

IL LAVORO AGRICOLO

Aspetti legali contrattuali previdenziali per la
corretta gestione del rapporto

VADEMECUM 2020

Aggiornato al mese di Luglio 2020

NOTA

L'anno 2020 si caratterizza per l'emergenza coronavirus, COVID-19.

Stante la vastità del materiale correlato, si è ritenuto di non appesantire il Vademecum 2020, rimandando alle fonti istituzionali di Confagricoltura Bologna, quali il sito internet

<http://www.confagricoltura.org/bologna/> (nella pagina dedicata alle "Informative ai Soci") ed il quindicinale di informazione Bologna Agricola Informa.

INDICE

1 – IL CONTRATTO DI LAVORO	Pag. 4
2 – IL JOBS ACT	Pag. 9
3 – I RAPPORTI DI LAVORO AGRICOLI ATIPICI	
• Collaborazioni occasionali agricole	Pag. 9
• Collaborazioni familiari	Pag. 10
• Prestazioni occasionali accessorie	Pag. 12
• Scambio di manodopera	Pag. 13
4 – VOUCHER	
• Nuovi Voucher 2018	Pag. 13
• Voucher e Decreto Dignità	Pag. 16
5 – ASSUNZIONI CONGIUNTE	Pag. 18
6 – RIFORMA DMAG E CASSETTO PREVIDENZIALE	Pag. 20
7 – RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ	Pag. 21
8 – ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2020	Pag. 26
9 – WELFARE CONTRATTUALE E SALARIO PRODUTTIVITÀ	Pag. 34
10 – TABELLE SALARIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI C.I.M.A.A.V.	Pag. 34
11 – LA NUOVA NORMATIVA IN MATERIA DI CAPORALATO E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO	Pag. 38
• Le linee guida dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	Pag. 49
12 – TRACCIABILITÀ RETRIBUZIONI DAL 1° LUGLIO 2018	Pag. 54
13 – RAPPORTO DI LAVORO IN AGRICOLTURA – RECENTI ORIENTAMENTI NORMATIVI	Pag. 57
14 – FAC - SIMILI CONTRATTI VARI	
a. Occasionale agricolo	Pag. 68
b. Occasionale non agricolo	Pag. 69
c. Scambio di manodopera	Pag. 70
d. Assunzione operaio agricolo a tempo pieno e determinato	Pag. 71
e.1 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno - acausale	Pag. 73
e.2 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale – acausale	Pag. 75
e.3 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno per motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo	Pag. 77
e.4 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno per sostituzione	Pag. 79
e.5 Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno	Pag. 81
e.6 Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale	Pag. 83
f. Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale – Az, Agrituristiche e simili	Pag. 85
g. Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale	Pag. 87
h. Assunzione operaio agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale	Pag. 89
i. Assunzione operaio agricolo a tempo pieno ed indeterminato	Pag. 91
j.1 Comunicazione di esercizio clausola flessibile	Pag. 93
j.2 Comunicazione di esercizio clausola elastica	Pag. 93
k. Dichiarazione liberatoria	Pag. 94
15 – PROCEDURE DISCIPLINARI E FAC – SIMILI	Pag. 95
16 – FAC – SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO	
a. Per giustificato motivo con preavviso	Pag. 99

b. Per giusta causa senza preavviso	Pag. 100
c.1 Consensuale	Pag. 101
c.2 Dimissioni	Pag. 101
17 – ALTRI FAC – SIMILI CONTRATTUALI	
a. Contratto d'opera professionale	Pag. 102
b. Patto di non concorrenza	Pag. 103
c. Accordo di riservatezza	Pag. 104
d. Appalto di servizi endoaziendale	Pag. 105

CAPITOLO 1 – IL CONTRATTO DI LAVORO

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

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

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

Il coacervo agricolo compendia, dal punto di vista contrattuale, numerosi contratti collettivi, per gli operai agricoli (sono 1.068.000 di cui 103.000 a tempo indeterminato e 965.000 a tempo determinato), per gli impiegati agricoli (sono circa 37.000), 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 ovvero norme specifiche 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 oltre un milione lavoratori, e storicamente di assoluto rilievo.

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

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

Accordi preliminari al contratto collettivo nazionale (1944-49)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ma la contrattazione collettiva nazionale degli anni '70, che proseguì col PNCL operai agricoli dell'1.10.1974, si preoccupò di tutelare il lavoratore anche sotto il profilo economico, mediante incentivi di produttività, scatti di anzianità e una speciale indennità economica aggiuntiva corrisposta in occasione delle festività pasquali;

indennità, quest'ultima, che al successivo rinnovo del 1977 funzionò, probabilmente, da apripista per la introduzione di un'ulteriore mensilità aggiuntiva: la quattordicesima.

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

Il patto diventa contratto (1977-94)

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

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

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

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

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

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

L'impovertimento 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 dirimpante 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 del 2002, rilevanti anche le modifiche normative apportate dai successivi CCNL, in specie in tema di bilateralità, come da ultimo formalizzate nel CCNL del 22/10/2014.

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 di lavoro oggi

Il 19 giugno 2018 è stato stipulato il verbale di rinnovo del CCNL operai agricoli e florovivaisti.

Questi i contenuti più significativi dell'accordo:

- **Ambito di applicazione.** L'art. 1 del CCNL è stato modificato ampliandone la sfera di applicazione; il contratto è stato esteso anche alle imprese che esercitano attività di frangitura delle olive in via esclusiva (frantoi) e alle imprese di coltivazione idroponiche.
- **Acquacoltura.** Stante l'allargamento della applicabilità del contratto alle attività di allevamento dei pesci ed altri organismi acquatici, già presenti nel testo previgente, il nuovo CCNL disciplina alcune materie apportando alcune nuove norme derogatorie in specie in tema di orario di lavoro (ordinario, straordinario, notturno e festivo) per gli operai addetti all'acquacoltura, previsti ulteriori momenti negoziali onde disciplinare il rapporto del personale imbarcato, dei dipendenti addetti ad attività subacquee e per il personale impiegato nel trasporto di animali acquatici vivi.
- **Aumenti retributivi.** I salari degli operai agricoli subiranno un incremento pari al 2,9% per il biennio 2018/2019, tale aumento sarà corrisposto in due soluzioni pari al 1,7% dal 1°luglio 2018 e del 1,2% con decorrenza dal 1°aprile 2019; l'accordo non prevede compensazioni per la vacanza contrattuale né si contemplano arretrati o una tantum. L'aumento concordato appare sostanzialmente in linea con gli indicatori IPCA del periodo.
- **Orario di lavoro.** Ampliata la delega, già prevista nei contratti provinciali di lavoro, relativamente alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale; l'ampliamento delle potestà normative del secondo livello di contrattazione è ora prevista non solo relativamente alla possibilità di definire la settimana corta ma si applica ed è possibile per qualsivoglia ulteriore e diversa forma di distribuzione dell'orario settimanale ordinario (nel limite delle 39 ore) ovvero nei limiti delle 44 ore settimanali (flessibilità ex art. 34 3 comma CCNL vigente) in caso di orario variabile o multiperiodale.
- **Interruzioni e recuperi.** Relativamente al previgente testo dell'art. 44, si è introdotta la possibilità di interrompere l'attività lavorativa, oltre che nei casi di di forza maggiore (es. eventi naturali, fine lavori, impraticabilità terreni, ecc.) anche per esigenze di carattere tecnico e organizzativo dell'impresa.
- **Rappresentanti della sicurezza.** Raggiunta una intesa anche in materia di sicurezza del lavoro, è stato infatti concordato una nuova disciplina relativamente ai rappresentanti dei lavoratori – RLS; in specie si è concordato un nuovo testo normativo inerente la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Le parti in buona sintesi hanno definito un accordo quadro con il quale si prevede espressamente la delega a livello territoriale, per la disciplina dell'istituto pur salvaguardando gli accordi provinciali già vigenti a livello territoriale in tema;
- **Apprendistato.** Disciplinato, specificatamente per il settore agricolo, l'apprendistato di primo e di terzo livello (acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore e di alta formazione e ricerca).
- **Appalto.** Ridefinito il previgente art. 30 in materia appalti, il nuovo testo definisce i requisiti di genuinità e cioè prevede che un appalto di servizi possa definirsi tale se e solo se nel testo, inter partes sottoscritto, siano previsti determinati requisiti e sia conforme alla disciplina legale nazionale e comunitaria; ciò favorirà la consapevolezza dei datori di lavoro nell'ambito dei sempre più frequenti processi di esternalizzazione di alcune delle fasi del processo produttivo.

- **Welfare bilaterale.** Introdotta nuove misure per i dipendenti a tempo indeterminato colpiti da condizioni di disagio e svantaggio (malati oncologici, OTI senza diritto alla disoccupazione, vittime di violenza), tali interventi sono stati assegnati all'ente bilaterale nazionale che sono state poste a carico dell'EBAN (art. 7 CCNL) non sono stati previsti costi aggiuntivi per le aziende.
- **Accordo sulla rappresentanza.** Di spessore politico sindacale è l'intesa sulla rappresentanza delle organizzazioni sindacali del settore agricolo legittimate a sottoscrivere i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti; il nuovo accordo dovrebbe arrestare il recente fenomeno dei contratti "pirata" sottoscritti da agenti negoziali privi di reale rappresentatività.
- **Aziende plurilocalizzate.** Di rilievo la nuova norma inerente le imprese e/o i gruppi di imprese che operano su più regioni e province; per tali imprese il CCNL ammette la facoltà di stabilire, con le rappresentanze sindacali, un accordo aziendale che disciplini in modo unitario e coerente vari trattamenti normativi ed economici applicati ai propri dipendenti. Tale accordo dovrà essere sottoscritto con l'assistenza dell'organizzazione datoriale di appartenenza e firmataria della contrattazione collettiva agricola e di almeno una delle sigle sindacali agricole.

Continuano ad essere vigenti i seguenti contratti:

- CCNL impiegati e quadri dell'agricoltura del 23 febbraio 2017, in scadenza al 31/12/2019, ed in corso di rinnovo;
- CCNL per i dirigenti dell'agricoltura del 19 ottobre 2017, in scadenza al 31 dicembre 2020;

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

- C.P.L. operai agricoli del 7 giugno 2017, in corso di rinnovo;
- C.P.L. impiegati e quadri agricoli del 28 marzo 2018.

CAPITOLO 2 – IL JOBS ACT

Il Jobs Act si compone di numerosi decreti legislativi:

- D.lgs. n. 22/2015, relativo alle modifiche della disciplina dei licenziamenti ed alle tutele crescenti;
- D.lgs. n. 23/2015, con la disciplina della disoccupazione (NASPI);
- D.lgs. n. 81/2015, inerente la revisione delle forme contrattuali e di mansioni;
- D.lgs. n. 148/2015, per il riordino degli ammortizzatori sociali (Cassa Integrazione);
- D.lgs. n. 149/2015, in tema di attività Ispettiva;
- D.lgs. n. 150/2015, in relazione al riordino del sistema pubblico delle politiche attive del lavoro;
- D.lgs. n. 151/2015, per la semplificazione in tema di lavoro e misure correlate.

Per il merito dei provvedimenti si veda il Vademecum 2019 (pagg. 9 – 38).

CAPITOLO 3 - I RAPPORTI DI LAVORO AGRICOLI ATIPICI

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". Tale norma è stata modificata con altro provvedimento (art. 7 ter DL 5/2009 convertito in legge n. 33/2009) che ha ampliato l'istituto al quarto grado.

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 4° grado potranno essere riferite a qualsivoglia necessità aziendali.

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

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

Per le varie attività agricole saranno quindi utili i parenti e gli affini entro il quarto 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, di quarto il trisnonno e il nipote del nipote.
- Parenti in linea collaterale: rispetto all'interessato il fratello è parente di secondo grado, di terzo grado è il nipote e lo zio, di quarto grado il figlio del nipote e il cugino, il figlio del bisnonno,.
- 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, sono di quarto grado il cugino del coniuge, il nipote della cognata.

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).

COLLABORAZIONI FAMILIARI

La circolare ministeriale n. 37/2013, con specifico riferimento alle attività agricole, l'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che **"non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al**

quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi ...”.

La norma si fonda, quindi, sul fattore dell'occasionalità che rappresenta l'elemento dirimente al fine di escludere l'obbligo di iscrizione all'Ente previdenziale ed il conseguente versamento relativo all'attività svolta dal familiare a titolo gratuito.

Il Ministero sottolinea come per attività occasionale si debba intendere quella caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa.

Il giudizio sulla non abitualità della prestazione è individuato attraverso un parametro di natura quantitativa di tipo convenzionale e ciò al fine dell'accertamento delle collaborazioni “familiari”.

In ordine al vincolo di parentela, secondo il Ministero del Lavoro, sono genuine le collaborazioni occasionali (escluse dagli adempimenti previdenziali), quelle instaurate tra il titolare dell'azienda, oltre che con il coniuge, con parenti affini fino al quarto grado.

COLLABORAZIONI FAMILIARI – PRESUNZIONE DI GRATUITÀ

Con lettera circolare (n° prot. 37/0010478/MA 007. A001) del 10 giugno 2013, il Ministero del Lavoro ha preso posizione in merito alle collaborazioni familiari, avuto particolare riguardo all'agricoltura.

Com'è patrimonio acclarato, ed incontrastato, la collaborazione resa all'interno di una famiglia integra una prestazione avente principalmente eziologia “morale”, basata sulla c.d. *affectio vel benevolentiae causa*, e cioè sul vincolo solidaristico ed affettivo proprio del contesto familiare; ovviamente in un rapporto coniugale, di parentela e di affinità non si prevede d'ordinario la corresponsione di alcun compenso.

Secondo il Ministero “il carattere abituale e prevalente del lavoro del familiare dell'imprenditore, individuale o socio, ai fini della iscrizione presso le apposite Gestioni previdenziali INPS – la circostanza che il lavoro sia reso da un familiare contribuisce a determinare in molti casi la natura occasionale della prestazione lavorativa, così da escludere l'obbligo di iscrizione in capo al familiare. In alcune specifiche circostanze, inoltre, l'occasionalità della prestazione può essere qualificata come regola generale e pertanto si ritiene che in sede di verifica ispettiva se ne debba tener conto”.

Importante ancora la precisazione relativa al soggetto pensionato: secondo la circolare “appare opportuno ricondurre nell'ambito delle collaborazioni occasionali *affectionis causa*, escluse dall'obbligo di iscrizione presso l'Ente previdenziale, **le prestazioni rese da pensionati**, i quali verosimilmente non possono garantire al familiare che sia titolare o socio dell'impresa un impegno con carattere di continuità. Le ragioni possono essere molte: la scarsa volontà di impegnarsi in un'attività nuova, la scelta di dedicarsi ad altri progetti o a curare più da vicino il contesto familiare. In sintesi, è sempre possibile individuare una o più ragioni che possano giustificare un limitato ed occasionale impegno lavorativo”.

Pertanto, “il personale ispettivo considererà le prestazioni rese dai pensionati, parenti o affini dell'imprenditore, quali collaboratori occasionali di tipo gratuito, tali dunque da non richiedere né l'iscrizione nella Gestione di competenza, né da ricondurre alla fattispecie della subordinazione”.

Parimenti, per le prestazioni svolte dal **familiare impiegato full time** presso altro datore di lavoro, considerato il residuale e limitato tempo a disposizione per poter espletare altre attività o compiti con carattere di prevalenza e continuità presso l'azienda del familiare.

La circolare chiarisce in modo inequivoco come, nelle predette casistiche, “la collaborazione del familiare si considera **“presuntivamente” di natura occasionale** e pertanto il personale ispettivo, solo ove non ritenga di accedere a tale impostazione per la presenza di precisi indici sintomatici di una “prestazione lavorativa” in senso stretto, dovrà comunque dimostrarne la sussistenza mediante puntuale ed idonea documentazione probatoria di carattere oggettivo ed incontrovertibile”.

LAVORO SUBORDINATO TRA FAMILIARI

La liceità del rapporto di subordinazione nell'ambito della famiglia è stato recentemente confermato dalla Corte di Cassazione. Si conferma, in ogni caso, come la regola “generale” nell'ambito familiare sia quella della “presunzione di gratuità” e, quindi, della insussistenza d'ordinario della subordinazione, ancorché dal punto di vista sistematico l'ordinamento lavoristico preveda la presunzione di onerosità. In sede ispettiva (del lavoro) è compito degli accertatori quello di accertare e provare che il rapporto di lavoro tra familiare sia insussistente ovvero se esistente sia reso a titolo gratuito ovvero che il datore di lavoro familiare non eserciti i poteri gerarchici nei confronti dei propri familiari.

La sentenza n. 4535/2018 (del 27 febbraio u.s.) ribadisce il consolidato orientamento sul punto.

Nell'analisi del rapporto, la presenza di indici oggettivi consentono di riconoscere un effettivo inserimento organizzativo e gerarchico nella organizzazione aziendale del familiare, generando la possibilità di riconoscere la legittimità e la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato anche tra familiari.

Questi gli indicatori:

- l'onerosità della prestazione;
- la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto;

- l'osservanza di un orario (nella fattispecie coincidente con l'apertura al pubblico dell'attività commerciale);
- il "programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa" (del familiare);
- la corresponsione di un compenso a cadenze fisse.

Tali indicatori consentono, quindi, di individuare anche in famiglia la eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato; secondo la Cassazione la "sussistenza della subordinazione ... discende ... dall'emersione all'esito dell'espletamento dei mezzi istruttori offerti dall'odierna intimata di circostanze di fatto, quali la presenza costante, l'osservanza di un orario coincidente con l'apertura al pubblico dell'attività - entrambe modalità tali da prefigurare, piuttosto che una partecipazione all'attività dettata da motivi di assistenza familiare - ... il programmatico valersi da parte del titolare, ai fini dell'organizzazione dell'attività stessa, al medesimo facente capo, dell'apporto della prestazione della stessa resa nonché la corresponsione di un compenso a cadenze fisse, anch'essa maggiormente compatibile con la logica del corrispettivo della prestazione, piuttosto che con la destinazione alla copertura di contingenti e dunque variabili esigenze di vita, riconducibili alla nozione elaborata dalla giurisprudenza di questa Corte di elemento sintomatico della subordinazione".

In sostanza, per la Cassazione, è possibile il riconoscimento della genuinità del rapporto di lavoro e la natura subordinata, anche tra familiari, quando il lavoro è prestato in forza di un vincolo contrattuale e non soltanto *benevolentiae vel affectionis causa*.

Ciò è conforme ad un precedente orientamento consolidato, secondo il quale la sussistenza di un vincolo familiare può costituire una ragione per respingere la qualificazione della natura subordinata del rapporto di lavoro, intrattenuto tra le parti quale alternativa alla ordinaria presunzione di onerosità del rapporto di lavoro subordinato. Tale presunzione di gratuità può essere superata "formando la prova dell'esistenza del vincolo di subordinazione apprezzabile in riferimento alla qualità e quantità delle prestazioni svolte ed alla presenza di direttive, controlli ed indicazioni da parte del datore di lavoro" (Cass. Civ. Sez. lav., n. 12433/2015), "non potendosi escludere che le prestazioni svolte possano trovare titolo in un rapporto di lavoro subordinato, del quale deve essere fornita prova" (Cass. Civ. Sez. Lav., n. 5632/2006).

LAVORO AUTONOMO AGRICOLO

Sono iscritti nella gestione speciale INPS agricola (legge n. 9/1963 e legge n. 233/1990) i coltivatori diretti, i componenti dei nuclei familiari degli imprenditori agricoli CD e gli imprenditori agricoli professionali – I.A.P..

Le attività agricole per cui è necessaria l'iscrizione alla gestione INPS sono relative a:

- a) la coltivazione del fondo: cura e sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria al ciclo biologico;
- b) silvicoltura: estrazione di legname, sistemazione del terreno, piantagione, raccolta di prodotti forestali;
- c) allevamento del bestiame: animali da carne, latte, lana e lavoro;
- d) attività connesse: attività dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo, del bosco o dell'allevamento degli animali.

Sono coltivatori diretti i proprietari, affittuari, usufruttuari, enfiteuti, pastori, allevatori ed assegnatari di fondi nonché appartenenti ai nuclei familiari degli stessi soggetti quando, direttamente ed abitualmente, si dedicano alla coltivazione dei fondi, all'allevamento del bestiame ed allo svolgimento delle attività agricole connesse, ex art. 2135 c.c.

"Presupposti per l'iscrizione negli elenchi dei coltivatori diretti sono, quindi, la diretta, abituale e manuale coltivazione del fondo, il diretto ed abituale allevamento e governo del bestiame, dovendosi intendere realizzato il requisito dell'abitudine quando le suddette attività sono rese in modo esclusivo o almeno prevalente, impegnando il coltivatore per il maggior periodo nell'anno e costituendo la maggior fonte di reddito. È necessario altresì che l'effettiva prestazione di lavoro del nucleo familiare del coltivatore non sia inferiore ad un terzo di quella occorrente per le normali necessità delle coltivazioni del fondo e per l'allevamento ed il governo del bestiame e che la lavorazione del fondo richieda un fabbisogno di manodopera non inferiore a 104 giornate lavorative annue, da intendersi anche come numero minimo di giornate lavorative prestate dal coltivatore" (Cassazione, sentenza n. 4810/1995).

Per gli imprenditori agricoli professionali (IAP) la pratica per ottenere la relativa qualifica, anche agli effetti previdenziali, e la relativa valutazione circa la sussistenza dei requisiti di legge (50% di tempo, 50% di reddito ovvero 25% per le zone svantaggiate), è svolta dalle Regioni 8art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 99/2004), ma resta salva la possibilità per l'I.N.P.S. di effettuare le opportune verifiche ritenute necessarie ai sensi del D.P.R. n. 476/2001.

