaneamente non sono assoggettabili a sanzioni.

### **Tempi di conservazione**

Il Libro Unico deve essere conservato per 5 anni dalla data dell'ultima registrazione. Tale termine vale anche per i libri obbligatori in materia di lavoro (libro paga, matricola, presenze, registro d'impresa), dismessi a seguito dell'entrata in vigore del Libro Unico.

### **Regime sanzionatorio**

*Il testo di legge prevede un diverso regime per l'inadempimento:*

- mancata istituzione e tenuta: sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 2.500 euro;
- omessa esibizione agli organi di vigilanza: sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2.000 euro;

- l'omessa o infedele registrazione dei dati obbligatori che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali: sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro (se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro);
- ritardata registrazione dei dati obbligatori entro il 16 del mese successivo: sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro (se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1500 euro);
- mancata conservazione per il tempo che sarà previsto dal decreto ministeriale: sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro.

## CAPITOLO 7 – ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2009-02-03

**PUBBLICHIAMO LE TABELLE RELATIVE ALLE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE VALEVOLI, NEL SETTORE AGRICOLO PER L'ANNO 2009, PER I LAVORATORI DIPENDENTI E I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI (E ASSIMILATI).**

Lavoratori dipendenti

### *CONTRIBUTO FPLD*

Non essendo stata confermata la sospensione degli aumenti di aliquote di cui all'art. 01, c. 1, della legge n. 81/2006, con effetto dal 1° gennaio 2009 decorrono nuovamente gli aumenti di aliquota di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. 146 del 1997, riprende pertanto il riallineamento graduale dell'aliquota pensionistica dovuta dai datori di lavoro per gli operai agricoli a quella prevista d'ordinario per i dipendenti, l'aumento è a carico delle imprese, relativamente alla quota posta a carico dei lavoratori dipendenti, il percorso di riallineamento si era già concluso con il 1/1/2002.

### **Esoneri compensativi TFR**

Come è noto, l'art. 1, c. 764, della legge n. 296/2006, ha previsto l'esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia per il TFR, 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; ricordiamo 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.

L'art. 1, comma 766, della citata legge finanziaria, ha previsto poi, a decorrere dal 1° gennaio 2008, un ulteriore esonero dal versamento dei contributi sociali in una misura crescente di anno in anno fino al 2014. Tale misura per il 2009 è pari a 0,21 punti percentuali.

### **Decontribuzione delle erogazioni stabilite da contratti di 2° livello**

Modificata la disciplina in materia di regime contributivo delle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività, in particolare:

- l'importo annuo è stabilito entro il limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita;
- il beneficio si risolve in uno sgravio di 25 punti percentuali sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e di uno sgravio totale sui contributi previdenziali a carico del lavoratore;
- l'erogazione deve essere prevista dai contratti collettivi aziendali o di secondo livello e incerta nella corresponsione o nell'ammontare, comunque correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività, previsti dal contratto collettivo come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Tale misura ha carattere sperimentale e riguarda il triennio 2008-2010.

### **Contribuzione per la formazione continua (disoccupazione)**

I commi 62-64 dell'art. 1 della legge n. 247/2007 hanno introdotto anche per gli operai agricoli il contributo dello 0,30% di cui alla legge n. 845/1978 per il finanziamento delle iniziative di formazione continua.

Come più volte precisato tale contribuzione non determina alcun aumento della contribuzione a carico dei datori di lavoro agricolo, essendo corrispondentemente ridotta di 0,30 punti percentuali l'aliquota per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria. A seguito di tale modifica, anche i datori di lavoro agricolo che occupano operai possono aderire al Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua in Agricoltura (FOR.AGRI). In caso di adesione il contributo dello 0,30% sarà trasferito dall'INPS a FOR.AGRI e l'azienda interessata potrà accedere ai finanziamenti dei piani formativi nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti del fondo; le aziende che non aderiscono al fondo contrattuale verseranno quindi comunque il contributo dello 0,30% – che l'INPS porterà alla solidarietà generale – senza poter accedere ai benefici previsti.

### *AGEVOLAZIONI PER ZONE MONTANE E SVANTAGGIATE*

L'art. 1-ter del d.l. n.171/2008, convertito in legge n.205/2008, ha prorogato fino al 31 marzo 2009 la misura delle agevolazioni contributive per i datori di lavoro agricolo operanti in zone montane o svantaggiate previste dall'art. 01, c.2, della legge 11/3/2006, n. 81.