Il D.Lgs. n. 101/2005 ha previsto la possibilità di un'iscrizione nella gestione degli I.A.P. anche in assenza dei requisiti necessari, certificati dalla regione e verificati dall'I.N.P.S., salvo il successivo perfezionamento degli stessi. L'I.N.P.S. effettua una iscrizione con riserva.

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 Voucher al quale si rimanda.

SCAMBIO DI MANODOPERA

Lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli è un istituto regolato dall'art. 2139 c.c. che così recita *“Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di mano d’opera o di servizi secondo gli usi”*.

Per piccoli imprenditori agricoli devono intendersi, ai sensi dell'art. 2083 c.c., i coltivatori diretti ovvero coloro i quali esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

Per quanto attiene agli “usi” citati dal codice civile, è necessario fare riferimento alla raccolte degli usi depositate presso le locali C.C.I.A.A.

In questo senso, quindi, salve ulteriori specificazioni derivanti dagli usi, deve ritenersi configurabile uno scambio di manodopera qualora:

- intervenga tra soggetti aventi entrambi la qualifica di coltivatori diretti;
- i soggetti che rendono la prestazione (reciproca) siano: il coltivatore diretto e/o gli eventuali appartenenti al nucleo familiare, se iscritti alla relativa gestione previdenziale;
- non vi sia alcuna remunerazione o corrispettivo in denaro o in natura espressamente scambiato tra le parti a ristoro della prestazione resa;
- le prestazioni date e ricevute prescindano da un qualunque calcolo di stretta equivalenza quantitativa e qualitativa;
- la prestazione attenga esclusivamente ad attività rientranti nello specifico dell'attività agricola, principale o “connessa” che sia.

CAPITOLO 4 – VOUCHER**NUOVI VOUCHER 2018.**

La storia dei voucher è iniziata oltre 15 anni addietro; tale modalità di prestazione lavorativa venne infatti introdotta con la c.d. legge “Biagi” (D.Lgs. n. 276/2003) la cui finalità era quella di disciplinare le prestazioni occasionali, definite “accessorie”, non riconducibili a contratti di lavoro, in quanto svolte in modo saltuario e tutelare quindi situazioni non in precedenza regolamentate; il pagamento delle prestazioni avveniva attraverso “buoni lavoro” (voucher). Nella prima versione il lavoro accessorio garantiva la copertura previdenziale presso l'INPS e quella infortunistica presso l'INAIL. Il Voucher non dava diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma era rilevante ai fini del diritto alla pensione. Il compenso portato dal buono lavoro era esente da ogni imposizione fiscale e non incideva sullo stato di disoccupato o inoccupato ed era cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari. In agricoltura il voucher era originariamente previsto per pensionati e studenti. Grazie alla semplicità d'uso (la procedura INPS di rilascio era sostanzialmente cartacea e di facile accessibilità da parte delle aziende) il buono lavoro ha conosciuto un grande successo tra le aziende e parallelamente suscitò grandi opposizioni tra sindacalisti e politici di varia estrazione. Il buono lavoro aveva un valore prestabilito (10 euro di cui 2,50 erano trattenute dall'INPS per i costi di sistema) e non era relazionato ad orari di servizio ma al lavoro da espletare, secondo accordi diretti tra le parti. Con la legge Fornero (n. 92/2012) il voucher conobbe una prima radicale trasformazione; per il settore agricolo il lavoro occasionale accessorio veniva ammesso per:

- aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università) *per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale*;
- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare *qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale*, purché il prestatore non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- con la riforma Fornero i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non potevano superare i 5.000 euro netti (pari a 6.660 euro lorde) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti.

Nel 2015 con il Jobs Act (artt. da 51 a 54) si consentì il sostanziale allargamento della operatività del voucher (salvo che per l'agricoltura).

Nel settore agricolo i buoni lavoro erano infatti ammessi:

- a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di produttori agricoli che abbiano un fatturato annuo al di sotto i 7.000 euro, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

I voucher con il Jobs act diventano unicamente richiedibili con procedure telematiche.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, infatti, i committenti imprenditori potevano acquistare esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio; il valore del voucher è riferito all'ora di lavoro (tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie dei confronti con le parti sociali). I buoni si potevano acquistare anche presso intermediari autorizzati; il valore nominale del buono orario venne fissato in via iniziale in 10 euro; regola speciale per il settore agricolo il valore del buono poteva essere più basso (in particolare per le operazioni di raccolta dei prodotti) e cioè pari all'importo delle retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con il Jobs act si introducono poi procedure di tracciabilità dovendosi comunicare prima dell'inizio delle prestazioni, alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi. Il lavoratore riceve il compenso dal concessionario individuato con apposito decreto, successivamente all'accREDITAMENTO dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, in misura pari al 13% del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7% del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato a titolo di rimborso spese.

Il governo Renzi con il successivo il D.Lgs. 24 settembre 2016 n. 185 modificò il Jobs act del 2015. per le aziende agricole le modifiche introdussero regole ancor più restrittive; in specie istituendo l'obbligo di comunicazione preventiva della data, del luogo e della durata prestazione lavorativa.

Si ricorda che in precedenza già si prevedeva l'obbligo di comunicare, prima dell'inizio della prestazione (attraverso modalità telematiche), i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, non si prevedeva viceversa l'obbligo di comunicare la data e la durata della stessa. La comunicazione di avvio della prestazione di lavoro accessorio poteva riferirsi a prestazioni da svolgersi genericamente nei 30 giorni successivi. In pratica l'utilizzatore dei voucher aveva l'onere di inviare, almeno 60 minuti prima dell'inizio di ciascuna prestazione, un sms o un messaggio di posta elettronica alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, comunicando luogo, giorno, ora di inizio e fine, dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore e ciò ogni volta che vengono utilizzati i voucher per gli agricoltori la prestazione si poteva riferire ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.

In caso di violazione prevista la sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Mutati in pejus anche i valori massimi da corrispondere (€ 2000 per committente).

Il travaglio del voucher apparentemente si esaurisce nel 2017: onde evitare il referendum proposto dalla CGIL, con decreto legge 17 marzo 2017, n. 25, il Governo ha cancellato i buoni lavoro.

Nulla però è fisso ed immutabile, con altra norma (art. 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge n. 96 del 21 giugno 2017) venne reintrodotta un istituto simile a quello abolito in precedenza "le prestazioni di lavoro occasionali".

Con tale disposizione si è prevista la possibilità di utilizzare prestazioni di lavoro occasionali, secondo due modalità: il Libretto Famiglia (denominato anche "LF") ed il Contratto di prestazione occasionale (denominato anche "Cpo"). Le prestazioni di lavoro occasionali si intendono come le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma – Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale – e dei limiti economici, riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- a) per ciascun prestatore, avuto riguardo alla totalità degli utilizzatori, il compenso potrà essere non superiore a 5.000 euro – art. 54 bis, comma 1, lett. a);
- b) per ciascun utilizzatore, avuto riguardo alla totalità dei prestatori, con compensi di importo non superiore a 5.000 euro – art. 54 bis, comma 1, lett. b);
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, potrà ammontare ad importi non superiori a 2.500 euro – art. 54 bis, comma 1, lett. c).

Il limite massimo di ore è di 280 ponderato, per l'agricoltura, al compenso orario specifico (calcolato sul minimo di 4 ore):

- AREA 1 € 9,65 – h - € 38,60
- AREA 2 € 8,80 – h - € 35,20
- AREA 3 € 6,56 – h - € 26,24

Per avere il costo azienda, a tali importi vanno aggiunti, calcolandoli sul valore complessivo:

- € 33% per contributi previdenziali IVS alla Gestione Separata INPS

- 3,5% per assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali,
- 1% per oneri di gestione INPS (calcolato sul costo e cioè compenso + contributi).

Tali importi sono al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

I nuovi contratti si applicano a

- a) soggetti titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, quando regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

I compensi erogati non incidono sullo status di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno; i compensi sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

La regola ad oggi ancora vigente precede tali e tante rigidità che ne hanno determinato il sostanziale fallimento essendo poche decine di migliaia i rapporti attivati con le regole odierne rispetto alle esperienze precedenti, di fatto i rapporti occasionali sono assimilati a rapporti di lavoro subordinato, sussistono incompatibilità per il lavoratore (per chi ha un lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa) e per l'utilizzatore (se l'interessato nei sei mesi precedenti aveva un rapporto subordinato o di collaborazione).

Rispetto ai vecchi "voucher" il compenso è corrisposto dall'INPS entro il 15 del mese successivo alla prestazione. La procedura è solo telematica sulla piattaforma INPS e la misura del compenso è fissata dalle parti, ma non potrà essere inferiore a determinati importi minimi; tenendo conto dei costi contributivi il costo del nuovo voucher è di circa 12 euro orari.

Per le imprese del settore agricolo, sempre salvo il limite dei cinque dipendenti, la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale è possibile per:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

I lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD.

L'importo del compenso giornaliero non potrà essere inferiore alla somma calcolata sull'orario minimo di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore.

Dal punto di vista pratico, la norma stabilisce l'onere di comunicazione: almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, mediante la piattaforma informatica INPS o per il tramite dei servizi di *contact center* dell'INPS, deve fornire le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di tre giorni consecutivi;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

Previste sanzioni di importo significativo e procedure telematiche per la revoca della "assunzione".

Dopo le pressioni dei vari settori produttivi il nuovo esecutivo ha varato i nuovi voucher.

Il provvedimento giallo-verde in realtà apporta piccole e poco significative modifiche al sopra commentato articolo 54bis della legge n. 96/2017, con l'intendimento di renderne più agevole l'impiego in agricoltura e in altri ben individuati settori. Contrariamente a quanto si è letto e commentato in questi giorni, non si può parlare di reintroduzione dei voucher "old stile" semmai di una modesta rivisitazione di alcuni aspetti del previgente, ed indigeribile, (per le aziende) testo normativo relativo al cd "contratto di prestazioni occasionali". In pratica le modifiche apportate si estinguono in alcune piccole semplificazioni amministrative e burocratiche:

Autocertificazione. Il lavoratore occasionale ha l'onere di autocertificare il proprio *status*, mediante una dichiarazione di responsabilità che certifichi:

- la condizione di studente, disoccupato o pensionato;
- di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

L'autocertificazione si dovrà rendere utilizzando l'apposita piattaforma informatica INPS per la gestione delle prestazioni occasionali.

Comunicazione. La nuova regola aumenta, per i soli settori dell'agricoltura e del turismo - da 3 a 10 giorni - il periodo oggetto della comunicazione relativa alla durata della prestazione occasionale.

Ricordiamo che la legge prevede l'obbligo preventivo di comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS (o dei *contact center*), almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione occasionale: i dati anagrafici e identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; l'oggetto della prestazione; la durata della prestazione (non inferiore a 4 ore) con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni (prima tre); il compenso pattuito per la prestazione.

Attendiamo ora le modifiche delle procedure INPS per consentire ai soggetti interessati di procedere con i nuovi voucher; chi scrive non ritiene che le modifiche introdotte potranno rinverdire i fasti del passato lavoro occasionale; per inciso si sottolinea che in agricoltura esiste la forma più avanzata di flessibilità contrattuale che è rappresentata dal lavoro a tempo determinato, tipologia di rapporto subordinato a termine che, per inciso, costa meno dei cd nuovi voucher.

VOUCHER E DECRETO DIGNITÀ

Il decreto "dignità" al riguardo, modificando la norma previgente, pone l'obbligo di autocertificare in capo al lavoratore sia per la condizione soggettiva (pensionato, studente o disoccupato) che per la non pregressa iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici agricoli.

Per l'autocertificazione il lavoratore si dovrà iscrivere all'apposita piattaforma I.N.P.S.

I compensi erogati non incidono sullo status di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno; i compensi sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

La regola ad oggi ancora vigente precede tali e tante rigidità che ne hanno determinato il sostanziale fallimento essendo poche decine di migliaia i rapporti attivati con le regole odierne rispetto alle esperienze precedenti, di fatto i rapporti occasionali sono assimilati a rapporti di lavoro subordinato, sussistono incompatibilità per il lavoratore (per chi ha un lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa) e per l'utilizzatore (se l'interessato nei sei mesi precedenti aveva un rapporto subordinato o di collaborazione).

Rispetto ai vecchi "voucher" il compenso è corrisposto dall'INPS entro il 15 del mese successivo alla prestazione. La procedura è solo telematica sulla piattaforma INPS e la misura del compenso è fissata dalle parti, ma non potrà essere inferiore a determinati importi minimi; tenendo conto dei costi contributivi il costo del nuovo voucher – nel settore agricolo – è di circa 13 euro orari per le alte qualifiche ed € 9 per le operazioni più semplici.

Per le imprese del settore agricolo, si può accedere ai nuovi voucher solo qualora l'azienda non superi il limite dei cinque dipendenti a tempo indeterminato.

L'importo del compenso giornaliero non potrà essere inferiore alla somma calcolata sull'orario minimo di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore.

Il cosiddetto Decreto Dignità ha previsto la possibilità di riscuotere il compenso "decorsi 15 giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa è divenuta irrevocabile, in qualsiasi ufficio postale presentando un mandato di pagamento emesso dalla piattaforma informatica I.N.P.S. all'utilizzatore che lo consegna al lavoratore".

Gli oneri, in ogni caso, sono a carico del prestatore di lavoro.

Mancano ad oggi istruzioni operative dell'I.N.P.S. sul punto.

La nuova regola, introdotta dal Decreto "Dignità", aumenta, per i soli settori dell'agricoltura e del turismo - da 3 a 10 giorni - il periodo oggetto della comunicazione relativa alla durata della prestazione occasionale.

La legge prevede, in sostanza, l'obbligo preventivo di comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS (o dei *contact center*), almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione occasionale: i dati anagrafici e identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; l'oggetto della prestazione; la durata della prestazione (non inferiore a 4 ore) con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni (prima tre); il compenso pattuito per la prestazione.

Attendiamo ora le modifiche delle procedure INPS per consentire ai soggetti interessati di procedere speditamente con i nuovi voucher; anche se le modifiche introdotte non potranno rinverdire i fasti del passato; per inciso si sottolinea che in agricoltura esiste la forma più avanzata di flessibilità contrattuale che è rappresentata dal lavoro a tempo determinato, tipologia di rapporto subordinato a termine che, per inciso, sovente costa meno dei cd nuovi voucher.

Concretamente per poter accedere ai nuovi voucher il titolare dell'azienda, così come il soggetto prestatore, hanno l'obbligo di iscrizione, anche per il tramite di un soggetto intermediario autorizzato, alla piattaforma I.N.P.S. www.inps.it/prestazioneservizi/Servizioprestazionioccasionalis, per poter accedere occorre essere muniti di PIN I.N.P.S. o codice identificativo SPID.

L'azienda utilizzatrice per poter richiedere i voucher dovrà aver versato all'I.N.P.S. le somme occorrenti (portafoglio elettronico) generalmente almeno 7 giorni prima dell'assunzione del personale e ciò mediante un sistema Pago PA di AGID (portale dei pagamenti I.N.P.S.), ovvero utilizzando il Modello di versamento F24 Elide presso banche o uffici postali con la causale CLOC (che esclude la possibilità di compensare i crediti).

Come già in precedenza, l'azienda utilizzatrice, almeno sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica I.N.P.S ovvero il numero verde del Contact Center I.N.P.S dovrà inviare la comunicazione preventiva con:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione ed il settore di impiego del prestatore;
- la durata della prestazione relativa ad un arco temporale non superiore a DIECI giorni continuativi (l'I.N.P.S. ha già modificato i dati in piattaforma).

La piattaforma I.N.P.S. successivamente invia al collaboratore una notifica della comunicazione preventiva inviata all'azienda, vuoi a mezzo SMS o posta elettronica.

L'azienda ha la possibilità entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo al giorno di prestazione di confermare che la prestazione è effettivamente avvenuta oppure di comunicare la revoca.

Il lavoratore, entro il medesimo termine delle ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello della prestazione, può convalidare la mancata prestazione oppure confermarla. In presenza di revoca da parte dell'utilizzatore, potrà comportare a carico dell'azienda l'applicazione delle sanzioni previste in materia di lavoro nero.

Con circolare n. 103 del 17 ottobre 2018, l'I.N.P.S. ha fornito agli operatori le istruzioni operative per la gestione dei "voucher" come definiti sulla base del D.L. n. 87/2018 convertito in legge 9 agosto 2018, n. 96.

In agricoltura il ricorso al lavoro occasionale è possibile per le aziende che hanno alle proprie dipendenze non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato.

È sempre vietato il ricorso al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Possono lavorare con questo rapporto unicamente i seguenti soggetti:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero ad un ciclo di studi universitario;
- persone disoccupate, iscritte nei pubblici elenchi (D.lgs. n. 150/2015);
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

La comunicazione inerente la prestazione e l'arco temporale (da uno a dieci giorni consecutivi) deve essere inviata all'I.N.P.S. mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero previsto nella procedura telematica; in tale contesto deve essere indicato, da parte dell'azienda agricola, l'arco temporale di svolgimento della prestazione, la durata complessiva della prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.

Confermate le indicazioni già fornite per l'aspetto economico (messaggio I.N.P.S. n. 2887/2017).

È possibile la revoca della comunicazione qualora non si perfezioni il rapporto (entro le ore 23.59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale previsto all'inizio).

La circolare I.N.P.S. conferma altresì che sarà possibile anche incrementare le ore di lavoro previste (sempre almeno un'ora prima dell'inizio) se tale incremento pare "congruo" rispetto alla prestazione residua.

I lavoratori hanno viceversa l'onere di fornire al sistema I.N.P.S. le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi e per il pagamento del compenso da parte dell'I.N.P.S..

I prestatori, in sostanza, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica gestita dall'I.N.P.S., dovranno autocertificare l'appartenenza ad una delle categorie innanzi precisate (pensionati, studenti, ecc. ...), per il settore agricolo si dovrà certificare anche la non iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici degli operai agricoli.

L'accesso e gli aggiornamenti da parte del lavoratore avviene con:

- accesso alla piattaforma telematica con credenziali personali (PIN I.N.P.S., credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS – Carta Nazionale dei Servizi);
- ricorso ai servizi di contact center I.N.P.S., raggiungibili da rete fissa 8803 164), da telefonia mobile (06 164 164) ed attraverso internet (Voip e Skype), necessario il possesso delle credenziali personali (PIN I.N.P.S., credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS – Carta Nazionale dei Servizi);
- tramite intermediari autorizzati o enti di patronato.

Il decreto – legge n. 87/2018 contempla novità anche in ordine alla modalità di pagamento: a richiesta del lavoratore se espressa all'atto della registrazione, il compenso può essere incassato, decorsi quindici giorni dal consolidamento del dato nella procedura I.N.P.S., in qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica I.N.P.S. e stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.

Il lavoratore può incassare il compenso pattuito con il datore attraverso l'accredito sul conto corrente bancario comunicato all'atto della registrazione nel sistema I.N.P.S. (pagamento entro 15 giorni del mese successivo alla prestazione); ovvero tramite bonifico bancario domiciliato (sempre entro 15 giorni) od ancora presso gli sportelli postali (sempre entro 15 giorni). È previsto un onere di € 2,60 per i bonifici e di € 1,75 per la procedura di incasso presso le poste; al riguardo la circolare definisce le procedure di validazione da parte del lavoratore della prestazione ed il termine della stessa.

L'utilizzatore del contratto occasionale (azienda agricola) ha, invece, l'obbligo preventivo di "alimentare" il proprio portafoglio telematico versando all'I.N.P.S. le somme necessarie per remunerare i lavoratori, il pagamento può avvenire:

- versamento a mezzo modello F24 – Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e della causale "CLOC". Nel campo "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore;
- strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito / debito gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid ed accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti I.N.P.S. attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore ((PIN I.N.P.S., credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS – Carta Nazionale dei Servizi).

La nuova normativa ha previsto che ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore del contratto stesso possa effettuare i versamenti anche tramite un intermediario abilitato.

CAPITOLO 5 - ASSUNZIONI CONGIUNTE

Con circolare n.37 del 6 maggio u. 2015 la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro ha fornito le istruzioni operative in relazione alle assunzioni congiunte in agricoltura.

La circolare ministeriale in particolare chiarisce come centrale, per la gestione dell'istituto, sia la figura del soggetto che procede alla trasmissione della comunicazione obbligatoria di assunzione ai centri per l'impiego, sulla base delle regole sancite dal decreto ministeriale 27 marzo 2014; in pratica tutti gli ulteriori adempimenti connessi alle assunzioni congiunte devono essere effettuati dal medesimo soggetto che ha comunicato la assunzione.

Il richiamato decreto ministeriale all'uopo prevede:

- L'assunzione congiunta da parte di gruppi di imprese le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione sono effettuate **dall'impresa capogruppo**;
- L'assunzione congiunta da parte di imprese riconducibili allo stesso proprietario, le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione sono **effettuate dal proprietario stesso**;
- L'assunzione congiunta da parte di imprese legate da un contratto di rete le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione sono effettuate **da un soggetto appositamente incaricato** nel contratto di rete medesimo o in uno specifico accordo tra le parti depositato presso le associazioni di categoria con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione;
- L'assunzione congiunta da parte di imprese condotte da imprenditori legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione sono effettuate **da un soggetto appositamente incaricato** in uno specifico accordo tra le parti depositato presso le associazioni di categoria con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione.