Per il periodo 1° gennaio-31 marzo 2009 la misura delle riduzioni contributive è quindi la seguente:

- 75% nei territori montani particolarmente svantaggiati;
- 68% 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.

A decorrere dal 1° aprile 2009, invece, la misura delle riduzioni contributive è la seguente:

- 70% nei territori montani particolarmente svantaggiati;
- 40% 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.

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.

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

**I LAVORATORI NON HANNO DIRITTO, SULLA LORO QUOTA DI CONTRIBUZIONE, AD ALCUNA RIDUZIONE. COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI, A PROGETTO E OCCASIONALI**

Il comma 79 dell'art. 1 della legge n. 247/2007 ha disposto un aumento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, c.26, della legge n. 335/1995:

- l'incremento al 24% per il 2008, al 25% per il 2009, al 26% per gli anni 2010 e seguenti, dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- l'incremento al 17%, a partire dal 1° gennaio 2008, dell'aliquota contributiva pensionistica di tutti gli altri iscritti alla gestione separata (e cioè per i soggetti assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie e per quelli già titolari di pensione).

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

#### **ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE**

Le norme per i collaboratori coordinati e continuativi si applicano 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 per l'anno 2009 sale al 25 per cento per coloro che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, mentre per i rimanenti iscritti l'aliquota contributiva pensionistica resta stabilita nella misura del 17 per cento.

Si ricorda 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.

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

Aliquote contributive in vigore nel 2009

	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi	44,1365	35,2965	8,84	43,9365	35,0965	8,84

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

Aliquote contributive in vigore dal 1°/1 al 30/06/2009

	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi	47,7365	38,8965	8,84	47,5365	38,6965	8,84

Aliquote contributive in vigore dal 1°/07 al 31/12/2009

	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi	48,3365	39,4965	8,84	48,1365	39,2965	8,84

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

Aliquote contributive in vigore nel 2009

	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi	42,6065	33,7665	8,84	42,4065	33,5665	8,84

#### **IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI**

Aliquote contributive in vigore nel 2009-01-28

CONTRIBUTI I.N.P.S.

	impiegati			Dirigenti		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi INPS	34,47	25,63	8,84	32,97	24,13	8,84

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

	Impiegati			Dirigenti		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Totale contributi E.N.P.A.I.A.	11,00	9,00	2,00	12,00	9,50	2,50

**IMPRESE AGRICOLE TRADIZIONALI**  
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2009-01-28

Dal 1°/1/2009 al 31/03/2009

	Operai a tempo indeterminato		Operai a tempo determinato		Impiegati*	
	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore
Ordinaria	35,2965	8,84	35,0965	8,84	25,63	8,84
Zone Montane	8,8241	8,84	8,7741	8,84	6,408	8,84
Zone svantaggiate	11,2949	8,84	11,2309	8,84	8,202	8,84

Dal 1°/04/2009 al 31/12/2009

	Operai a tempo indeterminato		Operai a tempo determinato		Impiegati*	
	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore
Ordinaria	35,2965	8,84	35,0965	8,84	25,63	8,84
Zone Montane	10,5890	8,84	10,5290	8,84	7,689	8,84
Zone svantaggiate	21,1779	8,84	21,0579	8,84	15,378	8,84

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

**COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI**

Aliquote contributive in vigore nel 2009

*Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria*

	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Totale contributi	25,72	17,15	8,57

*Soggetti pensionati o iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria*

	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Totale contributi	17,00	11,33	5,67

**ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE**

Aliquote contributive in vigore nel 2009

*Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria*

	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Totale contributi	25,72	14,146	11,574

*Soggetti pensionati o iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria*

	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Totale contributi	17,00	9,35	7,65

### **CONTRIBUTO CIMAAV**

Con decorrenza dal 1/01/2009 il contributo giornaliero CIMAAV ordinario è pari ad € 0,4010 di cui 0,2190 a carico del datore di lavoro ed 0,1820 a carico del lavoratore.

Il contributo CAC è fissato, dal 1/01/2009. Ad € 0,2490 giornaliera, di cui € 0,1419 a carico del datore di lavoro ed € 0,1071 a carico del lavoratore.