La circolare molto opportunamente, in una logica improntata alla semplificazione nella gestione degli adempimenti, conferma alcune interpretazioni correnti secondo cui i soggetti individuati ab origine come promotori delle assunzioni congiunte sono tenuti ad effettuare oltre alla comunicazione di assunzione anche tutti gli ulteriori adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro (tenuta del libro unico del lavoro, prospetti paga, denunce all'INPS, etc.).

Secondo chi scrive la medesima interpretazione dovrà essere utilizzata per le problematiche connesse alla corretta gestione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Problema non risolto (peraltro non di pertinenza ministeriale) quello della problematica contrattuale applicabile (in specie in caso di contratto di rete con soggetti appartenenti a settori economici diversi) come della posizione soggettiva in termini di qualifiche e mansioni del dipendente: chi scrive crede che si dovrà sul punto applicare il criterio della prevalenza.

Denuncia Aziendale (D.A.). Messaggio I.N.P.S.

L'INPS con messaggio n. 6605 del 28 ottobre 2015, ha diramato ufficialmente agli utenti di avere disposto le procedure e le modifiche atte ad adeguare il modello D.A. per consentire al "Referente Unico" di presentare la prevista Denuncia aziendale atta alla compilazione della denuncia contributiva per le assunzioni congiunte.

Ciò per far fronte agli adempimenti previdenziali e poter presentare le denunce contributive (DMAG), le imprese co – datrici, sono prima tenute a presentare, per il tramite del "Referente Unico", un'apposita D.A. per identificare i datori di lavoro coinvolti (circolare INPS n. 131/2015).

In pratica, tali norme sono applicabili **solo a partire dal quarto trimestre 2015**, una volta adottati i sistemi operativi interessati (Mod. D.A. e Mod. DMAG).

In precedenza, la denuncia contributiva (DMAG) delle prestazioni svolte dai lavoratori già assunti congiuntamente (possibilità in essere dal 7 gennaio scorso), doveva essere effettuata singolarmente e separatamente da ciascuna azienda co – datrice per le giornate lavorative a proprio carico.

Una volta approvata la D.A. da parte della sede INPS, alla posizione saranno attribuiti:

- un CIDA (codice identificativo denuncia aziendale) *ad hoc*, per le assunzioni congiunte diverso e distinto da quello normalmente utilizzato dal referente quale datore di lavoro singolo (cd. super – CIDA);
- il codice tipo ditta 1: “55 – aziende congiunte”.

Il messaggio INPS in commento richiama espressamente la circolare INPS n. 131 del 2 luglio 2105.

“Con il presente messaggio si comunica l’avvenuto rilascio delle necessarie implementazioni al modello di Denuncia Aziendale (D.A.) trasmessa tramite il sito *internet* dell’Istituto, al fine di consentire al Referente Unico di poter presentare la denuncia con le modalità già descritte al punto 3.1. della suddetta circolare.

Più specificatamente il Referente Unico, nella compilazione del quadro “B” (Anagrafica aziendale del modello DA), dovrà avvalorare con un “SI” il nuovo campo “*assunzioni congiunte*” e, ai fini della comunicazione delle informazioni relative alle aziende co-datrici, dovrà compilare il nuovo quadro “I” (assunzioni congiunte) indicando, per ogni co-datore, le informazioni elencate al punto 3 della circolare n.131/2015.

Si precisa che tali informazioni dovranno essere riportate anche per l’azienda individuata quale referente unico.

Approvata la Denuncia Aziendale da parte dell’operatore, sarà rilasciato il codice CIDA e attribuito, alla nuova posizione, il codice tipo ditta 1: “55-aziende congiunte”.

All’interno del “*Cassetto previdenziale aziende agricole*”, nella sezione relativa all’anagrafica, il Referente Unico, a breve, potrà visualizzare tutte le informazioni contenute nella D.A. approvata.

Gli operatori di sede potranno visualizzare tutti gli elementi afferenti ai co-datori all’interno della procedura 5 A che è stata implementata con l’introduzione di una nuova “*Scheda*” denominata “*Dati Assunzioni Congiunte*” all’interno della quale sono riportati:

- nella posizione del Referente unico, i dati riepilogativi di tutti i co-datori;
- nella posizione di ciascun co-datore, i dati riepilogativi del Referente Unico.

Si rende, altresì, noto che anche l’applicativo UNILAV *Intranet* è stato aggiornato consentendo la consultazione del nuovo modello Unilav Cong, introdotto, a decorrere dal 7 gennaio 2015, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Decreto Direttoriale 85/2014”.

Inoltre, Recentemente l’INPS, con messaggio n. 7635 del 28 dicembre 2015, ha specificato ulteriormente e fornito chiarimenti in ordine alle procedure di denuncia contributiva trimestrale per la nuova casistica delle assunzioni congiunte di operai agricoli. Infatti come già diramato (vedasi la circolare INPS n.131/2015) a partire dalla denuncia contributiva relativa IV trimestre 2015 (come noto da presentarsi all’INPS con modalità telematiche entro il 30 gennaio 2016) si dovranno utilizzare le nuove modalità operative per la denuncia (mod. DMAG) illustrate nella citata circolare.

L’inps ricorda agli utenti che una volta ottenuto l’apposito codice CIDA specifico per le assunzioni congiunte - previa presentazione della prevista Denuncia Aziendale, utile alla identificazione dei datori di lavoro per i quali si intende valevole la assunzione congiunta - il soggetto incaricato degli adempimenti (il cosiddetto Referente Unico) ha l’onere di presentare un’unica denuncia trimestrale della manodopera occupata (mod. DMAG) e ciò per conto di tutti i co-datori di lavoro interessati ed avente ad oggetto esclusivamente le assunzioni effettuate congiuntamente. Secondo le regole diramate dall’Istituto quindi si dovrà, da parte del referente unico, presentare una dichiarazione trimestrale DMAG propria e destinata unicamente alle assunzione congiunte, all’uopo utilizzando il codice “tipo ditta” 55 .

Si rammenta altresì che nel caso in cui il referente unico avesse, nel proprio organico aziendale, dipendenti operanti in modo esclusivo presso la propria realtà aziendale, questi dovrà presentare una ulteriore denuncia trimestrale con le ordinarie modalità.

Il messaggio ulteriormente precisa che, in aggiunta allo specifico codice CIDA previsto per le assunzioni congiunte (cd. Super CIDA), il relativo modello DMAG dovrà riportare anche il Codice CIDA e il codice fiscale (o la partita IVA) di tutti i co-datori di lavoro presso i quali il lavoratore, assunto con le modalità congiunte, ha prestato la propria attività lavorativa, nonché il codice del modello per la comunicazione obbligatoria di assunzione (UNILAVCong); la prevista dichiarazione trimestrale dovrà quindi riportare il numero di giornate lavorate nei mesi oggetto della denuncia, ripartite tra le singole aziende co-datrici, secondo l’utilizzo che hanno fatto del lavoratore nel periodo di riferimento.

Sulla base delle istruzioni già rassegnate dal Ministero del Lavoro non è inutile precisare come la busta paga del lavoratore utilizzato congiuntamente dovrà essere unica e redatta dal Referente unico.

Il Messaggio INPS specifica poi come nell'area riservata ai servizi telematici del sito www.inps.it (nella sezione DOCUMENTAZIONE del link "Modelli DMAG: trasmissione telematica), è in visione il documento concernente le specifiche tecniche di invio della denuncia DMAG.

NUOVO MODELLO DI ASSUNZIONE UNILAV

Con recente Decreto Direttoriale emanato dal Direttore Generale del Ministero del Lavoro, n. 52 del 10 febbraio 2020, reso noto attraverso la pubblicazione dei relativi testi sul sito istituzionale del ministero www.cliclavoro.gov.it, sono stati modificati gli standard operativi concernenti le tabelle descrittive dei vari "CCNL e livelli retributivi", ciò aderendo a numerose sollecitazioni pervenute dalle organizzazioni e associazioni datoriali di categoria e delle plurime difficoltà segnalate dalle stesse.

Di seguito si riassumono gli adeguamenti e le modifiche procedurali introdotte dal Ministero del Lavoro nell'ambito delle regole proprie ed atte alla compilazione del modello UNILAV in caso di assunzione di personale:

- il decreto prevede che qualora nell'apposita tabella non venga trovato il CCNL applicato come è il caso, ad esempio degli operai agricoli, l'interessato avrà l'onere di indicare la sigla "CD" nel campo "CCNL", la sigla "ND" nel campo "livello di inquadramento" e indicando con procedura manuale l'importo annuo spettante nel campo "retribuzione", il cui valore sarà ovviamente superiore allo zero;
- viceversa quando il CCNL è presente nella tabella inserita nel sistema telematico di assunzione, ma il valore determinato in autonomia dalla procedura non è quello proprio e spettante al dipendente, il soggetto interessato alla compilazione del modello UNILAV avrà l'onere di variare l'importo indicato oltre che in aumento (diversamente dal passato) anche in diminuzione, assumendosi al riguardo la relativa responsabilità della difforme compilazione (rispetto agli automatismi del sistema).

E' opportuno precisare che le predette modifiche hanno carattere temporaneo e transitorio e ciò in attesa di poter individuare, di concerto con le organizzazioni di categoria, correttamente i contratti collettivi di riferimento, gli inquadramenti, e le corrispondenti retribuzioni. La precitata modifica procedurale è operativa a partire dalle ore 19:00 del 24 febbraio 2020

CAPITOLO 6 – RIFORMA DMAG E CASSETTO PREVIDENZIALE

L'INPS, con messaggio n. 7381 del 10/12/2015, comunica che, a decorrere dal 28/12/2015, è disponibile sul sito dell'Istituto il "Cassetto Previdenziale per Autonomi Agricoli".

La nascita del nuovo Cassetto, riservato agli iscritti alla Gestione Autonomi Agricoli, rientra tra le iniziative di miglioramento della comunicazione con il contribuente sia in termini di efficacia amministrativa che di efficienza, grazie all'utilizzo del canale telematico.

Il "Cassetto Previdenziale per Autonomi Agricoli" si pone, secondo l'INPS, l'obiettivo di facilitare la consultazione dei dati contenuti negli archivi dell'INPS, fornendo una situazione riassuntiva di informazioni inerenti alla propria posizione.

Al Cassetto, l'interessato può accedere, direttamente o per il tramite di un intermediario delegato, attraverso il sito dell'Istituto www.inps.it, nell'ambito della sezione dedicata ai "Servizi on line", autenticandosi con il PIN di accesso abbinato al proprio codice fiscale.

Queste le funzioni previste:

- visualizzazione della posizione anagrafica del titolare e dei componenti il nucleo aziendale;
- visualizzazione della situazione debitoria;
- visualizzazione dell'elenco dei versamenti;
- gestione dell'attività di delega all'accesso alle funzioni previste dal Cassetto Previdenziale a soggetto di propria fiducia, con le funzioni di inserimento e cancellazione di eventuali deleghe, *per il solo titolare*;
- stampa dei modelli F24;
- invio di istanze telematiche.

L'Istituto, con il messaggio in commento, comunica, inoltre, che, a partire dalla contribuzione dovuta per l'anno 2016 (1^a rata scadenza 16 luglio 2016), l'INPS non invierà perciò, come in precedenza, le lettere contenenti gli estremi per il pagamento mediante modelli F24, in quanto gli stessi saranno disponibili nel Cassetto Previdenziale.

Attenzione quindi a non dimenticare di accedere al servizio, pena la omissione contributiva correlata alle inevitabili sanzioni!

LEGGE N. 199/2016 - RIFORMA DELLE PROCEDURE INPS DMAG.

Nel corso del 2020 è entrato in vigore, poiché abbandonato il previgente sistema di denunce contributive trimestrali all'INPS, specifico per l'agricoltura (DMAG), il sistema di denunce mensili in vigore nella generalità degli altri settori (UNIEMENS).

Il sistema mensile prevede il mantenimento della tariffazione dei contributi da pagare da parte dell'INPS (a differenza che negli altri settori, in cui i datori di lavoro auto-liquidano il *quantum* da corrispondere) e delle attuali scadenze di pagamento trimestrali differite di 6 mesi (negli altri settori invece si paga nel mese successivo a quello di riferimento).

L'adattamento del sistema UNIEMENS al settore agricolo non comporta modifiche al vigente sistema di tutele assistenziali e previdenziali previste per i lavoratori agricoli, ivi compreso il sistema degli elenchi annuali e di variazione dei lavoratori agricoli. La legge prevede il passaggio al sistema UNIEMENS nelle more dell'attuazione del libro unico del lavoro in modalità telematica quale documento unico per gli adempimenti in materia previdenziale e contributiva.

CAPITOLO 7 - RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ

La fonte è rappresentata dall'art. 6, comma 1°, del D.Lgs. n. 91/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 116.

La citata "Rete del lavoro agricolo di qualità" è istituita presso l'I.N.P.S.

Possono partecipare alla iniziativa tutte le aziende agricole (ex art. 2.135 c.c.) alla condizione che gli imprenditori siano in possesso di precisi requisiti di "affidabilità", questi infatti dovranno:

- a) non avere riportato condanne penali e non avere procedimenti penali in corso per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto;
- b) non essere stati destinatari, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative definitive per le violazioni della normativa citata in materia di lavoro e fiscale;
- c) essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Per essere censiti come soggetti "virtuosi" le aziende agricole devono provvedere alla propria iscrizione, all'I.N.P.S., mediante una istanza da inviare all'istituto in via telematica.

Alla procedura si accede attraverso il sito, mediante il seguente percorso: Servizi on line > Accedi ai servizi > Per tipologia di utente > Aziende, consulenti e professionisti > Agricoltura: domanda di iscrizione alla rete del lavoro agricolo di qualità.

Le domande di iscrizione sono esaminate e deliberate entro 30 giorni dalla data di inoltro dalla Cabina di regia della "Rete del lavoro agricolo di qualità", presieduta dall'I.N.P.S. e composta da rappresentanti delle organizzazioni sindacali, delle organizzazioni professionali agricole, dei Ministeri delle Politiche Agricole, del lavoro e dell'Economia e della Conferenza delle Regioni.

In caso di esito positivo, le aziende selezionate entreranno a far parte della Rete e riceveranno il "certificato di qualità" che ne attesta la iscrizione.

Secondo l'I.N.P.S. *"il Certificato di qualità non va inteso come un banale "bollino" di natura burocratica, bensì come esito concreto di un percorso di innovazione culturale, che a seguito di puntuali verifiche preventive effettuate anche grazie alla preziosa collaborazione delle associazioni di categoria, andrà a comporre una "griglia selettiva" atta ad individuare, valorizzare e premiare le aziende virtuose"*.

L'avvio della rete del lavoro agricolo di qualità è, secondo l'I.N.P.S., una prima concreta iniziativa finalizzata allo sviluppo di azioni positive di contrasto al caporalato ed al lavoro nero in agricoltura.

La Cabina di regia ha i seguenti compiti:

- a) delibera sulle istanze di partecipazione alla rete del lavoro agricolo di qualità entro 30 giorni dalla presentazione;
- b) esclude dalla Rete del lavoro agricolo di qualità le imprese agricole che perdono i requisiti di legge visti in precedenza;
- c) redige e aggiorna l'elenco delle imprese agricole che partecipano alla Rete lavoro agricolo di qualità e ne cura la pubblicazione sul sito internet dell'I.N.P.S.;
- d) formula proposte al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed al Ministero delle politiche agricole e forestali in materia di lavoro e di legislazione sociale nel settore agricolo.

La partecipazione alla cabina regia è a titolo gratuito ed ai componenti non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati. La cabina di regia si avvale per il suo funzionamento delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'I.N.P.S.

Nella realtà questo strumento è da porre in relazione stringente con la tematica inerente le ispezioni sul lavoro e si prefigge lo scopo ultimo del contrasto del c.d. lavoro nero in agricoltura e del caporalato (le c.d. azioni positive di contrasto). La norma, infatti, prevede, a fine di realizzare un più efficace utilizzo delle risorse ispettive disponibili, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'I.N.P.S., fermi restando gli ordinari controlli in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, orientino l'attività di vigilanza nei confronti delle imprese non appartenenti alla rete del lavoro agricolo di qualità salvi i casi di richiesta intervento proveniente dal lavoratore, dalle organizzazioni sindacali, dall'Autorità giudiziaria o da autorità amministrative, sempre salva la possibilità per l'amministrazione di effettuare controlli sulla veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente.

LA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ.

L'art. 8 della Legge n. 199/2016 apporta modifiche alla disciplina della Rete del lavoro agricolo di qualità attraverso la revisione dei requisiti per l'iscrizione, la sua articolazione in sezioni territoriali (Comitati CISOA), l'ampliamento delle funzioni.

Requisiti di accesso

Vengono parzialmente rivisti i requisiti di accesso alla Rete del lavoro agricolo, istituita presso l'INPS con legge n.116/2014.

In particolare è stato previsto che l'iscrizione è preclusa non solo a coloro che hanno riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro, legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, ma anche a coloro che hanno riportato condanne per delitti contro la P.A. (es. corruzione, concussione, peculato); l'incolumità pubblica (ad es. stragi, incendi, inondazioni); l'economia pubblica, l'industria e il commercio (ad es. frodi alimentari, contraffazione di DOC, DOP, etc.); il sentimento per gli animali (ad es. uccisione o maltrattamento di animali per crudeltà e senza necessità); la personalità individuale (riduzione in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).

Per quanto riguarda gli illeciti amministrativi che precludono l'iscrizione alla Rete (per violazioni della normativa in materia di lavoro, legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto), la norma ha fornito due importanti precisazioni (art. 8, c. 1, lett. a):

- anche le sanzioni amministrative non definitive (e non solo quelle definitive, come in precedenza) impediscono l'iscrizione;
- la regolarizzazione delle inosservanze sanabili ed il pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla legge, consentono l'iscrizione alla Rete pur in presenza di sanzioni amministrative.

Viene inoltre espressamente richiesto per l'iscrizione alla Rete che l'impresa interessata applichi i contratti collettivi e non sia collegata/controllata da altra impresa che non ha i requisiti per accedere alla Rete stessa.

Gli interventi che riguardano i requisiti sono dunque, da un lato di tipo restrittivo (giacché viene ampliata la gamma dei reati che precludono l'iscrizione) e dall'altro di tipo estensivo (in quanto consentono l'iscrizione a coloro che sanano le inosservanze e pagano in misura agevolata le sanzioni amministrative).

Pertanto i nuovi requisiti previsti dalla legge per l'iscrizione alla Rete sono testualmente i seguenti:

“a) non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale;

b) non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia;

c) essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;

c-bis) applicare i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

c-ter) non essere controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui al presente comma”.

Composizione della Cabina di regia

Viene allargata la composizione della Cabina di Regia – organo che sovrintende alla Rete del lavoro agricolo di qualità – della quale entrano a far parte di diritto i rappresentanti del Ministero dell'interno, dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'Agenzia delle entrate, dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, un rappresentante dei lavoratori subordinati delle cooperative agricole e un rappresentante delle associazioni delle cooperative agricole firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore agricolo.

Nuovi compiti e funzioni

Alla cabina di regia della Rete del lavoro agricolo di qualità sono stati assegnati i seguenti ulteriori compiti:

- monitorare costantemente, su base trimestrale, l'andamento del mercato del lavoro agricolo, anche avvalendosi delle banche-dati del Ministero del lavoro (UNILAV) e dell'INPS (UNIEMENS). Il monitoraggio deve riguardare, in particolare, il rapporto tra il numero dei lavoratori stranieri che risultano impiegati e il numero dei lavoratori stranieri ai quali è stato rilasciato il nulla osta per lavoro agricolo dagli sportelli unici per l'immigrazione;
- promuovere iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, di contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, di organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, nonché di assistenza dei lavoratori stranieri immigrati;
- formulare indici di coerenza dei comportamenti delle aziende agricole rapportati alle caratteristiche della produzione nel settore, avvalendosi delle sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità (vedi *infra*) e utilizzando le informazioni

in possesso delle commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli (CISOA) e dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA);

- trasmettere ogni anno una relazione alle Camere sullo svolgimento dei suoi compiti ed in particolare sul risultato dei monitoraggi effettuati in base alla nuova disciplina.

È stato inoltre previsto che alla Rete del lavoro agricolo di qualità potranno aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni, gli sportelli unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i centri per l'impiego, gli enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura, i soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione (università, camere di commercio, associazioni di categoria), le agenzie per il lavoro.

Sezioni territoriali della Rete

La Rete del lavoro agricolo di qualità inoltre sarà articolata in sezioni territoriali, con sede presso le Commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli (Commissioni CISOA presso l'INPS), alle quali potranno aderire i soggetti che hanno stipulato le convenzioni con la Rete nazionale (vedi sopra).

Presso ogni sede dell'INPS, sono infatti presenti le Commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli hanno il compito di deliberare l'erogazione del trattamento sostitutivo della retribuzione (che sarà poi effettuata dall'INPS) in caso di sospensione del lavoro e di utilizzo della cassa integrazione agricola. Sono composte anche da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori agricoli

In analogia con quanto previsto per la Cabina di regia nazionale, le sezioni territoriali della Rete promuovono a livello locale iniziative in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati.

Esse inoltre possono promuovere modalità sperimentali di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, in stretta collaborazione con l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, e con la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, al fine di garantire una modulazione a livello territoriale dei servizi all'impiego. Ancora compiti in materia di trasporti.

APPALTI ILLECITI.

Come si ricorderà, la legge n. 199/2016 ha introdotto norme molto severe in materia di intermediazione illecita e sfruttamento dei lavoratori, modificando anche l'art. 603 bis del codice penale.