Pertanto il contributo CIMAAV totale dal 1/01/2009 è pari ad € 0,6500

### **Minimali contributivi in vigore nel 2009.**

Definiti, dall'INPS, con circolare n. 14 del 2/2/2009 i minimali contributivi di retribuzione giornaliera per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza per l'anno 2009.

**Tale limite è di € 43,49 giornalieri, somma corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni del F.P.L.D. in vigore al 1° gennaio 2009 (€ 457,76).**

L'INPS ha inoltre determinato i minimi retributivi per singole categorie di cui alla legge n. 537/1981, che vanno annualmente rivalutati in base all'aumento dell'indice medio del costo della vita.

Per il settore agricolo questi ultimi minimi sono:

- Dirigenti € 96,26
- Impiegati € 50,76
- Operai € 38,69

Per gli impiegati agricoli al servizio presso più aziende il minimale è di € 33,93 per gli impiegati di concetto e di € 27,61 per quelli d'ordine. Questi due minimali vanno comunque adeguati al minimo dei minimi e cioè a € 43,49.

Pertanto sulla base della vigente disciplina il datore di lavoro, per il calcolo dei contributi previdenziali, deve rispettare tre minimali e cioè:

- a) la retribuzione stabilita dai contratti collettivi;
- b) i minimali retributivi di categoria *ex lege* n.537/1981;
- c) il minimale dei minimali fissato, per il 2009, in € 43,49 (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* n. 537/1981, pari a € 38,69.**

### **Part-Time**

Per il personale assunto *part-time*, la retribuzione minima oraria si calcola moltiplicando il minimale dei minimali (€ 43,49) giornaliero per le giornate di lavoro settimanali (6 gg.) e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore settimanali previste contrattualmente.

La retribuzione oraria minima non esclude l'obbligo del rispetto delle retribuzioni orarie maggiori eventualmente fissate dalla contrattazione collettiva.

Limite di retribuzione per il contributo aggiuntivo dell'1%

Il contributo aggiuntivo (Legge n. 438/1992, art. 3 - ter) pari all'1%, è dovuto sulla retribuzione eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile; per il 2009 il contributo è dovuto sulla quota di retribuzione che eccede € **42.069,00** annui (€ 3.506,00 mensili).

### **Massimale retributivo**

Il massimale retributivo annuo sul quale possono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali per i nuovi iscritti successivamente all'1/1/96 e per coloro che optano per il sistema contributivo, passa a € **91.507,00** (per il 2009).

*Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.*

Per il 2009 l'ammontare degli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente sono rimasti invariati, essendo quelli già fissati dal d.lgs. n.314/1997, con la nota soppressione delle erogazioni liberali (D.L. n. 93/08):

ANNO 2009	EURO
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)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

La circolare INPS prevede che per adeguarsi ai nuovi minimali i datori di lavoro interessati hanno tempo fino al giorno 16 del 3° mese successivo a quello di emanazione della circolare INPS in commento, con la sola maggiorazione degli interessi legali.

### **TABELLE OPERAI AGRICOLI 2009**

#### **(A) SETTORE TRADIZIONALE**

Tabella salariale operai agricoli a tempo determinato (avventizi) 01/01/2009

<b>TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2009</b>								
<b>Livello e qualifica</b>	<b>Salario contrattuale 1/12/2007</b>	<b>Aumento CPL 1/01/2009 (6,95%)</b>	<b>3° Elemento (30,44%)</b>	<b>Salario contrattuale 1/01/2009</b>	<b>Straordinario feriale 25%</b>	<b>Lavoro festivo 40%</b>	<b>Straordinario festivo 50%</b>	<b>Val. acc.to TFR 8,63%</b>
7 liv. Spec. Sup.	7,83	0,54	2,55	<b>10,92</b>	13.02	14.27	15.11	0,94
6 liv. Spec. Interm.	7,45	0,52	2,43	<b>10,39</b>	12.39	13.58	14.38	0,90
5 liv. Specializz.	7,42	0,52	2,42	<b>10,35</b>	12.34	13.53	14.32	0,89
4 liv. Qual. Sup.	6,86	0,48	2,23	<b>9,57</b>	11.40	12.50	13.24	0,83
3 liv. Qualif.	6,45	0,45	2,10	<b>9,00</b>	10.72	11.76	12.45	0,78
2 liv. Comuni A	5,90	0,41	1,92	<b>8,23</b>	9.81	10.75	11.39	0,71
1 liv. Comuni B	4,50	0,31	1,47	<b>6,28</b>	7.484	8.20	8.68	0,54