Sulla base delle nuove regole, è iniziato un importante lavoro investigativo e di controllo. Secondo i dati relativi alla campagna estiva (fonti del Ministero del Lavoro), i risultati dei controlli svolti dal 1° maggio al 30 settembre 2017 dall'Arma dei Carabinieri e inerenti il lavoro nero, le condizioni e la sicurezza sul lavoro, il caporalato, il lavoro minorile, le truffe agli enti previdenziali ed assicurativi, hanno portato alla verifica di oltre 25.000 posizioni lavorative, delle quali 5.593 (circa il 22%) in nero, totalmente sconosciute alla Pubblica Amministrazione; altre 3.398 posizioni hanno presentato irregolarità. Nel dettaglio, 10.709 posizioni lavorative verificate hanno riguardato cittadini stranieri provenienti da paesi diversi da quelli dell'Unione Europea. Il ricorso al lavoro nero (2.145 unità) ed in generale al lavoro irregolare (1.508 unità) di immigrati, attestandosi su circa il 34% del totale dei lavoratori controllati.

L'attenzione degli enti vigilanti è, in molte zone del Paese, finalizzata al controllo delle forme di interposizione illecita che, spesso, sono favorite da enti / società di carattere cooperativo, non dotate di reale organizzazione e di adeguate garanzie ed autorizzazioni,

in particolare, sotto la lente sono finiti i c.d. "Appalti di servizi illeciti".

In agricoltura la materia è complessa.

In primo luogo sono da escludersi gli appalti di servizio che tradizionalmente si definiscono come "contoterzisti" (per semina, aratura, trebbiatura e quanto altro).

La fonte normativa è data dall'art. 1655 c.c., secondo cui *"l'appalto è 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 corrispettivo in danaro"*.

Ancora rilevante è l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 (legge Biagi), articolato più volte modificato medio tempore.

Il CCNL Operai Agricoli, all'art. 30 prevede la possibilità di delegare ditte appaltatrici; in specie, la norma prevede che *"le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto"*.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa".

Sovente, nella pratica, si è verificato come in taluni casi, il ricorso al contratto di appalto di opere o servizi dissimuli la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera.

È buona norma, quindi, per evitare l'uso distorto dell'appalto, tenere conto di alcuni criteri guida:

- l'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo è legittimo qualora l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il relativo rischio di impresa, in via generale possono essere appaltate le attività per le quali occorrono professionalità, competenze, dotazioni e macchinari non presenti aziendali;
- la mera somministrazione di manodopera è ammessa unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva in agricoltura del settore privato e del settore cooperativo;

Le aziende quando sottoscrivono un contratto di appalto, dovranno bene valutare alcuni elementi tipici, quali:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipo di lavorazione,
- numero dei lavoratori,
- inquadramento dei lavoratori,
- CCNL applicato, eventuali altri contratti collettivi applicati (di secondo livello).

L'appalto, in genere, è lecito quando si verifica:

- a) Previsione contrattualizzata del risultato dell'appalto di servizi;
- b) Organizzazione dei mezzi da parte della parti appaltatrici;
- c) Rischio di impresa in capo alle appaltatrici con evidente esercizio abituale dell'attività d'impresa abituale con pluricomittenza;
- d) Esercizio di poteri di eterodirezione da parte delle appaltatrici;
- e) Comprovato livello di specializzazione e conoscenza del settore da parte delle appaltatrici.

Ciò genera in modo inequivoco la autonomia e la genuinità dell'appalto che - pertanto - si qualifica come lecito.

Quando l'appalto è illecito, pesanti sono le ripercussioni sul datore di lavoro a carattere civile, amministrativo e penale.

L'interposizione illecita, infatti, genera.

- a) la facoltà per il dipendente di chiedere (per mezzo di una causa di lavoro) il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo alla ditta committente (ex art. 29, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003);
- b) sanzione amministrativa di € 50,00 al giorno per ogni lavoratore interposto (ex art. 18, comma 5 bis, D.Lgs. n. 2763/2003, come modificato dal Jobs Act); tale sanzione amministrativa in ogni caso non può essere inferiore ad € 5.000,00 né superiore ad € 50.000.00;
- c) se sono occupati lavoratori minorenni nell'ambito dell'appalto illecito, oltre alla sanzione amministrativa si applica anche la sanzione penale dell'arresto fino a 18 mesi e l'aumento della sanzione fino al sestuplo per ciascuna giornata di lavoro e per ogni singolo lavoratore;
- d) responsabilità solidale tra committente e ditta appaltatrice per i seguenti titoli:
 - trattamenti retributivi, compreso il TFR;
 - contributi previdenziali INPS;
 - premi assicurativi INAIL;
 - interessi di mora sui contributi e sui premi;
 - danni derivanti da infortuni o malattie professionali (danno differenziale).

Con un recente provvedimento, è stato altresì eliminato il principio, da sempre applicato in materia, della preventiva escussione del soggetto appaltatore.

Quanto sopra anche in caso di eventuali subappalti e nei limiti di due anni dalla cessazione dell'appalto.

DISCIPLINA CONTRATTUALE DEGLI APPALTI

Di seguito si riproducono le regole contrattuali da seguire in caso di lavoro in appalto "endoaziendale".

Art. 30 C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti

Le imprese agricole che intendono esternalizzate mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva,

E' necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione — compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti è il contratto provinciale di riferimento — previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

Le parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

Art. 14 C.P.L. Prov. di Bologna

Sulla base del dettato di cui all'art. 30 del vigente CCNL le parti ribadiscono l'opportunità che le imprese agricole le quali intendano esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo siano tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o servizi nella propria azienda possiedano adeguati requisiti; l'appaltatore deve essere in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata, deve esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio di impresa.

Le parti considerato come in taluni casi, il ricorso al contratto di appalto di opere o servizi può dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera, allo scopo di contrastare la possibile diffusione di un fenomeno dannoso per la concorrenza tra le imprese agricole oltre che lesivo dei diritti dei lavoratori, convengono di individuare, in raccordo con le organizzazioni del settore cooperativo agricolo, nello strumento dell'avviso comune, il giusto veicolo per diffondere i valori della legalità.

Le parti, onde favorire il contrasto alla diffusione di un uso distorto degli appalti, convengono sui seguenti principi:

- l'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo è legittimo qualora l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il relativo rischio di impresa, in via generale possono essere appaltate le attività per le quali occorrono professionalità, competenze, dotazioni e macchinari non presenti aziendali;
- la mera somministrazione di manodopera è ammessa unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva in agricoltura del settore privato e del settore cooperativo;
- a fronte del rischio di un impiego irregolare e/o fraudolento di questi strumenti contrattuali, ovvero ai fini della distinzione concreta tra appalto genuino ed interposizione illecita di lavoro, le Parti riconoscono l'importanza ed a tale proposito si adopereranno, affinché le aziende applichino correttamente le previste procedure.

Le parti convengono, inoltre, nella logica testé delineata, sull'opportunità di proseguire il monitoraggio dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto (con esclusione di quelli aventi ad oggetto lavorazioni meccaniche agricole – c.d. contoterzismo -) attivati nel territorio provinciale.

Le aziende che attiveranno i suddetti contratti dovranno fornirne immediata comunicazione in forma scritta all'Osservatorio, fornendo i seguenti dati:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipo di lavorazione,
- numero dei lavoratori,
- inquadramento dei lavoratori,
- CCNL applicato, eventuali altri contratti collettivi applicati (di secondo livello).

Resta inteso che, in caso di ricorso al lavoro in appalto, a tutti i lavoratori che partecipano al ciclo produttivo dovranno essere assicurate le medesime condizioni economiche e normative.

Dal presente testo normativo è escluso il c.d. contoterzismo agricolo.

Per approfondimenti si veda il CAP. 11, a pag. 38 e seguenti.

CAPITOLO 8 – ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2020

Pubblichiamo, come ogni anno, le tabelle relative alle aliquote contributive I.N.P.S. in vigore nel settore agricolo, per l'anno 2020, per i lavoratori dipendenti e per i collaboratori coordinati e continuativi (ed assimilati), di aziende agricole.

Lavoratori dipendenti

Aumenti di aliquota Fondi pensione (FPLD)

Completato il percorso di allineamento dell'aliquota pensionistica dovuta dai datori di lavoro per gli operai agricoli a quella dovuta per la generalità dei dipendenti, così come per la quota a carico dei lavoratori dipendente, per l'anno 2020.

Rimane ancora da applicare l'aumento annuo dello 0,20% del contributo FPLD a carico dei datori di lavoro agricolo tradizionali, in quanto non è ancora stata raggiunta l'aliquota contributiva in vigore per gli altri settori produttivi

TFR ai fondi pensione - Esoneri compensativi

L'art. 1, c. 764, della legge n. 296/2006 prevede per i lavoratori i quali conferiscano il TFR ai fondi pensionistici integrativi e/o al fondo I.N.P.S. l'esonero dal contributo, pari allo 0,20; se il conferimento del TFR è, invece, parziale l'esonero è direttamente proporzionale. La norma non si applica per gli operai agricoli a tempo determinato e per gli impiegati, quadri e dirigenti agricoli. Dal gennaio 2008 la norma prevede ancora l'esonero dal versamento dei contributi sociali nella misura che si è, poi, stabilizzata al 2014 ed è pari a 0,28%. Tale esonero sui contributi si applica sulla contribuzione per assegni familiari e, in caso di incapacità, su quelli per maternità e disoccupazione o su altre contribuzioni per il finanziamento delle prestazioni temporanee.

Decontribuzione delle erogazioni stabilite da contratti di 2° livello

L'art. 4, commi 28-29 della legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso definitivo il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007 relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale e territoriale) a titolo di premio di produttività. La misura non è, peraltro, oggi applicabile per mancanza del rifinanziamento del fondo (dal 2015). In particolari ipotesi è comunque applicabile l'art. 55 della legge n. 96/2017, che prevede - per le erogazioni aziendali di premi di produttività stabilite con contratti depositati alla ITL competente (in via telematica) - la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota IVS a carico del datore di lavoro ed la esenzione piena della quota contributiva a carico di lavoratore sulle erogazioni legate alla produttività che coinvolgano "pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro!! I benefici contributivi si applicano ai premi erogati in virtù di contratti collettivi sottoscritti dal 24 aprile 2017 e si applicano alle erogazioni premiali non superiori a 800 euro annui.

Sul punto si vedano le circolari Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018 e circolare I.N.P.S. n. 104/2018 (ed in specie per il settore agricolo, il punto 5).

Contribuzione per il finanziamento della NASPI

Premesso che nel settore agricolo sono esclusi dall'ambito di applicazione della NASPI sia gli operai agricoli a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato, applicandosi ancora le previgenti norme in materia di disoccupazione agricola, è opportuno ricordare le principali regole poste al riguardo dal Jobs Act.

Contributo ordinario

Il finanziamento della NASPI avviene attraverso il contributo in precedenza previsto per il finanziamento della disoccupazione non agricola, l'aliquota è d'ordinario pari all'1,61% (di cui 0,30 destinato al finanziamento della formazione continua). Nel settore agricolo, quindi, la regola si applica solo per gli impiegati, quadri e dirigenti agricoli: per tali figure è perciò dovuta, dedotte le riduzioni di legge, la contribuzione dello 0,67 per cento già destinata al finanziamento della disoccupazione (di cui 0,30 destinato al finanziamento della formazione continua).

Contributo addizionale

Per i rapporti a tempo determinato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile. Il contributo, per alcune tipologie di rapporto di lavoro (assunti a termine in sostituzione, stagionali, ecc. ...) non è dovuto.

Contributo aggiuntivo in caso di licenziamento

Contrariamente ai settori economici diversi dall'agricoltura, nel settore primario non è dovuto nemmeno il contributo aggiuntivo (pari al 41% del massimale mensile NASPI per ogni anno di anzianità negli ultimi tre anni) previsto per le interruzioni dei rapporti di lavoro diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione nell'apprendistato. La NASPI e la contribuzione innanzi citate sono quindi applicabili come già detto unicamente agli impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura.

Contribuzione per la formazione continua

L'art. 1 della legge n. 247/2007 (commi da 62 a 64) ha 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. Nel settore è attivo il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua in Agricoltura (FOR.AGRI).

Contribuzione al Fondo di integrazione salariale INPS

Il settore agricolo non rientra tra i settori produttivi interessati al Fondo residuale I.N.P.S. in quanto l'agricoltura è interessata dalla applicazione della speciale normativa per l'integrazione salariale agricola (CISOA), che riconosce le relative prestazioni sia in favore di operai che dei soggetti aventi qualifica impiegatizia. Ciò è stato confermato dal Ministero del Lavoro (nota n. 10593 del 13/05/2016), che ha chiarito peraltro come anche i datori di lavoro agricolo con qualifica di coltivatore diretto sono esclusi dall'obbligo di contribuzione al Fondo di integrazione salariale, i dipendenti beneficiano, infatti, della cassa integrazione salari operai agricoli (CISOA) di cui alla legge n. 457/72, ancorché esonerati dall'obbligo di versare all'INPS la contribuzione prevista.

Cooperative agricole – legge 240/1984 – CIGO

Relativamente alla cassa integrazione ordinaria, come si ricorderà, il c.d. Jobs Act ha riformato l'istituto; la misura del contributo ordinario passa al 1,70% (per le aziende fino a 50 dipendenti) ed al 2% (per le aziende con più di 50 dipendenti).

Riduzione contribuzione INAIL

L'art. 1, comma 128, della legge 28 dicembre 2013, n. 147, stabilisce la riduzione della contribuzione antinfortunistica. La riduzione contributiva riguarda i "premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" e ciò tenendo conto dell'andamento infortunistico aziendale.

Il taglio delle contribuzioni INAIL si fonda sui seguenti elementi:

- riguarda "premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali";
- tiene conto dell'andamento infortunistico aziendale;
- prevede modalità di applicazione della riduzione a favore delle imprese che abbiano iniziato l'attività da non oltre un biennio;
- opera per singola gestione assicurativa INAIL, tenendo conto dell'andamento economico, finanziario e attuariale registrato da ciascuna di esse e garantendo il relativo equilibrio assicurativo.

Il tutto è, comunque, differito o in attesa dei provvedimenti attuativi; per quanto riguarda il settore agricolo, per l'anno 2020, è prevista la riduzione del 15,29%, come sancito dalla determinazione del Presidente I.N.A.I.L. n. 290 del 26 settembre 2019.

Zone svantaggiate e montane, agevolazioni

Confermate per il 20120 le precedenti agevolazioni: • **75%** nei territori montani particolarmente svantaggiati (cosiddette zone montane); • **68%** nelle zone agricole svantaggiate, comprese le aree dell'obiettivo 1, regolamento (CE) n. 1260/1999 e le regioni Abruzzo, Molise e Basilicata (cosiddette zone svantaggiate).

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI – Gestione separata INPS

Per l'anno 2020 le aliquote contributive valide ai fini del calcolo pensionistico della gestione separata sono fissate nel: 33% per li iscritti alla gestione separata che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie; 25% per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA che non siano assicurati anche presso altre forma pensionistiche obbligatorie; 24% per 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, nonché nel 33% per il lavoro occasionale ex art. 54 bis della legge n. 96/2017.

Con decorrenza dal 1° luglio 2017 per finanziare l'indennità di disoccupazione per alcuni soggetti, ascrivibili alla predetta gestione dei collaboratori coordinati e continuativi (DIS – COLL) è dovuto un contributo aggiuntivo pari allo 0,51%

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

Le norme contributive innanzi viste per i Co.Co.Co. sono applicate anche agli associati in partecipazione con conferimento di lavoro che, ai sensi dell'art. 43 della legge n. 326/2003, come noto, sono tenuti all'iscrizione, sin dal 1° gennaio 2004, nella gestione separata (ex art. 2, c. 26, legge n. 335/95). Pertanto, anche per tale categoria di soggetti le aliquote contributive pensionistiche per l'anno 2020 sono quelle in vigore per i collaboratori indicate nel paragrafo precedente. A differenza dei collaboratori, per gli associati in partecipazione, con conferimento di lavoro, la ripartizione dell'onere contributivo viene confermata nel 55% a carico dell'associante e nel 45% a carico dell'associato. Si ricorda che con il d.lgs. n. 81/2015 (Jobs Act) è stata vietata la stipula di nuovi contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro a decorrere dal 15 giugno 2015.

1) OPERAI

**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI AZIENDE AGRICOLE TRADIZIONALI**
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2020

VOCI CONTRIBUTIVE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	46,3365	37,4965	8,84	46,1365	37,2965	8,84

**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI AZIENDE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE**
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2020

VOCI CONTRIBUTIVE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	49,3365	40,4965	8,84	49,1365	40,2965	8,84

**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI AZIENDE DIRETTO COLTIVATRICI**
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2020

VOCI CONTRIBUTIVE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	44,8065	35,9665	8,84	44,6065	35,7665	8,84

2) IMPIEGATI

IMPIEGATI AGRICOLI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2020
CONTRIBUTI I.N.P.S

VOCI CONTRIBUTIVE	IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO			IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI I.N.P.S.	34,47	25,63	8,84	35,87	27,03	8,84

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

VOCI CONTRIBUTIVE	IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO			IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO		
	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	11,00	9,00	2,00

3) DIRIGENTI

DIRIGENTI AGRICOLI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2020
CONTRIBUTI I.N.P.S

VOCI CONTRIBUTIVE	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO			DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI I.N.P.S.	32,97	24,13	8,84	34,37	25,53	8,84

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

VOCI CONTRIBUTIVE	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO			DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI E.N.P.A.I.A.	12,00	9,50	2,50	12,00	9,50	2,50

4) RIEPILOGO PER TIPO AZIENDA

RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2020
IMPRESE AGRICOLE TRADIZIONALI

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	37,4965	8,84	37,2965	8,84	25,63	8,84	27,03	8,84
ZONE MONTANE	9,5991	8,84	9,5491	8,84	6,6325	8,84	6,9825	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	12,2029	8,84	12,1389	8,84	8,4056	8,84	8,8536	8,84

IMPRESE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	40,4965	8,84	40,2965	8,84	25,63	8,84	27,03	8,84
ZONE MONTANE	10,3491	8,84	10,2991	8,84	6,6325	8,84	6,9825	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	13,1629	8,84	13,0989	8,84	8,4056	8,84	8,8536	8,84

IMPRESE AGRICOLE DIRETTO COLTIVATRICI

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	35,9665	8,84	35,7665	8,84	24,10	8,84	25,50	8,84
ZONE MONTANE	9,2166	8,84	9,1666	8,84	6,250	8,84	6,600	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	11,7133	8,84	11,6493	8,84	7,916	8,84	8,364	8,84

5) Co.Co.Co

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2020

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	34,23	22,82	11,41

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

TITOLARI DI PARTITA IVA

VOCI CONTRIBUTIVE	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

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	24,00	16,00	8,00

6) ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2020

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	33,72	18,546	15,174

SOGGETTI PENSIONATI O ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORI

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	24,00	13,20	10,80

MINIMALI CONTRIBUTIVI AGRICOLI IN VIGORE NEL 2020.

L'INPS con recente circolare (la n. 9 del 29 gennaio 2020) ha determinato il limite minimo di retribuzione giornaliera per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza per l'anno 2020.

Per il corrente anno il limite è fissato ad € 48,98 giornalieri, ricordiamo che tale importo è corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni liquidate dal Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti - FLDP - in vigore al 1° gennaio 2020 ammontante ad € 515,58.

L'INPS ha inoltre determinato, sulla base dell'aumento dell'indice medio del costo della vita (pari a 0,5%), i minimi retributivi per singole categorie, ex legge n. 537/1981.

Per quanto riguarda il settore agricolo questi i minimi per l'anno 2020:

Settore	Qualifiche		
	Dirigente	Impiegato	Operaio
Agricoltura	Euro 108,40	Euro 57,10	Euro 43,57

Settore	Qualifiche	
	Impiegati	
	concetto	d'ordine
Agricoltura (per il solo personale impiegatizio a prestazione ridotta a servizio di più aziende)	Euro 38,21	Euro 31,08

Per gli impiegati agricoli al servizio presso più aziende i predetti minimi in ogni caso dovranno essere ragguagliati al minimo dei minimi e cioè ad € 48,98.

Il datore di lavoro del settore agricolo, per il calcolo dei contributi previdenziali, dovrà rispettare in sostanza tre minimi e cioè:

- la retribuzione stabilita dai contratti collettivi;
- i minimi retributivi di categoria *ex lege* n. 537/1981;
- il minimale dei minimi fissato, per il 2020, in € 48,98 (art.7, L. 638/83).

Ricordiamo infine che agli operai agricoli non è applicabile il minimale dei minimi per i quali il minimale giornaliero da rispettare – salvo il solo minimale rappresentato dalle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi – è unicamente quello *ex lege* n. 537/1981, e cioè pari ad € 43,57.

Part-Time

La retribuzione minima oraria per poter calcolare i contributi previdenziali si determina moltiplicando il minimale dei minimi (€ 48,98) giornaliero per le giornate di lavoro settimanali (6 gg.) poi dividendo l'importo risultante per il numero delle ore settimanali previste d'ordinario dalla contrattazione collettiva agricola (39 ore settimanali), sempre ovviamente salva la eventuale maggior retribuzione oraria minima fissata dalla contrattazione collettiva.

Limite di retribuzione per il contributo aggiuntivo dell'1%

Il contributo aggiuntivo sulla contribuzione FLDP, ex art. 3-ter della legge 14 novembre 1992 n. 438) e pari all'1%, si dovrà calcolare per il corrente anno 2020 sulla quota di retribuzione eccedente € 47.379,00 annui (€ 3.948,00 mensili).