Tabella salariale operai agricoli a tempo indeterminato 1/0/2009

<b>TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1/01/2009</b>			
<b>Livello e qualifica</b>	<b>Salario contrattuale 1/12/2008</b>	<b>Aumento CPL 1/01/2009 (2,78%)</b>	<b>Salario contrattuale 1/01/2009</b>
7 liv. Spec. Sup.	1.418.45	37.85	<b>1.456.31</b>
6 liv. Spec. Interm.	1.343.21	35.85	<b>1.379.06</b>
5 liv. Specializz.	1.336.54	35.67	<b>1.372.21</b>
4 liv. Qual. Sup.	1.230.64	32.84	<b>1.263.48</b>

#### **(B) SETTORE FLOROVIVAIO – TARIFFE ORARIE**

Tabella salariale operaio florovivaisti a tempo determinato (avventizi) 01/01/2009

<b>TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2009</b>								
<b>Livello e qualifica</b>	<b>Salario contrattuale 1/12/2007</b>	<b>Aumento CPL 1/01/2009 (6,95%)</b>	<b>3° Elemento (30,44%)</b>	<b>Salario contrattuale 1/01/2009</b>	<b>Straordinario feriale 29%</b>	<b>Lavoro festivo 40%</b>	<b>Straordinario festivo 50%</b>	<b>Val. acc.to TFR 8,63%</b>
7 liv. Spec. Sup.	7,97	0,55	2,59	<b>11,11</b>	13,58	14,52	15,37	0,74
6 liv. Spec. Interm. Ex Op. Mot.	7,69	0,53	2,50	<b>10,73</b>	13,11	14,01	14,84	0,71
5 liv. Specializzato	7,55	0,52	2,45	<b>10,52</b>	12,86	13,75	14,56	0,70
4 liv. Spec. Qual. Sup.	6,98	0,49	2,27	<b>9,73</b>	11,90	12,72	13,47	0,64
3 liv. Qualificato	6,79	0,47	2,19	<b>9,46</b>	11,56	12,36	13,09	0,63
2 liv. Comuni	6,05	0,42	1,84	<b>8,31</b>	10,19	10,90	11,55	0,56

Tabella salariale operai florovivaisti a tempo indeterminato 01/01/2009

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO 1/01/2009			
Livello e qualifica	Salario conglobato 1/12/2008	Aumento CPL 1/01/2009 (2,78%)	Salario conglobato 1/01/2009
7 liv. Spec. Sup.	8,32	0,23	<b>8,55</b>
6 liv. Spec. Interm. Ex Op. Mot.	8,02	0,22	<b>8,24</b>
5 liv. Specializz.	7,90	0,22	<b>8,12</b>
4 liv. Qual. Sup.	7,29	0,20	<b>7,49</b>
3 liv. Spec. Qualif.	7,09	0,20	<b>7,29</b>
2 liv. Comunic	6,32	0,18	<b>6,50</b>

### TABELLE IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI

#### TABELLA PER GLI STIPENDI IMPIEGATI AGRICOLI DAL 01/01/2009

Stipendio contrattuale mensile

	Qualifica	Stipendio contrattuale mensile 31-12-2007	Aumento C.C.N.L. 1-06-2008 6,7%	Stipendio mensile 1-01-2009	Stipendio mensile arrotondato 1-01-2009	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
						Laurea	Diploma	
Cat. Concetto	1 Direttore	€ 1.725,57	€ 115,61	€ 1.841,18	<b>€ 1.841,00</b>	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	2 Agente capocont.	€ 1.556,72	€ 104,30	€ 1.661,02	<b>€ 1.661,00</b>	€ 77,07	€ 51,55	€ 29,44
	3 Sottoag. contab.	€ 1.430,23	€ 95,82	€ 1.526,05	<b>€ 1.526,00</b>	€ 72,86	€ 48,75	€ 26,86
Cat. Ordine	4 Capor. Aiutocont.	€ 1.309,33	€ 87,72	€ 1.397,05	<b>€ 1.397,00</b>	€ 70,81	€ 47,40	€ 24,79
	5 Dattilografa	€ 1.158,48	€ 77,62	€ 1.236,10	<b>€ 1.236,00</b>	€ 0,00	€ 40,04	€ 23,76
	6 Usciere comm.	€ 979,04	€ 65,60	€ 1.044,64	<b>€ 1.045,00</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 22,21