Massimale retributivo

Nella stessa circolare l'INPS comunica il valore, per il 2020, del massimale retributivo annuo sul quale si devono calcolare i contributi previdenziali ed assistenziali (esclusivamente per i nuovi iscritti alle gestioni Inps, se assunti successivamente all'1/1/96 ovvero per i lavoratori che abbiano optato per il sistema contributivo) per il corrente anno 2020 il limite è a € 103.055,00.

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

Questa la tavola riassuntiva emessa dall'INPS relativamente agli importi che non concorrono a formare il reddito imponibile di lavoro dipendente (d.lgs. n.314/1997).

ANNO 2020	EURO
Prestazioni e indennità sostitutive mensa:	
a) In formato cartaceo	4,00
b) In formato elettronico	8,00
c) Per zone prive di servizi ristorazione	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

CONTRIBUTI AGRICOLI PER I LAVORATORI AUTONOMI C.D. E I.A.P. – LE ALIQUOTE PER IL 2020.

Con circolare n° 82 del 08/07/2020, la Direzione Centrale Entrate dell'INPS ha pubblicato le tabelle contributive per i coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali per l'anno 2020.

Contribuzione IVS.

Il calcolo dei contributi I.V.S., dovuti dai lavoratori autonomi dell'agricoltura, come noto, si basa sulla classificazione delle aziende nelle quattro fasce di reddito convenzionale.

Ciascuna azienda è inclusa annualmente nella fascia di reddito convenzionale corrispondente al reddito agrario dei terreni condotti e/o a quello determinato dall'allevamento degli animali. La contribuzione INPS dovuta è determinata sulla base del reddito medio convenzionale, stabilito annualmente con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale reddito medio, per l'anno 2020, è fissato in **Euro 59,45**. L'aliquota INPS da applicare è, per tutte le zone e fasce, pari al 24%. L'importo del contributo addizionale IVS è pari ad **€ 0,68** a giornata e per n° 156 giornate annue.

Contribuzione di maternità.

Per il 2020 il contributo annuo di maternità (indennità giornaliera di gravidanza o puerperio) è invariato e stabilito nella misura di € 7,49.

Contribuzione INAIL

Il contributo, dovuto per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dai coltivatori diretti, mezzadri e coloni, per l'anno 2020, resta fissato nella misura capitaria annua di:

- € 768,50 (per le zone normali)
- € 532,18 (per i territori montani e le zone svantaggiate).

Con determinazione dell'INAIL (n. 290/2019) è stata fissata la riduzione dei contributi infortunistici nella misura del 15,29%; la predetta riduzione si applica agli elenchi di aziende individuate e trasmesse dall'INAIL. Tale riduzione non riguarda le figure I.A.P. poiché non soggette alla assicurazione INAIL.

Modalità di pagamento

La riscossione dei contributi INPS come è noto non avviene più tramite l'invio da parte dell'INPS della relativa modulistica; gli interessati dovranno viceversa trarre quanto occorrente dal sito dell'Istituto (www.inps.it); in specie il titolare del nucleo coltivatore diretto/coloni mezzadri e l'imprenditore agricolo professionale in possesso di P.I.N. potranno stampare dal proprio cassetto previdenziale la delega di pagamento F24, accedendo ai servizi on-line a disposizione per l'utenza del "Cassetto Previdenziale Autonomi Agricoli", selezionando la voce 'Modelli F24 – Lavoratori Autonomi Agricoli'. I termini di scadenza delle 4 rate previste per il pagamento sono il 16 luglio 2020, il 16 settembre 2020, il 16 novembre 2020 e il 18 gennaio 2021.

Gli imprenditori agricoli professionali (IAP) sono tenuti unicamente al pagamento dei contributi per l'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e al pagamento dei contributi per gravidanza e puerperio, con esclusione della quota annua per l'assicurazione INAIL.

Pubblichiamo le tavole riassuntive.

CD/CM

IMPORTO ANNUO DEI CONTRIBUTI DOVUTI DAI COLTIVATORI DIRETTI, COLONI, MEZZADRI	
ANNO 2020	
Zone normali	
	CD/CM
FASCIA 1	€ 3.107,87
FASCIA 2	€ 3.849,81
FASCIA 3	€ 4.591,75
FASCIA 4	€ 5.333,69

IMPORTO ANNUO DEI CONTRIBUTI DOVUTI DAI COLTIVATORI DIRETTI, COLONI, MEZZADRI	
ANNO 2020	
Territori montani e zone svantaggiate	
	CD/CM
FASCIA 1	€ 2.871,55
FASCIA 2	€ 3.613,49
FASCIA 3	€ 4.355,43
FASCIA 4	€ 5.097,37

IMPORTO ANNUO DEI CONTRIBUTI DOVUTI DAI COLTIVATORI DIRETTI, COLONI, MEZZADRI	
ANNO 2020	
Ultrasessantacinquenni pensionati – Zone normali	
	CD/CM
FASCIA 1	€ 1.941,93
FASCIA 2	€ 2.312,91
FASCIA 3	€ 2.683,87
FASCIA 4	€ 3.054,83

IMPORTO ANNUO DEI CONTRIBUTI DOVUTI DAI COLTIVATORI DIRETTI, COLONI, MEZZADRI ANNO 2020 Ultrasessantacinquenni pensionati - Territori montani e zone svantaggiate	
	CD/CM
FASCIA 1	€ 1.705,61
FASCIA 2	€ 2.076,59
FASCIA 3	€ 2.447,55
FASCIA 4	€ 2.818,51

IAP

IMPORTO ANNUO DEI CONTRIBUTI DOVUTI DAGLI IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI ANNO 2020	
	IAP
FASCIA 1	€ 2.339,37
FASCIA 2	€ 3.081,31
FASCIA 3	€ 3.823,25
FASCIA 4	€ 4.565,19

IMPORTO ANNUO DEI CONTRIBUTI DOVUTI DAGLI IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI ANNO 2020 Ultrasessantacinquenni pensionati	
	IAP
FASCIA 1	€ 1.173,43
FASCIA 2	€ 1.544,41
FASCIA 3	€ 1.915,37
FASCIA 4	€ 2.286,33

CAPITOLO 9 – WELFARE CONTRATTUALE E SALARIO PRODUTTIVITA'

Si rimanda al Vademecum 2019 (pagg. 61 – 72).

CAPITOLO 10 – TABELLE SALARIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI C.I.M.A.A.V.

A seguito del rinnovo del C.P.L. Operai Agricoli Prov. di Bologna, sottoscritto in data 07/06/2017, pubblichiamo di seguito le tabelle salariali valevoli dal 1° aprile 2019.

Con l'occasione pubblichiamo altresì le tavole stipendiali relativi al settore impiegatizio.

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° APRILE 2019					
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale al 01/04/2019	Straordinario Feriale 25%	Lavoro Festivo e Notturno 40%	Straordinario o Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	13,12	15,64	17,15	18,16	0,87
6 Liv. Spec. Interm.	12,48	14,87	16,30	17,26	0,83
5 Liv. Specializz.	12,44	14,82	16,25	17,20	0,82
4 Liv. Qual. Sup.	11,50	13,71	15,03	15,91	0,76
3 Liv. Qualif.	10,81	12,89	14,13	14,96	0,72
2 Liv. Comuni A	9,91	11,80	12,94	13,70	0,66
1 Liv. Comuni B	8,23	9,80	10,75	11,38	0,54

Norma Transitoria Comune B art. 16 CPL 18/01/2013	7,56	9,01	9,87	10,45	0,50
---	-------------	------	------	-------	------

Staffetta Generazionale - Prima Assunzione	7,56	9,01	9,87	10,45	0,50
--	-------------	------	------	-------	------

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° APRILE 2019					
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2015	Aumento C.P.L. 01/06/2017 (2,5%)	Salario Contrattuale al 01/06/2017	Aumento C.C.N.L. (2,9%) - di cui 1,2% con decorrenza al 01/04/2019	Salario contrattuale dal 01/04/2019
7 Liv. Spec. Sup.	1659,22	41,48	1700,70	49,32	1750,02
6 Liv. Spec. Interm.	1571,22	39,28	1610,50	46,70	1657,21
5 Liv. Specializz.	1563,41	39,09	1602,50	46,47	1648,97
4 Liv. Qual. Sup.	1439,52	35,99	1475,51	42,79	1518,30

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	12,78	25,56	38,34	51,12	63,90
6 Liv. Spec. Interm.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
5 Liv. Specializz.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
4 Liv. Qual. Sup.	11,93	23,86	35,79	35,79	59,65

SETTORE FLOROVIVAIO

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° APRILE 2019					
Livello e Qualifica	Salario contrattuale al 1/04/2019	Straordinario Feriale 29%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	13,36	16,33	17,46	18,48	0,88
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	12,92	15,79	16,88	17,87	0,85
5 Liv. Specializz.	12,67	15,49	16,56	17,53	0,84
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	11,69	14,29	15,28	16,18	0,77
3 Liv. Qualificato	11,41	13,94	14,90	15,78	0,75
2 Liv. Comuni	10,15	12,41	13,27	14,05	0,67

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° APRILE 2019					
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2015	Aumento C.P.L. 01/06/2017 (2,5%)	Salario Contrattuale al 01/06/2017	Aumento C.C.N.L. (2,9%) - di cui 1,2% con decorrenza al 01/04/2019	Salario contrattuale dal 01/07/2018
7 Liv. Spec. Sup.	9,74	0,24	9,98	0,29	10,27
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	9,39	0,23	9,62	0,28	9,90
5 Liv. Specializz.	9,25	0,23	9,48	0,27	9,76
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	8,53	0,21	8,74	0,25	9,00
3 Liv. Qualificato	8,31	0,21	8,52	0,25	8,76
2 Liv. Comun	7,40	0,19	7,59	0,22	7,80

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
7 Liv. Spec. Sup.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
5 Liv. Specializz.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
3 Liv. Qualificato	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30
2 Liv. Comuni	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40

IMPIEGATI AGRICOLI E DIRIGENTI

TABELLA IMPIEGATI AGRICOLI 1° APRILE 2018							
Qualifica		Totale Stipendio mensile 01/01/2017	Aumento C.P.L.. 28/03/2018	Totale Stipendio mensile 01/04/2018	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
					Laurea	Diploma	
Cat. Concetto	QUADRO	€ 2.286,12	€ 61,73	€ 2.347,85	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	1. Direttore	€ 2.198,99	€ 59,37	€ 2.258,36	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	2. Agente capocont.	€ 1.980,22	€ 49,51	€ 2.029,73	€ 77,07	€ 51,55	€ 29,44
	3. Sottoag. Contab.	€ 1.818,99	€ 45,47	€ 1.864,46	€ 72,86	€ 48,75	€ 26,86
Cat. Ordine	4. Capor. Aiutocont.	€ 1.660,94	€ 41,52	€ 1.702,46	€ 70,81	€ 47,40	€ 24,79
	5. Dattilografa	€ 1.469,59	€ 33,80	€ 1.503,39	€ 0,00	€ 40,04	€ 23,76
	6 Usciere	€ 1.242,02	€ 28,57	€ 1.270,59	€ 0,00	€ 0,00	€ 22,21

- Nota sul Totale Stipendio Mensile QUADRO: sono compresi € 85,00 come superminimo tabellare nazionale;
 - Indennità di Funzione per il Quadro: € 100,00 mensili dal 01/01/2017 (art. 18 C.C.N.L. 23/02/2017)
- Indennità di Cassa: € 70,00 mensili dal 1-06-2014
- Fondo Sanitario: € 470,00 annui a carico ditta, € 100,00 a carico del dipendente (dal 1-01-2017)
- Fondo Pensioni FIA, oggi Agrifondo: contribuzione dell'1,2% a carico del datore, contribuzione dell'1,2% a carico del lavoratore (trattenuta in dodici rate mensili)
- Premio di disponibilità e produttività: erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito, sulla base del C.P.L., a regime, nel quadriennio 2018 / 2021:
 - 1^ cat. € 620,00
 - 2^ cat. € 540,00
 - 3^ cat. € 280,00
 - 4^ cat. € 225,00
 - 5^ cat. € 225,00
 - 6^ cat. € 225,00

L'aumento di stipendio in relazione alla stipula del C.p.l. per la Provincia di Bologna decoRre dal 1/04/2018, ed è pari al 2,3% per le categorie 6 e 5, al 2,5% per le categoria 4, 3 e 2 ed al 2,7% per la 1° categoria e Quadri.

DIRIGENTI AGRICOLI

Il 22 maggio 2019, nella mattinata, presso la sede di Confagricoltura in Roma, tra Confagricoltura, in rappresentanza delle imprese agricole, e Confederdia e CIDA in rappresentanza dei dirigenti agricoli è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del biennio economico 2019 – 2020 come previsto dal CCNL dei dirigenti dell'agricoltura scaduto il 31 dicembre 2018.

Il verbale di intesa sostanzialmente prevede la rideterminazione degli aspetti stipendiali; tra le parti è stato infatti concordato un aumento della retribuzione mensile pari ad € 130,00; tale incremento verrà corrisposto, al dirigente in forza, in una unica soluzione decorrente con la mensilità di luglio. Stante quanto sopra con decorrenza dal 1° luglio 2019, il nuovo stipendio base mensile previsto dal CCNL di settore e spettante ai dirigenti è definito in € 4.380,00.

Non sono previsti né arretrati né una tantum.

CONTRIBUTO CIMAAV – EBAT / Operai agricoli

Con decorrenza dal 1/01/2017 il contributo giornaliero CIMAAV – EBAT ordinario è pari ad € 0,4342 di cui € 0,2372 a carico del datore di lavoro ed € 0,1970 a carico del lavoratore.

Il contributo CAC è fissato, dal 1/01/2017, pari ad € 0,2158 giornaliera, di cui € 0,1230 a carico del datore di lavoro ed € 0,0928 a carico del lavoratore.

Le Parti convengono inoltre la misura del contributo CIMAAV – EBAT per il finanziamento della bilateralità, secondo specifiche intese, nella misura di € 0,10 giornaliera di cui € 0,070 a carico del datore di lavoro sulla base delle seguenti indicazioni: € 0,040 per le attività della sicurezza, € 0,030 per il Welfare aziendale ed € 0,030 a carico del lavoratore per le attività di Welfare contrattuale. All'uopo, nell'ambito della gestione CIMAAV – EBAT verrà creato un apposito fondo dedicato e di scopo.

Pertanto, il contributo CIMAAV – EBAT totale, per tutte le contribuzioni in escussione, indipendentemente dalla competenza, dal 1/01/2017 è pari ad € 0, 75 giornalieri.

CAPITOLO 11 – LA NUOVA NORMATIVA IN MATERIA DI CAPORALATO E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO.

Pubblicata, sulla G.U. n. 257 del 03/11/2016, la legge 29 ottobre 2016, n. 199, concernente

“Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”.

Per quanto rilevante l'intero assetto normativo, è di assoluta importanza la norma che ha ridefinito i contorni del reato di caporalato ed ha introdotto il reato di sfruttamento, con rilevante inasprimento delle sanzioni penali e delle misure cautelari. Riportiamo di seguito il testo dell'art. 603 bis c.p., come modificato dalla legge.

La norma è entrata in vigore dal 4 novembre 2016.

603 BIS C.P.	
Vecchio Testo	Nuovo testo dal 04/11/2016
<p>Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.</p> <p>Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da 	<p>Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. <p>Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.</p> <p>Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di

<p>esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;</p> <p>4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.</p> <p>Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro. 	<p>sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;</p> <p>4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.</p> <p>Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.
--	---

Come si vede, la norma, nel mantenere sostanzialmente il reato di intermediazione illecita (introdotto con legge n. 148/2011), introduce ex novo la fattispecie relativa allo "sfruttamento del lavoro", che è astrattamente configurabile anche in assenza di "caporali" o "intermediazioni illecite" e potrà, quindi, riguardare anche lavoratori assunti mediante le ordinarie regole di reclutamento.

La norma è applicabile a tutti i datori di lavoro (compresi i datori del settore pubblico, i datori di lavoro domestico, ecc...).

Punto qualificante della norma è, quindi, la ridefinizione "in pejus" dell'articolo previgente, avuto riguardo alla figura del datore di lavoro, in precedenza sottoposto eventualmente unicamente alle regole del "concorso nel reato", ex art. 110 c.p.

Il reato di sfruttamento del lavoro si verifica quando chiunque
"utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1 (e cioè attraverso i caporali, ndr.), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno".

La norma definisce alcuni "indici" c.d. di sfruttamento e cioè degli indicatori, fondati in genere su norme di carattere contrattuale organizzative ed economiche. Questi "indicatori" sono definiti, nel nuovo testo, in modo ancor più penalizzante rispetto a quelli già in precedenza esistenti nel vecchio 603 bis c.p. in tema di sfruttamento.

Secondo la legge, infatti, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni dell'alloggio degradanti.

Si ha, quindi, "sfruttamento" quando il lavoratore sia "reiteratamente" retribuito in modo palesemente difforme dalle previsioni della contrattazione collettiva o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; ovvero quando vengono "reiteratamente" violate le norme in materia di orario di lavoro straordinario non pagato, mancanza del riposo settimanale / domenicale oppure non siano riconosciute le ferie.

In caso di “retribuzione inferiore al contratto” o violazione delle norme in materia di orario di lavoro, la “sistematicità”, che era prevista nel vecchio art. 603 bis, che è un comportamento costante nel tempo, conforme ad un metodo, cede il passo alla “reiterazione”, che è la mera ripetizione dell’azione (anche due sole volte, in astratto).

Da notare che per la violazione delle norme in materia di igiene e sicurezza (che costituiscono un ulteriore e distinto indice di “sfruttamento”), non è richiesta nemmeno la reiterazione; basta perciò anche una sola violazione della complessa disciplina in materia di sicurezza sul lavoro, perché possa realizzarsi, in astratto, tale condizione di sfruttamento.

Perché vi sia la applicabilità astratta della fattispecie penale qui dedotta, indiscutibilmente occorrono comunque due condizioni:

- lo sfruttamento del lavoratore;
- l’approfittamento dello stato di bisogno.

Cerchiamo di analizzare i concetti sopra enucleati (elemento oggettivo del reato), anche alla luce della disciplina previgente nonché della dottrina e della giurisprudenza inerente al “vecchio” 603 bis c.p.

SFRUTTAMENTO

L’attività lavorativa svolta dalle persone impiegate deve essere in primo luogo caratterizzata da sfruttamento.

Il secondo comma dell’art. 603 bis stabiliva che erano indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle circostanze specificamente elencate, era richiesto il carattere della “sistematicità” (oggi reiterazione) quanto alla retribuzione dei lavoratori in modo “palesamente” difforme dai contratti collettivi o comunque sproporzionato, ovvero quanto alla violazione della normativa in tema di orario di lavoro, riposo, aspettativa, ferie; il carattere della sistematicità non è richiesto invece con riguardo alle violazioni in tema di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, ovvero alla sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

È da rilevare come il legislatore (richiedendo ad esempio che le condizioni di lavoro siano “particolarmente” degradanti) abbia voluto circoscrivere la fattispecie criminosa alle ipotesi maggiormente ed evidentemente lesive della dignità umana del lavoratore. La nozione di sfruttamento, in tema di delitti contro la personalità individuale, è già stata presa in esame dalla giurisprudenza con riguardo agli artt. 600 e 600 ter; gli “indici di sfruttamento” oggi in esame si riferiscono solo allo sfruttamento delle prestazioni lavorative (e non ad es. di quelle sessuali), ovvero comunque ad altre forme di sfruttamento della persona: l’interpretazione del concetto di “sfruttamento”, nell’ambito delle diverse disposizioni previste dalla legge penale, continuerà quindi a seguire percorsi paralleli, ma non del tutto coincidenti.

Per circoscrivere la **nozione di “sfruttamento”** si è richiamata l’interpretazione fornita dalla giurisprudenza in ordine al medesimo concetto ai fini della configurabilità del reato di pornografia minorile (Cass. sez. un. 31 maggio 2000): lo sfruttamento non necessariamente assumerà una connotazione economica, ma potrebbe essere inteso in termini più ampi, come sinonimo di **utilizzo a fini egoistici** di un soggetto da parte di un altro.

Determinante, secondo la giurisprudenza, è lo **stato di soggezione** in cui le persone offese dal reato – i lavoratori - versano, essendo sottoposte all’altrui potere di disposizione, che si estrinseca **nell’esigere**, con violenza fisica o psichica, **prestazioni lavorative od altri bisogni “di fare”** (Cass. 9 novembre 2005).

Alcuni commentatori hanno espresso perplessità relativamente alla possibilità che la condizione di assoggettamento venga realizzata attraverso la **creazione di uno stato di soggezione psichica** (l’art. 600 prevede fra le condotte rilevanti quella di approfittamento di una situazione di inferiorità psichica), dato che l’introduzione di una formula così indeterminata potrebbe essere interpretata come il tentativo di reinserire nel codice penale la norma incriminatrice del plagio.

Ancora, con riguardo alla nozione di approfittamento di una situazione di necessità, in giurisprudenza (Cass. sez. III, 20 dicembre 2004, n. 3368) si è ritenuto che la situazione di necessità cui fa riferimento l’art. 600, comma 2, c.p., che sanziona la riduzione in schiavitù o in una condizione ad essa analoga, **va intesa come qualsiasi situazione di debolezza e di mancanza materiale o morale, idonea a condizionare la volontà della persona**, e non è, pertanto, identificabile nello stato di necessità cui fa riferimento l’art. 54 c.p. ma, piuttosto, nello stato di bisogno menzionato nell’art. 1148 c.c. (cfr. anche Cass., 6 maggio 2010, n. 21630, Cass. pen. 2011, 1433; Cass., 13 novembre 2008, n. 46128), secondo cui integra il delitto di riduzione in schiavitù mediante approfittamento dello stato di necessità altrui, la condotta di chi approfitta della **mancanza di alternative esistenziali di un immigrato da un Paese povero**, imponendogli condizioni di vita abnormi e sfruttandone le prestazioni lavorative.

Altri hanno rilevato che, perché sussista la costrizione a prestazioni – in presenza dello **stato di necessità**, che è un presupposto della condotta approfittatrice dell’agente e che deve essere inteso come situazione di **debolezza o mancanza materiale** o morale atta a condizionare la volontà della persona, – è **sufficiente l’approfittamento di tale situazione da**

parte dell'autore; mentre la costrizione alla prestazione deve essere esercitata con violenza o minaccia, inganno o abuso di autorità nei confronti di colui che non si trovi in una situazione di inferiorità fisica o psichica o di necessità (Cass. sez. I, 16 marzo 2006, n. 11348).

STATO DI BISOGNO

In senso generale, lo stato di bisogno è quella situazione di **forte disagio economico**, che compromette anche le necessità di vita primarie del soggetto.

Dal punto di vista generale si è visto in precedenza come il concetto di approfittamento di una situazione di necessità sia già previsto dall'art. 600 c.p., avendo enucleato i principali elementi atti a caratterizzare la fattispecie.

Secondo la giurisprudenza, come si è osservato, la situazione di necessità cui fa riferimento l'art. 600, comma 2, non è identificabile nello stato di necessità ex art. 54 c.p., ma, piuttosto, nello stato di bisogno menzionato nell'art. 1148 c.c. (così come nella condotta di chi approfitti della mancanza di alternative esistenziali di un immigrato da un Paese povero). L'inserimento, accanto allo "stato di necessità", nell'art. 603 bis di nuovo conio, dello "**stato di bisogno**" dei lavoratori, non sembra quindi tale da far ritenere rilevanti situazioni diverse da quelle già prese in esame nell'ambito dei visti orientamenti interpretativi. Per eventualmente ulteriormente approfondire il concetto di stato di bisogno serve richiamare la giurisprudenza di legittimità, che si è formata in ordine all'art. 644 c.p. (usura), richiamando in particolare il concetto di "**vulnerabilità**" della vittima, che non ha nessuna alternativa se non sottometersi all'abuso.

Si segnala, poi, come in tema di usura lo **stato di bisogno** sia stato qualificato come *"stato di necessità tendenzialmente irreversibile, non tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, ma che comunque, comportando un impellente assillo, compromette fortemente la libertà contrattuale del soggetto, inducendolo a ricorrere al credito a condizioni sfavorevoli"*.

La giurisprudenza in tema di usura ha, infatti, ritenuto pacifico attestare come lo **stato di bisogno** connoti una condizione di minorità ben più grave che non quella descritta dal termine "difficoltà", integrando una situazione di "**estrema criticità**" *"tale da compromettere gravemente il soddisfacimento di esigenze elementari e da ridurre la vittima in una condizione di assillo non diversamente fronteggiabile"*. Ancora, le "condizioni di difficoltà economica o finanziaria" della vittima, che integrano la materialità del reato, si distinguono dallo "**stato di bisogno**" ... perché le prime consistono in una situazione meno grave ed in astratto reversibile, che priva la vittima di una piena libertà contrattuale, laddove la seconda **consiste invece in uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile**, che, pur annientando in modo assoluto qualunque libertà di scelta, comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale del soggetto, inducendolo a ricorrere al credito a condizioni sfavorevoli (Cass., sez. II, 25 marzo 2014, n. 18778).

Lo **stato di bisogno** in cui deve trovarsi la vittima può essere di qualsiasi natura, specie e grado (Cass., sez. II, 1 ottobre 2013, n. 709); lo stato di bisogno va inteso quindi non come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto **qualunque libertà di scelta**, ma come un **impellente assillo** che limita la volontà del soggetto.

ELEMENTO SOGGETTIVO DEL REATO

Per quanto attiene l'elemento soggettivo del reato, la dottrina ha affermato la sufficienza del dolo (generico – evento dannoso voluto e preveduto), ancorché sia ritenuto necessario che **l'agente si rappresenti "lo stato di bisogno o di necessità in cui versa il lavoratore sfruttato"**, non essendo sufficiente, quindi, la mera disattenzione o negligenza, secondo altri viceversa è necessario il dolo specifico e cioè la consapevole volontà di approfittare di uno stato di bisogno.

RECENTI ORIENTAMENTI DELLA CASSAZIONE

Due recenti pronunzie della Cassazione confermano, sulla base del vecchio testo, l'orientamento innanzi citato, relativamente alla sussistenza delle condotte, in particolare

*“in tema di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.) deve ritenersi carente la motivazione sulla base della quale si affermi la configurabilità di detto reato riguardo soltanto gli elementi indicativi dello sfruttamento (quali, nella specie – trattandosi di operai distaccati da altre imprese – un orario di lavoro largamente superiore alla regola delle otto ore giornaliere, la corresponsione di metà della retribuzione dovuta, essendo l'altra metà destinata ai titolari delle imprese distaccanti, il mancato riconoscimento del diritto alle ferie ed alle assenze per malattia), **senza che risulti dimostrata la sussistenza anche dell'altro necessario elemento, costituito di violenza, minaccia o intimidazione**” (Corte di Cassazione, sez. V pen., 21 aprile 2016, n. 16735).*

Ancora,

*“quanto al merito deve premettersi che la fattispecie incriminatrice ex art. 603 bis c.p., è stata introdotta con Decreto legge 13 agosto 2011, convertito in Legge 14 settembre 2011, e va subito osservato che la descrizione delle condotte ivi indicate e dei modi di realizzazione dello sfruttamento, le severi cornici edittali di pena previste, la collocazione tra i delitti contro la personalità individuale, **rivelano con chiarezza l'intenzione del legislatore di destinare la stessa alla prevenzione / repressione di fatti caratterizzati da un disvalore che eccede in maniera netta la semplice violazione delle condizioni di liceità dell'interposizione e della somministrazione della manodopera, comportamento il cui controllo in ambito penalistico rimane affidato alle previsioni del Decreto legislativo n. 276 del 2003, all'articolo 18.***

*In proposito questa Corte, Sez. 5 sent. 14591, ha già considerato che “il reato di cui all'articolo 603 bis c.p., punisce tutte quelle condotte distorsive del mercato del lavoro, **in quanto caratterizzate dallo sfruttamento mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori e che non si risolvono nella mera violazione delle regole relative all'avviamento al lavoro sanzionate dal Decreto legislativo 10 settembre 2003, articolo 18.***

*In modo coerente con l'impostazione sistematica che l'ha collocata tra i delitti contro la personalità individuale, la norma prevede che lo sfruttamento della manodopera debba avvenire tramite condotte alternativamente contemplate di violenza, minaccia o intimidazione, idonee – nel ricorrere dell'altro presupposto **dell'approfittare da parte del soggetto attivo dello stato di bisogno o di necessità – ad attestare alla sua dignità di uomo, non essendo, quindi, la sola condizione di sfruttamento sufficiente ad integrare il delitto**” (Corte di Cassazione, Sez. 5 pen., 21 aprile 2016, n. 16373).*

BREVI CENNI IN ORDINE ALLE AGGRAVANTI

Il nuovo testo prevede al 2° comma che

“Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato”.

Per le nozioni di violenza e minaccia, quali strumenti per coartare la volontà altrui, così come per la “intimidazione”, si è sovente valutata la giurisprudenza relativa all'art. 416 bis c.p. (reato relativo a fattispecie di mafia): l'art. 603 bis richiede, infatti, che l'attività di intermediazione debba essere organizzata, l'effetto intimidatorio da qualsiasi attività criminosa svolta in forma organizzata, indipendentemente dal compimento di specifici atti di violenza o minaccia. La condotta può consistere soltanto nella violenza o nella minaccia, che comportino la perdita o la riduzione sensibile da parte del soggetto passivo della capacità di determinarsi e di agire secondo la propria volontà (Cass. 9 gennaio 1985).

È quindi esclusa la rilevanza dell'inganno, o di altro mezzo fraudolento, con cui un soggetto sia indotto a fare una cosa diversa da quella altrimenti voluta.

La violenza di cui si parla è costituita **da una violenza o da una minaccia che abbiano l'effetto di costringere taluno a fare, tollerare od omettere una condotta determinata.**

La violenza, ovvero l'esplicazione di una energia fisica da cui derivi una coazione personale, può essere posta in essere con qualsiasi mezzo idoneo a privare il soggetto passivo, in rapporto alle condizioni fisiche e psichiche di questo, della capacità di determinarsi ed agire secondo la propria volontà (Cass. 19 gennaio 1990).

Non rileva, quindi, secondo l'opinione dominante in dottrina e giurisprudenza, soltanto la violenza "propria", ma anche la violenza "**impropria**", che si può esplicare in forme molteplici dirette ad esercitare pressioni sulla volontà altrui al fine di impedirne una libera manifestazione.

La violenza o minaccia non devono essere necessariamente esercitate, quindi, nei confronti del soggetto passivo del reato, ma **anche su una terza persona** (Cass. 3 dicembre 1982); non è necessario che vi sia un rapporto di parentela o di amicizia nei confronti di tale persona: un effetto di coazione può infatti derivare anche da una violenza esercitata contro un terzo estraneo.

Il **concetto di violenza** comprende qualunque condotta che valga ad impedire il **libero movimento del soggetto passivo** e ponga quest'ultimo nell'alternativa di non muoversi oppure di muoversi con il pericolo di menomare l'integrità altrui, compreso lo stesso agente che ha creato consapevolmente l'ostacolo (Cass., sez. V., 15 ottobre 2008, n. 41311).

Secondo altri, in contrasto con la tesi dominante, si è ritenuto non condivisibile l'orientamento che conduce ad ampliare l'ambito di operatività dell'art. 610 mediante la formulazione di un concetto unitario di violenza che comprenda anche la violenza impropria: ai fini dell'art. 610 dovrebbe invece ritenersi rilevante solo la violenza che si esaurisce nell'impiego della forza fisica, con esclusione anche delle condotte di mera resistenza, che potrebbero essere ricondotte in certi casi al **concetto di minaccia**.

Venendo alla minaccia, si dovrà osservare che la minaccia, ovvero la prospettazione di un danno ingiusto e futuro, rileva ai sensi dell'art. 610 c.p. (violenza privata) in quanto sia mezzo per la coercizione della volontà altrui.

Secondo la giurisprudenza l'elemento della minaccia consiste in qualunque azione o comportamento che – tenuto conto delle condizioni in cui la vicenda si svolge – **sia idoneo ad eliminare o ridurre nella vittima la capacità di determinarsi liberamente** (Cass., 5 novembre 2001; sempre Cass. sez. V, 26 gennaio 2006, n. 7214).

La giurisprudenza ha precisato (in tema di violenza privata) che nella nozione di minaccia rientra qualsiasi comportamento od atteggiamento intimidatorio dell'agente, che sia **idoneo ad eliminare o ridurre** sensibilmente nel soggetto passivo la **capacità di determinarsi** ad agire secondo la propria volontà indipendente.

Pertanto, non occorre una minaccia verbale od esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, tanto verso il soggetto passivo tanto verso altri, idoneo, avuto riguardo alle condizioni ambientali in cui il fatto si svolge, ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, onde ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualche cosa (Cass. 6 marzo 1989), la minaccia deve essere "seria", con l'avvertenza che tale qualità deve essere accertata tenendo conto sia della capacità dell'agente, sia delle condizioni fisiopsichiche della vittima.

Pur non essendo applicabili alla dedotta fattispecie si segnalano alcune pronunzie in materia di "violenza", che vedono come soggetto attivo l'imprenditore.

La giurisprudenza in tema di violenza privata (art. 610 c.p.) ha, poi, ancora ritenuto integri il reato la condotta di un imprenditore che costringa alcuni lavoratori a sottoscrivere, al momento della loro assunzione, una lettera di dimissioni per motivi personali, con la implicita minaccia di non procedere alla loro assunzione qualora non avessero firmato la lettera.

Si è ritenuto, inoltre, configurabile il reato di violenza privata, consumata o tentata, a carico di datori di lavoro i quali costringano o cerchino di costringere taluni lavoratori dipendenti ad accertare una novazione del rapporto di lavoro comportante un loro demansionamento, mediante minaccia di destinarli, altrimenti, a forzata ed umiliante inerzia in ambiente fatiscente ed emarginato dal resto del contesto aziendale, nella prospettiva di un susseguente licenziamento (Cass. 8 marzo 2006, n. 31413). S veda Cass. sez. V, 30 aprile 2012, n. 36332, secondo cui integra il delitto di tentata violenza privata la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente – rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità – in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni od il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa *post – partum*.

Il terzo comma dell'art. 603 bis contempla alcune circostanze *aggravanti specifiche* che comportano *l'aumento della pena da un terzo alla metà se*:

1. il numero di lavoratori reclutati è superiore a tre;
2. uno o più soggetti reclutati sono minori in età non lavorativa;
3. il fatto è commesso esponendo i *lavoratori intermediati* a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

RAPPORTI CON LA ILLECITA INTERMEDIAZIONE PREVISTA DAI REATI CONTRAVVENZIONALI ED ALTRI REATI

La attuale normativa ha rapporti con altri reati simili e rischi di sovrapposibilità.

Sulla base della giurisprudenza i reati della stessa sezione del codice (es. art. 600, *Riduzione o mantenimento in schiavitù*) che, come il reato di cui all'art. 603 bis, prevedono lo sfruttamento di persone mediante condotte attuate anche con violenza e minaccia, si potrà avere il **concorso di reati con le altre ipotesi criminose**, le quali si caratterizzano per le particolari modalità con cui si esplica l'intimidazione e lo sfruttamento dei lavoratori (ad es. art. 572 c.p. *maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*, art. 572 c.p. *percosse*, art. 582 c.p. *lesioni*, art. 609 bis *violenza sessuale*).

Secondo molti commentatori, viceversa, per i reati di *violenza privata e minacce* si dovrà escludere il concorso in quanto assorbito dalla fattispecie dell'art. 603 bis.

Ugualmente sarà **da escludere** il concorso tra il reato di *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro* ed i reati contravvenzionali disciplinati sulla base del d.lgs. 276/2003, reati relativi alle varie fattispecie della c.d. *interposizione illecita di manodopera* che si caratterizza per l'utilizzo da parte di un imprenditore di prestazioni di lavoratori forniti da altri soggetti al di fuori dai casi consentiti dalla legge:

- il reato di *somministrazione di lavoro abusiva* (art. 18, c. 1,) che punisce chi esercita l'attività di somministrazione di lavoro in assenza di autorizzazione ovvero fuori dalle ipotesi previste ed espressamente autorizzate;
- il reato di *somministrazione di lavoro fraudolenta* di cui all' art. 28 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 che punisce chi pone in essere la somministrazione di lavoro con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo;
- il reato c.d. di *pseudo-appalto* di cui all'art. 29 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 che punisce chi pone in essere un appalto, d'opera o di servizi, in assenza dei requisiti di un appalto lecito di cui all'art. 29 del medesimo dlgs. (l'organizzazione dei mezzi produttivi, la direzione dei lavoratori, il rischio di impresa in capo all'appaltatore e non al committente utilizzatore delle prestazioni);
- il reato c.d. di *distacco illecito* di cui all'art. 30 del medesimo D.lgs. che punisce chi pone in essere un distacco fittizio di un lavoratore ovvero in assenza dei requisiti di cui all'art. 30, c.1, dello stesso D.lgs. (temporaneità del distacco, interesse specifico del distaccante).

Tutti reati puniti con la sola pena dell'*ammenda* ma che, a differenza del reato di cui all'art. 603-bis, prevedono espressamente che *anche l'utilizzatore delle prestazioni dei lavoratori* sia soggetto alla medesima sanzione del *somministrante, pseudo-appaltatore o pseudo-distaccante*, (per questo alcuni commentatori hanno iscritto queste contravvenzioni alla categoria dei reati *plurisoggettivi propri*).

Il concorso di reati dovrà quindi essere escluso quando la fattispecie concreta della più grave *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro* contenga anche una delle condotte dell' *interposizione illecita*, come nel caso in cui il "caporale" fornisca la manodopera sotto la forma di un appalto fittizio.

In ordine ai reati di cui sopra, si ricorda che il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in attuazione della legge delega 183/2014 (c.d. Jobs Act) ha disposto l'abrogazione degli artt. dal 20 al 28 del D.lgs. n. 276/2003 riguardanti la "somministrazione di lavoro".

L'istituto viene disciplinato dal capo IV del medesimo D.Lgs. n. 81/2015, che precede la disciplina sanzionatoria sostanzialmente delineata dall'art. 18 D.lgs. n. 276/2003.

Tale ultimo articolo prevede la punizione, con la sanzione penale dell'ammenda, l'esercizio non autorizzato della attività di somministrazione di lavoro (reato definito come "somministrazione abusiva") ed il correlativo utilizzo di lavoratori somministrati da soggetti non autorizzati (reato di utilizzazione illecita). La previsione del più grave reato di "somministrazione fraudolenta", ovvero quella posta in essere con la specifica finalità di eludere le norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, era contenuta nell'art. 28, ora abrogato.

Ciò pone numerosi problemi agli interpreti e non è semplice ipotizzare i nuovi equilibri tra le varie fattispecie punitive.

RAPPORTI CON LE NORMATIVE SUL LAVORO EXTRACOMUNITARIO

È stato rilevato che la violazione del divieto di intermediazione nel mercato del lavoro integrava in origine le contravvenzioni previste dall'art. 27 L. 29 aprile 1949, n. 264 e dagli artt. 1 e 2 della l. 23 ottobre 1960, n. 1369. Con l'introduzione del lavoro interinale (L. n. 196 del 1997) ed il generale riordino della disciplina del mercato del lavoro (D.Lg. 10 settembre 2003, n. 276) si è verificato un depotenziamento degli strumenti di contrasto rispetto alla intermediazione illecita: pur avendo infatti ritenuto la giurisprudenza di legittimità che i reati stabiliti dalle leggi n. 264 del 1949 e 1369 del 1960 non siano stati aboliti dalla legge n. 276 del 2003 (Cass., sez. III, 20 ottobre 2010), tali fattispecie contravvenzionali, sanzionate con pene di modesta entità, risultavano inadeguate ad un contrasto efficace del fenomeno del caporalato.

La giurisprudenza ha così fatto ricorso, per i casi più gravi, all'incriminazione per il reato di riduzione in schiavitù di cui all'art. 600 c.p., mentre per il solo **sfruttamento degli immigrati extracomunitari clandestini** è stato introdotto il delitto di cui all'art. 12, comma 3 ter, del D.lg. 25 luglio 1998, n. 286, che prevede, oltre alla multa, la reclusione da cinque a quindici anni.

ARTICOLO 12 D.LGS N. 286/1998 E S.M.I.
DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE.

“1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54 del codice penale, non costituiscono reato le attività di soccorso e assistenza umanitaria prestate in Italia nei confronti degli stranieri in condizioni di bisogno comunque presenti nel territorio dello Stato.

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;*
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;*
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;*
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.*

3-bis. *Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.*

3-ter. *La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:*

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o **lavorativo** ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;*
- b) sono commessi al fine di trarne profitto, anche indiretto.*

... omissis ...

ARTICOLO 12 D.LGS N. 286/1998 E S.M.I.
DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE.

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

5-bis. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque a titolo oneroso, al fine di trarre ingiusto profitto, dà alloggio ovvero cede, anche in locazione, un immobile ad uno straniero che sia privo di titolo di soggiorno al momento della stipula o del rinnovo del contratto di locazione, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La condanna con provvedimento irrevocabile ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale, anche se e' stata concessa la sospensione condizionale della pena, comporta la confisca dell'immobile, salvo che appartenga a persona estranea al reato. Si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni vigenti in materia di gestione e destinazione dei beni confiscati. Le somme di denaro ricavate dalla vendita, ove disposta, dei beni confiscati sono destinate al potenziamento delle attività di prevenzione e repressione

L'art. 22, commi 12 e 12 bis, dello stesso D.lg. punisce anche il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendente **lavoratori stranieri, privi del permesso di soggiorno, sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento** di cui all'art. 603 bis, comma 3.

ARTICOLO 22 D. LGS. N. 286/1998 E S.M.I.
LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO.

“12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:
a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale”.

L'art. 603 bis, introdotto dalla legge n. 199/2016, secondo gli interpreti, ha quindi colmato una lacuna, introducendo una incriminazione che sanziona i comportamenti i quali, da un lato, non si risolvano nella mera violazione delle regole poste dalla legge 276/2003 per la liceità della intermediazione, dall'altro non siano riconducibili ad una vera e propria riduzione in schiavitù o servitù

Relativamente al reato di **riduzione in schiavitù**, ex art. 600 c.p., sotto riprodotto,

“Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona”.

occorre osservare come integra la fattispecie, a differenza delle altre condotte similari, **il considerare la persona come una cosa che possa essere oggetto di scambio commerciale.**

Ai fini della configurabilità del reato di riduzione in schiavitù previsto dall'art. 600, la condizione di segregazione ed assoggettamento all'altrui potere di disposizione non viene meno allorché essa temporaneamente si allenti, consentendo momenti di convivialità. Ed apparente benevolenza, finalizzati allo scopo di meglio piegare la volontà della vittima e vincerne la resistenza (Cass., sez. V., 27 ottobre 2000; secondo Cass., sez. V, 18 novembre 2010, n. 2775, ai fini della configurabilità del delitto di riduzione in schiavitù non è necessaria una integrale negazione della libertà personale **ma è sufficiente una significativa compromissione della capacità di autodeterminazione della persona**, idonea a configurare lo stato di soggezione rilevante ai fini della integrazione della norma incriminatrice).