- Indennità di Pensione per il Quadro: € 185,00 mensili dal 1-06-2008
- Indennità di Cassa: € 50,00 mensili dal 1-04-2006 (C.P.L. 28/03/2006)
- Fondo Sanitario: € 420,00 annui a carico ditta, € 100,00 a carico del dipendente dal 1-01-2009
- Fondo Pensioni FIA: € 216,91 a carico del datore, € 216,91 a carico del lavoratore (trattenuta in dodici rate mensili)

## CAPITOLO 9 – IL LAVORO DELLO STRANIERO

L'art. 5 della L. 125/2008 (pubblicata in G.U. n. 173 del 25/07/2008), in sede di conversione del Decreto Legge n. 92/2008, ha modificato le regole previste per i datori di lavoro che occupano clandestini.

La nuova normativa in complesso prevede in particolare norme per contrastare l'immigrazione clandestina, con modifiche al codice penale che consentono in particolare:

- Espulsioni più facili in caso di condanna penale, pene più severe in caso di dichiarazioni o attestazioni false a pubblico ufficiale;
- La non sospensione della pena per chi commette atti osceni, violenza sessuale, furto e spaccio e per tutti i delitti aggravati dalla clandestinità.

Sono previste pene più severe per coloro che danno alloggio ad uno straniero privo di titolo di soggiorno (confisca dell'immobile ed applicazioni delle disposizioni vigenti in materia di gestione e destinazione dei beni confiscati).

Le somme di denaro ricavate dalla vendita dei beni confiscati, ove disposta, sono destinate al potenziamento dell'attività di prevenzione e repressione dei reati in tema di immigrazione clandestina.

Con la nuova disciplina si passa dalla contravvenzione, punita originariamente con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di € 5.000,00 per ogni lavoratore impiegato, al delitto (muta perciò la natura del reato) punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di € 5.000,00 (sempre per ogni lavoratore impiegato).

Il predetto regime sanzionatorio trova applicazione quindi sia nel caso in cui un datore di lavoro instauri un rapporto di lavoro (illegale) con un cittadino extracomunitario privo di un valido e regolare titolo di soggiorno perché mai richiesto, ovvero perché non ottenuto data la presentazione della prevista pratica e sia qualora il datore di lavoro abbia alla proprie dipendenze un cittadino straniero con un permesso di soggiorno scaduto o comunque non rinnovato nei termini previsti dal T.U. sull'immigrazione.

Per la repressione ed il contrasto della clandestinità in relazione alla occupazione degli extracomunitari irregolari importante la normativa in ordine alla cessione dell'immobile (vendita o affitto) ad un cittadino straniero privo del permesso di soggiorno.

La nuova legge prevede al riguardo la reclusione da sei mesi a tre anni a chi a titolo oneroso, al fine di trarre un ingiusto profitto, dà alloggio ad uno straniero clandestino, di cui abbia la disponibilità, oppure lo cede allo stesso anche in locazione.

La fattispecie è quindi particolarmente applicabile anche alle aziende che, oltre ad occupare illegalmente lo straniero, gli forniscano anche un alloggio di proprietà.

La legge n. 125/2008 contempla al riguardo, per la punibilità, che chi ceda l'immobile allo straniero, ne tragga un ingiusto profitto, intendendosi come tale sia un onere economico (affitto in misura notevolmente superiore ai prezzi di mercato) sia prestazioni di lavoro.

Alla reclusione la legge aggiunge anche la confisca dell'immobile (la proprietà dell'immobile passa allo Stato) in caso di condanna con provvedimento irrevocabile oppure nel caso in cui in sede di giudizio le parti richiedano l'applicazione della pena in misura ridotta ai sensi dell'art. 444 c.p.p.

La confisca non trova applicazione se la proprietà appartiene ad un persona estranea al reato.