L'esame della normativa internazionale consente di evidenziare che il **concetto di “servitù”**, che costituisce una novità nell'ambito del sistema penale italiano, era già menzionato, insieme a quello di schiavitù, sia nella Dichiarazione dei diritti dell'uomo del 10 dicembre 1948, sia nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo del 1950 (art. 4. Nessuno può essere tenuto “*en esclavage ni en servitude*”), sia nel Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici del 1966 (art. 8, comma 2: “*nul ne sera tenu en servitude*”), sia nella Convenzione internazionale sulla protezione dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie del 1990.

La dottrina aveva peraltro evidenziato la genericità del dettato convenzionale e le difficoltà di uniforme interpretazione.

La fattispecie (così come peraltro ora modificata dall'art. 2, comma 1, lett. a, del **D.Lg. 4 marzo 2014, n. 24**, attuativo della Direttiva Comunitaria n. 2011/36/UE) contiene attualmente il riferimento ad una molteplicità di elementi; nel comma 1 dell'art. 600, infatti, si prevede che la riduzione o mantenimento di una persona in uno stato di soggezione continuativa rileva quando la persona sia costretta a **prestazioni lavorative** o sessuali, ovvero all'accattonaggio, o comunque al compimento di attività illecite (il D.lg. n. 24 del 2014 ha sostituito le parole “a prestazioni”) che ne comportino lo sfruttamento, nella descrizione, al comma 2, delle modalità di condotta (violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona) mediante cui “ha luogo” la riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione.

CONCLUSIONI

Secondo la Presidente della Commissione Giustizia della camera, Donatella Ferranti,

“Il nuovo reato si articola in due distinte ipotesi. a) la fattispecie – base; b) la fattispecie – aggravata.

a) **Fattispecie – base:** *è punito (reclusione da uno a sei anni e multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato) il caporale, ossia chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno, ed il datore di lavoro che utilizza, assume o impiega manodopera reclutata anche – ma non necessariamente – con l'utilizzo di caporalato sfruttando i lavoratori e approfittando del loro stato di bisogno. Gli*

elementi che caratterizzano la condotta, in entrambi i casi, sono lo sfruttamento del lavoratore e l'approfittarsi del suo stato di bisogno.

- b) **Fattispecie – aggravata:** è punito (reclusione da cinque a otto anni e multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato) chi commette il reato di caporalato come descritto nella fattispecie – base mediante violenza o minaccia.

La nuova versione dell'art. 603 bis va letta correttamente: il datore di lavoro risponde del reato di caporalato (a prescindere dall'intervento del caporale) solo se sfrutta ed approfitta dello stato di bisogno dei lavoratori. Le nozioni di sfruttamento e di stato di bisogno debbono essere intese in stretta connessione tra loro, costituendo la condizione di vulnerabilità di chi versa in stato di bisogno il presupposto della condotta approfittatrice del soggetto agente attraverso la quale realizzare lo sfruttamento. Senza queste due condizioni, insomma, non c'è reato”.

Secondo la dottrina ed i commentatori intervenuti sull'argomento da ultimo, in sostanza, gli indici di sfruttamento sono unicamente “sintomi” ovvero indizi che il giudice dovrà valutare se corroborati dagli elementi di sfruttamento ed approfittamento dello stato di bisogno (concetto comunque labile e discrezionale) e non condotte immediatamente delittuose e costituiscono un semplice indicatore dell'esistenza dei fatti oggetto di incriminazione di cui il giudice deve tener conto nell'accertamento della verità, ma che non si identificano a priori con gli elementi costitutivi del reato. Tutto vero. Con questo argomentare, apparentemente corretto e convincente, si alimenta, però, in realtà, il sospetto, la diffidenza verso l'impresa e l'imprenditore. Anche per mere violazioni formali ovvero di carattere unicamente contrattuale e lavoristico, l'imprenditore rischierà di essere introdotto nel meccanismo infernale del processo penale. Sicuramente non si determineranno, nella gran parte dei casi, le condizioni per arrivare alla condanna penale (se sganciate da un reale sfruttamento connesso allo stato di bisogno) ma forte è il rischio che sia attribuito nell'immediatezza del fatto contestato al lavoratore, ai funzionari ispettivi ed al sindacato dei lavoratori uno straordinario potere interdittivo (o peggio!) nei confronti dei datori di lavoro, che si troveranno perciò ad affrontare, in relazione agli indicatori dello sfruttamento, come normati, le conseguenze del loro agire imprenditoriale non più in sede civile ma in sede penale, unitamente a misure draconiane quali l'arresto in flagranza, la confisca, il “controllo” giudiziale dell'azienda.

Se dunque è vero che per configurare il reato è necessario che sussista lo stato di bisogno e l'approfittamento da parte del datore di lavoro, è pur vero che tale stato non è astrattamente difficile da riscontrare nei confronti di persone, come gran parte dei lavoratori agricoli, che svolgono attività di carattere stagionale e discontinuo, che sono disoccupati per buona parte dell'anno, che percepiscono redditi contenuti, e che spesso appartengono a categorie sociali considerate deboli sotto il profilo occupazionale (extracomunitari, ultra cinquantenni, donne).

In ogni caso, la necessità che sussistano il dolo e l'approfittamento dello stato di bisogno mitigano solo in parte le preoccupazioni dei datori di lavoro in merito ad una fattispecie criminosa descritta in modo generico e attraverso il rinvio ad indicatori vaghi ed eccessivamente ampi, che lasciano grandi margini di discrezionalità agli organi di vigilanza ed alla magistratura.

QUADRO SANZIONATORIO – RIEPILOGO

Per quanto riguarda le sanzioni, l'art. 1 prevede per il reato base la reclusione da 1 a 6 anni e la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Se il reato è commesso con violenza o minaccia, è prevista la reclusione da 5 a 8 anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Le pene sopra indicate sono aumentate da un terzo alla metà alla presenza di aggravanti specifiche: numero di lavoratori coinvolti superiore a 3, soggetti minori di età, messa in stato di grave pericolo dei lavoratori. Costituisce circostanza attenuante – che fa diminuire le pene sopra indicate da un terzo a due terzi – la collaborazione con le autorità inquirenti.

Vengono inoltre previsti l'arresto obbligatorio in flagranza di reato (di cui all'art. 380 c.p.p.) e la confisca obbligatoria dei beni, anche per equivalente (art. 2 e art. 5).

Tra le misure cautelari si segnala l'introduzione del controllo giudiziario dell'azienda che il giudice può disporre in luogo del sequestro qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale comporti rischi occupazionali ed economici (art.3).

Viene infine estesa alle ipotesi di reato sopra indicate la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui alla legge n. 231/2001 (art.6).

Per mitigare il rischio di essere coinvolti in procedimenti penali si rende opportuna la definizione di appositi criteri interpretativi ad uso, in specie, degli enti ispettivi.

Occorre precisare ad esempio cosa si debba intendere per “retribuzione palesemente difforme” rispetto a quella contrattuale, al riguardo, si segnala che utile sarebbe stabilire ciò unicamente per salari corrisposti se inferiori al livello salariale minimo sancito dal CCNL o dal CPL, poiché in caso contrario si vedrebbero punite penalmente mere violazioni contrattuali in tema di classificazione o demansionamento.

Ancora da chiarire la portata delle violazioni in materia di organizzazione del lavoro (orario, ferie, festività, ecc ...), basti solo citare le norme contrattuali relative al terzo elemento che compensa, per il personale “avventizio”, in chiave economica tali istituti.

Che dire, poi, delle violazioni in materia di sicurezza del lavoro, alla luce della generica formulazione del punto 3) del terzo comma del nuovo art. 603 bis c.p., formulazione che nemmeno più contempla la previgente formulazione (peraltro di assoluto buon senso) “***tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale***”.

Ciò alla luce delle miriade di adempimenti (per lo più meramente formule e documentali) previsti dal D.Lgs. n. 81/2008. Occorre, in particolare, riformare, alla luce del nuovo dettato normativo, tutte le regole contrattuali portatrici di rigidità, ad esempio in materia di orario di lavoro, recuperando “in toto”, a livello provinciale, le modifiche introdotte dall'art. 42 del CCNL 22 ottobre 2014 in merito al lavoro straordinario; occorrerà riportare la definizione dell'orario al naturale contesto “settimanale” come previsto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003, confinando il divisore 6.5 all'odierno tecnicamente connaturato di divisore salariale stipendiale.

Opportuna, poi, la definizione dell'orario multiperiodale come sancito dall'art. 34, comma 2, del CCNL operai agricoli vigente.

Occorre in sostanza prevedere la massima flessibilità dei fattori organizzativi, come dei livelli “classificatori”, puntando sulle declaratorie e non unicamente sui “profili”, solo la flessibilità contrattuale potrà mitigare i rigori della norma penale, così assurdamente sovrapponibile.

Nessun agricoltore sarà condannato per il “nuovo” 603 bis c.p., molti rischieranno però le “spiate”, “l'invidia del vicino”, le maldicenze del sindacalista, il rigore dell'ispettore; il tutto foriero di costi, lungaggini, gogna mediatica e discredito personale.

Occorre lavorare per modificare un assurdo e penalizzante assetto normativo che se inalterato avrà come unico effetto quello di disincentivare l'impresa sana ed onesta, paradossalmente favorendo l'illegalità che si pretenderebbe di combattere.

LE LINEE GUIDA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

Con circolare n. 5/2019 del 28 febbraio 2019, la Direzione Generale dell'I.N.L. ha reso di pubblico dominio le linee guida, alle quali dovranno attenersi gli Ispettori del lavoro nelle attività di vigilanza, relativamente alle “nuove” fattispecie punitive, di cui all'art. 603 bis c.p., in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Si ricorda che il vigente art. 603 bis c.p. è stato introdotto con la legge n. 199 del 2016.

La materia è particolarmente delicata poiché si tratta di analizzare in concreto elementi fattuali costituenti vuoi fattispecie penali vuoi fattispecie amministrative, connotandosi l'attività ispettiva, per la valenza penalistica, in attività di polizia giudiziaria.

La nuova formulazione dell'art. 603 bis c.p. ha modificato le precedenti regole volte a colpire il caporalato, introducendo reati nuovi ed applicabili anche in assenza di intermediari.

Il “nuovo” articolato punisce infatti:

- a) la intermediazione illecita effettuata da chiunque recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi, in condizione di sfruttamento ed approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- b) lo sfruttamento lavorativo, svolta da chiunque utilizzi, assuma o impieghi manodopera, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Pesanti anche le correlate misure di carattere patrimoniale, introdotte con la legge n. 199/2016, simili a quelle previste per le associazioni di stampo mafioso (nomina di un amministratore, controllo giudiziario, confische, indagini patrimoniali).

Le linee guida chiariscono in primo luogo che cosa si debba intendere per “approfittamento dello stato di bisogno”.

SFRUTTAMENTO

L'I.N.L. individua “l'approfittamento”, quando – a vantaggio proprio dell'agente - vi sia strumentalizzazione della situazione di debolezza della vittima del reato, per la quale è sufficiente una consapevolezza che una parte abbia dello squilibrio tra le prestazioni contrattuali.

Parimenti lo “stato di bisogno” per l’I.N.L. (avente rilevanza penale) sussiste non tanto quando la persona offesa sia in generica difficoltà economica, insoddisfazione o frustrazione bensì nel caso in cui la persona offesa, pur senza versare in stato di assoluta indigenza, si trovi in una condizione anche provvisoria di effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad esigenze definibili come primarie, così relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque, ovvero il lavoratore versi in una condizione psicologica per la quale questi non abbia piena libertà di scelta; lo stato di bisogno quindi non si identifica nel bisogno di lavorare, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile, che pur non annientando in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale della persona.

Conseguentemente l’I.N.L. raccomanda agli ispettori del lavoro di verificare tali elementi, acquisendo i relativi elementi di prova; l’I.N.L. per inciso ritiene come il personale extracomunitario sia più facilmente in uno stato di debolezza sociale, ritenendo meno complessa la prova per tale tipologia di lavoratori (in pratica, traducendo dal burocratese, basta essere extracomunitario per versare in stato di bisogno!!!) .

La nota della Direzione Generale I.N.L. illustra poi, ampiamente, gli elementi propri dello sfruttamento lavorativo, ciò legando l’indice di sfruttamento ad alcune “condizioni” intendendosi queste come condizioni di lavoro.

In sostanza, le condizioni di lavoro non sono elementi condizionanti la sussistenza del reato ma rappresentano meri indici dello sfruttamento, alternativi ed utili per finalizzare, indirizzare ed approfondire gli accertamenti ispettivi.

Le linee guida ripercorrono tali indici:

- a) la *“reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”*. Secondo le linee guida la reiterazione va intesa - ed è questa una particolarità della nota fortemente critica a livello interpretativo e che peggiora la lettera della norma - come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione di un possibile turn over. Inoltre, il riferimento ai contratti collettivi è da intendersi ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni “comparativamente” più rappresentative. Per l’agricoltura, quindi ad esempio, si dovranno valutare le norme del C.C.N.L. e dei C.P.L. di settore sottoscritte dalle organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, FLAI – CGIL, FAI – CISL e UILA –UILA.
- b) la *“reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie”*; in concreto si punisce la violazione delle norme sul riposo di cui agli artt. 7 (riposo giornaliero), 9 (riposo settimanale) e 10 (ferie annuali) del D.Lgs. n. 66/2003 nonché le violazioni in tema la aspettativa obbligatoria (ad es. maternità); il comportamento reiterato, quale indice della sussistenza di una condizione di sfruttamento lavorativo può realizzarsi, secondo l’I.N.L. - anche in questa tipologia di irregolarità - nei confronti di lavoratori sempre diversi.
- c) la *“sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro”*; in tal caso, secondo l’I.N.L., l’indice sarà tanto più significativo quanto più gravi siano le violazioni in materia accertate; meno “peso” avranno, secondo l’I.N.L., le eventuali violazioni di carattere formale o altre violazioni che non incidono direttamente sulla salute e sicurezza del lavoratore. Le violazioni in materia particolarmente gravi potranno invece dar luogo ad una aggravante specifica che, secondo il comma 4 n. 3 dell’art. 603 bis c.p., si realizza per *“aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”*. L’I.N.L. ricorda che per tale indice non è richiesta la reiterazione, essendo quindi sufficiente un solo episodio (al riguardo non si può non ritenere eccessiva tale previsione normativa, come da più parti si era in passato sostenuto).
- d) la *“sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti”*; in relazione a tale indice l’ispettore dovrà verificare la insussistenza della riduzione o del mantenimento in schiavitù o in servitù. Le linee guida dell’I.N.L. chiariscono che la condizione lavorativa degradante si potrà avere quando il trasporto dei lavoratori presso i luoghi di lavoro sia effettuato con veicoli del tutto inadeguati e superando il numero delle persone consentito così da esporli a pericolo; quando lo svolgimento dell’attività lavorativa avvenga in condizioni meteorologiche avverse, senza adeguati dispositivi di protezione individuale; quando sia del tutto esclusa la possibilità di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti; quando siano assenti locali per necessità fisiologiche ecc.. La sorveglianza, secondo l’I.N.L. non è invece da intendersi nel senso letterale, essendo sufficiente una costante presenza fisica del datore di lavoro/fiduciario in grado di ingenerare nel lavoratore timore ed il pensiero di essere controllato e quindi di dover produrre alacremente al fine di conservare il lavoro. Sembrano linee guida francamente molto sommarie, poco strutturate e del tutto soggettivistiche!

La nota dell’I.N.L. precisa altresì che quando per alcuni indici di sfruttamento (esempio orario di lavoro) si determinino le condizioni per l’applicazione anche di sanzioni amministrative il procedimento sanzionatorio dovrà essere sdoppiato: da un lato si procederà in sede penale, segnalando i reati alla Procura della Repubblica, e dall’altro si procederà con verbali sanzionatori in sede amministrativa, notificando l’illeceità agli interessati.

La circolare specifica agli ispettori come l'art. 603 bis c.p. preveda che *“se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato”* (comma 2) e che *“costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:*

- 1) *il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
- 2) *il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
- 3) *l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”* (comma 3).

Infine, le linee guida prevedono indicazioni in materia di attività ispettiva ed investigativa.

In particolare, l'I.N.L. ribadisce che l'attività investigativa deve essere pianificata, tranne che nelle ipotesi di arresto in flagranza, con i Magistrati delle competenti Procure della Repubblica ed i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro e deve essere finalizzata a ricostruire l'intera filiera e accertare l'esistenza degli elementi propri del reato ex art. 603 bis c.p.; va poi ricordato che rispetto al reato in questione, oltre all'arresto in flagranza, è prevista:

- la possibilità di ricorso alle intercettazioni (v. art. 266 c.p.p.);
- la confisca obbligatoria delle *“cose che servono o furono destinate alla commissione del delitto e dei proventi da esso derivanti”* (anche per equivalente) in caso di condanna o patteggiamento;
- la confisca allargata per sproporzione di denaro, beni oltre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza e di cui risulti titolare in valore sproporzionato al reddito dichiarato o alla propria attività economica.

INTERMEDIAZIONE ILLECITA

La nota I.N.L. precisa che avuto riguardo alla attività dell'intermediario occorre in primo luogo procedere ad una sua identificazione attraverso le banche dati a disposizione (C.C.I.A.A. in particolare) per appurare:

- a) se lo stesso opera sotto una ragione sociale ed in caso affermativo qual è l'oggetto dell'impresa;
- b) se dispone di autorizzazioni alla somministrazione o intermediazione di lavoro;
- c) se ha rapporti economici (censiti ufficialmente) con imprenditori operanti nel settore interessato dallo sfruttamento;
- d) se è intestatario di veicoli, verificandone la tipologia e la targa (in particolare nell'ambito dell'agricoltura);
- e) qual è l'attività lavorativa o imprenditoriale (se ve ne è una) ufficialmente esercitata.

Una volta identificato l'intermediario gli ispettori del lavoro dovranno, qualora si ravvisi una interposizione illecita, procedere alle identificazione dell'utilizzatore (azienda dove in concreto lavorano i soggetti intermediati) accertando i collegamenti con il soggetto intermediario.

Tale attività ispettiva dovrà essere espletata in raccordo con la Procura della Repubblica nonché i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro (in tale contesto si potranno disporre intercettazioni telefoniche, disporre sequestri di devices, pc, e quanto altro).

L'indagine, quindi, dovrà accertare il collegamento tra l'intermediario e l'utilizzatore, le reali condizioni di lavoro, quelle alloggiative (qualora ai lavoratori venisse fornito alloggio), i metodi di sorveglianza (quando le lavorazioni si svolgono all'aperto), il numero di lavoratori reclutati, la loro età, e quanto altro utile.

Ancora, l'ispettore potrà svolgere un'attività di perquisizione, rilievi, acquisizione di documenti, contabilità formata tra intermediario e utilizzatore; utili, poi, videoriprese e fotografie, anche all'interno di locali dove sono alloggiati i lavoratori. La nota raccomanda agli ispettori di acquisire, presso gli Istituti previdenziali e le organizzazioni sindacali, tutte le informazioni utili per valutare gli indici di sfruttamento.

La nota I.N.L. si sofferma poi lungamente su alcuni fenomeni che gli ultimi tempi hanno modificato il tradizionale quadro della intermediazione illecita, che oggi si caratterizza per la apparente legalità (presenza ad esempio di permesso di soggiorno, regolare assunzione dl lavoratore; in altri casi, presenza di un contratto di somministrazione; presenza di una documentazione amministrativa e contabile apparentemente esatta).

Sovente infatti si è riscontrato come, in molti casi, ai lavoratori sia consegnato un prospetto paga con regolare attestazione oraria e retributiva quando viceversa, nel concreto del rapporto, sia l'orario di lavoro che la retribuzione non siano effettivamente correlati alla prestazione veramente resa; per tacere dei casi in cui la retribuzione ufficialmente risultante (ricordiamo che dal luglio 2018 la somma portata dalla busta paga deve essere saldata con metodi tracciati e non più in contanti) sia regolare ma il lavoratore, durante l'accesso ispettivo, dichiara di aver restituito una parte della retribuzione al datore di lavoro; in tali casi l'ispettore dovrà valutare la sussistenza del reato di estorsione (art. 629 c.p.).

In materia di audizione dei lavoratori le linee guida raccomandano agli ispettori di acquisire non solo sommarie informazioni ma ogni notizia utile a comprovare sfruttamento e stato di bisogno.

La circolare I.N.L. rammenta al riguardo nel caso in cui si tratti di personale extracomunitario privo di permesso di soggiorno come l'art. 18 del D.Lgs. n. 286/1998 preveda, in favore del prestatore clandestino, il rilascio di uno speciale permesso di soggiorno *“per consentire allo straniero di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale”* che, peraltro, *“consente l'accesso ai servizi assistenziali e*

allo studio, nonché l'iscrizione nelle liste di collocamento e lo svolgimento di lavoro subordinato, fatti salvi i requisiti minimi di età". Analogamente l'I.N.L. ricorda il dettato di cui all'art. 22, comma 12 quater, del citato decreto, secondo il quale *"nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo di cui al comma 12-bis" – che a sua volta richiama anche l'art. 603 bis c.p. – "è rilasciato dal Questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, un permesso di soggiorno"*; anche tale documento, *"consente lo svolgimento di attività lavorativa e può essere convertito, alla scadenza, in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo"*.

La circolare I.N.L. rammenta, in ragione della particolare vulnerabilità dei soggetti vittime del reato di cui all'art. 603 bis c.p., la possibile applicazione di alcuni istituti processuali quali:

- incidente probatorio ex art. 392, comma 1 bis, c.p.p.;
- parte offesa risentita in dibattimento ex art. 190 bis c.p.p. solo su fatti diversi dall'incidente probatorio;
- audizione protetta in dibattimento ex art. 498 c.p.p.;
- audizione protetta in incidente probatorio ex art. 398, comma 5, c.p.p.;
- possibilità di ricorrere all'ausilio di esperto (psicologo) per l'esame.

Sempre per il caso in cui il lavoratore sia uno straniero privo di un regolare permesso di soggiorno, la nota I.N.L. ricorda agli ispettori che in astratto anche tale soggetto è punibile sulla base dell'art. 10 bis del D.Lgs. n. 286/1998, secondo il quale *"salvo che il fatto costituisca più grave reato, lo straniero che fa ingresso ovvero si trattiene nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni del presente testo unico nonché di quelle di cui all'articolo 1 della legge 28 maggio 2007, n. 68, è punito con l'ammenda da 5.000 a 10.000 euro"*.

Al riguardo l'I.N.L. raccomanda agli ispettori, per non vanificare lo sviluppo successivo della attività di indagine, anche ai fini processuali, prima di procedere alla audizione del lavoratore "clandestino" di svolgere alcune attività preliminari, quali:

- avviso al difensore di ufficio / di fiducia;
- avviso ex art. 64, comma 3 lett. b) e c), c.p.p. (facoltà di non rispondere ad alcuna domanda; in caso di dichiarazioni su fatti che concernono la responsabilità di altri, assumerà, in ordine a tali fatti, l'ufficio di testimone).

Relativamente all'imprenditore eventualmente indagato la nota I.N.L. ricorda che qualora il titolare dell'azienda collabori, con gli ispettori e gli altri soggetti indaganti, la legge prevede riduzioni di pena, secondo quanto statuito dall'art. 600 septies 1 e dall'art. 603 bis 1, c.p.; in particolare il primo prevede una diminuzione di pena *"nei confronti del concorrente che si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti"*; la seconda norma prevede una diminuzione di pena *"nei confronti di chi, nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite"*.

Le linee guida dell'I.N.L. raccomandano ancora la puntuale analisi del comportamento di terzi qualora abbiano consentito o agevolato la realizzazione della fattispecie di cui si è detto, come ad esempio per i casi di appalti di servizio, quando vi è violazione dei minimi contrattuali stabiliti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

SCHEDA INL PER ISTRUTTORIA

Le linee guida dell'I.N.L. contengono, poi, in allegato una griglia di domande da sottoporre alle maestranze presunte vittime dei reati; in tale griglia si individuano tutti gli aspetti utili sia per il caso dell'accertamento dello stato di bisogno che per la verifica dello sfruttamento; la griglia si sviluppa prevedendo domande sui cd. Indici, vuoi in tema di violazione dell'orario di lavoro, in materia di sicurezza del lavoro, alle condizioni di lavoro.

Di seguito si pubblica la scheda allegata alla circolare, con la quale si dispone una griglia di domande che l'Ispettore del lavoro potrà rivolgere al lavoratore ovvero al titolare dell'azienda o dal soggetto che ha proposto denuncia.

Per l'accertamento dello stato di bisogno

- da quanto tempo si trova in Italia?
- con quale status giuridico?
- come è arrivato in Italia?
- se è arrivato illegalmente con quali mezzi è giunto? Ha pagato qualcuno per il viaggio?
- dove ha soggiornato prima di cominciare il lavoro attuale?
- come si manteneva?
- che lavoro svolge?
- dove si svolge l'attività lavorativa? Per chi lavora? È a conoscenza della sede dell'azienda?
- Sa indicare l'indirizzo preciso?

- come raggiunge il luogo di lavoro?
- come è avvenuta l'assunzione?
- da quanto tempo lavora in quel posto a quelle condizioni?
- ha propri mezzi di sostentamento?
- ha una famiglia? Dove vive? Esistono in famiglia altri redditi?
- qual è il suo stato di salute?
- è stato vittima di persecuzioni? Per quale motivo? In quale luogo?

Per l'accertamento dello sfruttamento

- A) Indice relativo alla reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.
- quali mansioni svolge?
 - quanto viene pagato?
 - quando avviene il pagamento?
 - con che modalità avviene il pagamento?
 - ha documenti che dimostrino il pagamento? Ha documenti che dimostrino il versamento dei contributi?
 - riceve dal datore di lavoro anche vitto e alloggio?
 - la paga direttamente il datore di lavoro?
 - il datore di lavoro o l'intermediario detraggono dalla paga (o si fanno dare) una somma per dei servizi che offrono? Per esempio trasporto, acqua, cibo ecc.
- B) Indice relativo alla reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie.
- si tratta di un lavoro fisso o a chiamata? Con quanto preavviso viene chiamato per lavorare?
 - come si organizza in generale il lavoro?
 - come viene stabilita la paga?
 - è fissa per periodo di tempo o proporzionata ai risultati ottenuti?
 - quante ore lavora al giorno?
 - quanto tempo ci mette a recarsi da dove vive a dove lavora?
 - l'orario di lavoro è spezzato da pause per ristorarsi e riposarsi?
 - quanto lunghe?
 - quanti giorni della settimana lavora?
 - i giorni in cui non lavora sono retribuiti?
 - ha mai avuto ferie? Sono state retribuite?
 - si è mai ammalato e non è andato per questo a lavoro? Che conseguenze ci sono state? È stato comunque pagato?
- C) Indice relativo alla sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.
- sul luogo di lavoro ha accesso a servizi igienici, acqua potabile, punti di ristoro di qualsiasi genere (non necessariamente gratuiti)?
 - è mai stato visitato da un medico dell'azienda?
 - lavora con macchine o in ambienti in cui sono presenti macchine?
 - lavora con prodotti chimici?
 - sposta pesi durante il lavoro?
 - ha mai lavorato a più di due metri di altezza?
 - ci sono vie di fuga segnalate, estintori, cassetta di primo soccorso?
 - le sono stati forniti i necessari e idonei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale?
 - le è stato mai spiegato cosa fare in caso di pericolo? In particolare, in caso di situazioni in cui si presenti un pericolo grave ed immediato per il lavoratore, è stato chiesto a quest'ultimo da parte del datore di astenersi dall'esercitare o dal riprendere l'attività lavorativa? E comunque sa di dover abbandonare, in tali situazioni, il posto di lavoro o la zona pericolosa? O, viceversa, gli è stato chiesto di continuare a lavorare?
 - cosa succede se qualcuno si fa male sul posto di lavoro? È mai successo che qualcuno si sia fatto male
 - durante l'orario di lavoro?
 - in caso di infortunio sul lavoro, sa se sono state fatte le necessarie comunicazioni (a fini assicurativi) all'INAIL?

- nel caso in cui esistano sul luogo di lavoro zone che possono esporre il lavoratore a un rischio grave e specifico, il datore di lavoro ha verificato che solo il lavoratore che ha ricevuto adeguate informazioni vi possa accedere?
- sono mai stati effettuati appositi corsi di formazione per garantire la sicurezza dei lavoratori?

D) Indice relativo la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

- il posto in cui vive gli è stato indicato dal datore di lavoro?
- ha un posto dove vivere a parte quello indicatogli dal datore di lavoro?
- quali sono le condizioni del luogo in cui vive?
- come viene controllato il suo lavoro e da chi?
- cosa succede se un lavoratore non lavora bene? Che tipo di sanzioni vengono inflitte?
- chi organizza il lavoro che svolge?
- è mai stato oggetto di minaccia fisica o di denuncia o di licenziamento da parte del datore di lavoro o dei suoi collaboratori o da parte di chi lo ha reclutato? E per quale motivo?
- quali sono le condizioni di lavoro, retribuzione, alloggio ecc. dei suoi compagni di lavoro?
- in caso di licenziamento, questo come è avvenuto? Le è stato dato il preavviso?
- le è stato consegnato un documento al termine del rapporto di lavoro?
- sono state versate somme di denaro oltre l'ultima paga pattuita? Le è stata versata l'ultima paga?

Domande eventuali per chi ha dichiaratamente deciso di denunciare lo sfruttamento

- perché ha deciso di denunciare lo sfruttamento?
- chi è a conoscenza di questa sua decisione?
- teme che ci possano essere delle ritorsioni contro di lei per questa decisione? Teme delle conseguenze ulteriori (es. perdita dell'alloggio)?
- è in grado di fornire numeri di telefono di colleghi o di datori di lavoro?
- è in grado di fornire altri elementi che possano aiutare ad identificare i suoi colleghi o il suo datore di lavoro (es. targa dell'auto ecc.)?
- ci sono altri lavoratori che vogliono denunciare lo sfruttamento?

CAPITOLO 12 – TRACCIABILITA' RETRIBUZIONI dal 1° luglio 2018

Come molti ricorderanno, è previsto, con effetto dal 1° luglio 2018, un nuovo adempimento per tutti i datori di lavoro: l'art. 1, comma 910 – 913, della legge n. 205/2018 (cd. Legge di Bilancio), prevede che la retribuzione ai lavoratori dipendenti dovrà essere corrisposta attraverso modalità di pagamento "tracciabili".

In pratica, per tutto il settore agricolo (come per tutte le aziende anche degli altri settori), dal 1° luglio il compenso ai collaboratori, anche stagionali e/o per i brevi periodi e/o stranieri, privi di domiciliazione bancaria nel nostro paese, non potrà più essere pagato con denaro contante.

In caso di violazione del precetto per il datore di lavoro inadempiente è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000,00 euro a 5.000,00 euro.

Dal 1° luglio, quindi, i datori di lavoro privati dovranno obbligatoriamente utilizzare modalità di pagamento tracciabili; si intendono tracciati i pagamenti effettuati con bonifici, assegni o altri strumenti di pagamento elettronici (quali ad esempio carte prepagate e assegni elettronici); la corresponsione con denaro contante del salario è possibile solo attraverso l'istituto bancario o postale presso il quale il datore di lavoro abbia aperto un conto tesoreria, con mandato di pagamento.

L'obbligo di cui sopra è valevole per tutti i rapporti di lavoro subordinato, indipendentemente dalla durata, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed i contratti di lavoro stipulati dalle cooperative con i propri soci; sono esclusi i pagamenti in denaro contante nell'ambito dei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni (buffo ... no!!!) nonché i rapporti di lavoro domestico, borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Sul punto è intervenuto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 4538 del 22 maggio 2018.

La nota precisa le modalità della tracciabilità: secondo l'I.T.L. queste le modalità elencate attraverso le quali effettuare la corresponsione della retribuzione:

- bonifico sul conto identificativo;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;

- emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Dal punto di vista sanzionatorio, la circolare precisa che si dovrà ritenere la violazione integrata:

- a) quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dalla legge;
- b) nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso; circostanze queste che evidenziano, secondo gli ispettori, uno scopo elusivo del datore di lavoro che mina la ratio della norma.

La circolare precisa, poi, la finalità antielusiva della norma, che risulta avvalorata anche dalla previsione dell'ultimo periodo del comma 912, comma che sancisce come la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce più prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione; ai fini della contestazione della sanzione è necessario verificare non soltanto che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli strumenti previsti ex lege ma che lo stesso sia andato a buon fine.

La nota I.T.L., con riferimento alla contestazione dell'illecito al trasgressore, precisa che trovano applicazione, le disposizioni di cui alla L. n. 689/1981 e al D.Lgs. n. 124/2004 ad eccezione del potere di diffida, trattandosi di illecito non materialmente sanabile. Ne consegue che la sanzione sarà determinata nella misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 (pari ad 1/3 del massimo della sanzione, codice tributo 741T) e, in caso di mancato versamento delle somme sul cod. tributo 741T, l'autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'art. 17 della L. n. 689/1981, è da individuare nell'Ispettorato territoriale del lavoro.

Avverso il verbale di contestazione e notificazione adottato dagli organi di vigilanza di cui all'art. 13, comma 7, del D.Lgs. n. 124/2004 è possibile presentare ricorso amministrativo al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004 entro trenta giorni dalla sua notifica. Entro lo stesso termine è altresì possibile presentare scritti difensivi all'Autorità che riceve il rapporto ai sensi dell'art. 18 della L. n. 689/1981.

Con nota n. 7296 del 10 settembre 2018, l'I.N.L. (Ispettorato Nazionale del Lavoro) ha, di concerto con ABI (Associazione Bancaria Italiana) e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, chiarito ulteriormente alcuni aspetti relativamente al pagamento delle retribuzioni con metodi "tracciabili" rammentando, come è noto, il divieto al ricorso al pagamento con denaro contante vigente con effetto dal 1° luglio 2018.

L'Ispettorato fornisce alcuni importanti chiarimenti individuando alcune tipologie di erogazione economica, in favore del dipendente, per le quali è ancora possibile l'utilizzo del denaro contante.

Rimborsi spese vive

Stante il tenore letterale della norma, viene chiarito come gli strumenti di pagamento espressamente elencati alle lettere da a) a d) del comma 910 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, sono relativi unicamente alle somme erogate a titolo di retribuzione, pertanto l'utilizzo di strumenti tracciabili non è obbligatorio per la corresponsione di somme dovute a diverso titolo, quali ad esempio quelle relative a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (es: anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio), che potranno, quindi, continuare ad essere corrisposte in contanti.

Trasferta

Per quanto riguarda l'indennità di trasferta, l'Ispettorato in considerazione della natura "mista" della indennità (risarcitoria e retributiva solo quando superi un determinato importo ed abbia determinate caratteristiche), ritiene necessario ricomprendere le somme erogate a tale titolo nell'ambito degli obblighi di tracciabilità, diversamente da quello che avviene rispetto a somme versate esclusivamente a titolo di rimborso (documentato) che hanno natura solo restitutoria.

Ciò in quanto, secondo l'I.N.L., la *ratio* della norma è quella di consentire al personale ispettivo di verificare gli effettivi importi versati al lavoratore "forfettariamente", anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di imponibilità fiscale e contributiva previsti dalla disciplina in materia di trasferte (art. 51, comma 5, del TUIR).

Sportello bancario

Relativamente al "*pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento*", l'I.N.L., con la precitata nota, reputa che stante la *ratio* sottesa alla norma, è ammissibile anche che il pagamento delle retribuzioni venga effettuato al lavoratore in contanti presso lo sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto e risulti intestatario di un conto corrente o conto di pagamento ordinario, ciò in quanto, con tale modalità di pagamento, è assicurata la finalità antielusiva della norma, tenuto conto che il pagamento è effettuato dalla banca e risulta sempre tracciabile anche ai fini di una possibile verifica da parte degli organi di vigilanza.

Pertanto, l'esplicito riferimento di legge al solo "*conto corrente di tesoreria*" non comporta, a parere dell'I.N.L., che l'eventuale pagamento effettuato su conto corrente ordinario possa ritenersi illecito e come tale sanzionabile ex art. 1, comma 913.

Assegno / vaglia

Relativamente alla casistica concernente alla emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a suo delegato, l'I.N.L. reputa ammissibile anche l'utilizzo per il pagamento delle retribuzioni anche il "vaglia postale", sempreché siano rispettate le condizioni e le modalità di cui all'art. 49, commi 7 e 8, del D.Lgs. n. 231/2007 – ai sensi dei quali *“gli assegni circolari, vaglia postali e cambiari sono emessi con l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità”* e *“il rilascio di assegni circolari, vaglia postali e cambiari, di importo inferiore a 1.000 euro può essere richiesto, per iscritto, dal cliente senza la clausola di non trasferibilità”* – e vengano esplicitati nella causale i dati essenziali dell'operazione (indicazione del datore di lavoro che effettua il versamento e del lavoratore/ beneficiario, data ed importo dell'operazione ed il mese di riferimento della retribuzione).

Con nota n. 7296 del 10 settembre 2018, l'I.N.L. (Ispettorato Nazionale del Lavoro) ha, di concerto con ABI (Associazione Bancaria Italiana) e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, chiarito ulteriormente alcuni aspetti relativamente al pagamento delle retribuzioni con metodologie “tracciabili”.

La nota dell'Ispettorato, oltre a fornire ulteriori indicazioni circa i mezzi di pagamento ammessi sulla base dell'art. 1 della legge n. 205/2017 (commi 910 – 913), illustra le modalità per le verifiche ispettive presso gli istituti di credito.

Bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore.

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro effettui il pagamento della retribuzione, l'istanza di verifica va indirizzata alla filiale dell'Istituto di credito ove è acceso il c/c del datore di lavoro, identificato mediante IBAN, dal quale è stato disposto il bonifico.

In sede ispettiva, il procedente dovrà indicare i codici IBAN identificativi dei conti presso i quali i lavoratori hanno richiesto l'accredito degli stipendi; nel caso in cui, il lavoratore abbia dato, per iscritto, indicazione di accreditare le somme su conto corrente intestato a soggetto diverso, alla banca dovranno essere comunicati i dati (nome e cognome e IBAN) dei titolari dei relativi conti.

La banca del datore di lavoro potrà verificare se nel periodo di riferimento sono stati disposti ordini di bonifico in favore del codice IBAN indicato e restituire, per ciascun bonifico, queste informazioni: data di regolamento; codice identificativo dell'operazione (TRN-Transaction Reference Number, ovvero CRO-Codice Riferimento Operazione); importo.

La banca ordinante può confermare l'avvenuta esecuzione e il regolamento del bonifico in favore dei codici IBAN indicati e segnalare l'eventuale storno dell'operazione, ricevibile entro il terzo giorno lavorativo successivo a quello di esecuzione.

La nota dell'I.N.L. precisa che l'Istituto di Credito, all'esito ispettivo potrà unicamente:

- confermare esecuzione e regolamento del bonifico,
- segnalare l'eventuale storno dell'operazione (entro tre giorni); l'Istituto non potrà viceversa dare certezza delle definitività del pagamento, essendo possibile il richiamo del bonifico anche con tempi più dilatati.

Strumenti di pagamento elettronici.

Quando il pagamento della retribuzione è disposto con strumenti di pagamento elettronici (carte prepagate), l'ispettore dovrà fornire alla banca del datore di lavoro le stesse informazioni previste per i pagamenti eseguiti a mezzo bonifico (codice IBAN del beneficiario) la banca dovrà fornire le informazioni sopraindicate. I pagamenti effettuati in favore di una carta di pagamento dotata di IBAN vengono infatti eseguiti dalle banche tramite bonifico.

Il versamento dello stipendio su una carta prepagata non dotata di IBAN si concretizza con l'operazione di ricarica della carta stessa. L'avvenuto pagamento è dimostrato unicamente dal datore di lavoro esibendo la ricevuta rilasciata dalla Banca che ha emesso la carta, nella quale sono riportate data ed importo della ricarica.

Pagamento in contanti attraverso conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento e attraverso conto corrente/conto di pagamento ordinario.

Nei casi di pagamento con conto di tesoreria, l'ispettore dovrà comunicare alla banca del datore di lavoro il codice fiscale e i dati anagrafici (nome e cognome) dei lavoratori. La banca può segnalare che:

- il lavoratore ha riscosso le somme, specificando data e importo erogato;
- la retribuzione è stata messa a disposizione ma il lavoratore non ha ancora provveduto al ritiro delle somme;
- le somme messe a disposizione sono state restituite al datore di lavoro per superamento dei termini di giacenza (solitamente le somme sono a disposizione per un periodo di tempo limitato, ad es. 30 o 60 giorni);

Emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Nelle ipotesi di pagamento con assegni bancari l'ispettore potrà chiedere informazioni alla banca sugli assegni, tratti e pagati sul conto del datore di lavoro, in un determinato periodo di tempo, ciò specificando il numero dell'assegno consegnato al lavoratore; l'Istituto di credito del datore di lavoro potrà fornire le seguenti informazioni: importo, codice ABI e codice CAB della banca presso la quale l'assegno è stato versato per l'incasso, data pagamento, eventuale esito dell'assegno. L'Istituto di credito del datore di lavoro può non conoscere il soggetto in favore del quale l'assegno è stato emesso e pagato (qualora l'assegno sia girato – ciò ovviamente per un importo inferiore a 1.000 euro – il beneficiario potrebbe essere diverso dal soggetto che ha incassato il titolo).

L'ispettore potrà, inoltre, chiedere alla banca informazioni sul soggetto che ha versato ed incassato l'assegno, all'uopo indicando il numero dell'assegno.

In caso di utilizzo di assegno circolare, la banca, oltre alle informazioni innanzi dette, potrà fornire i dati relativi al beneficiario in favore del quale il titolo è stato emesso.

La circolare ispettiva in commento precisa (con eccesso di zelo, si ritiene!) che nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia fornito al personale ispettivo alcuna prova dell'emissione degli assegni, ciò integri l'illecito di cui al comma 913 della legge n. 205/2017. La circolare dell'I.N.L. ulteriormente precisa che, qualora da altri elementi risulti la possibilità di un pagamento eseguito a mezzo assegno e sia necessario procedere ad ulteriori approfondimenti, la banca a cui la richiesta è rivolta (banca del datore di lavoro o banca richiesta di emettere l'assegno circolare) potrà fornire indicazioni sugli assegni che, nel periodo considerato, sono stati tratti sul conto del datore di lavoro o richiesti di emissione. Ciò, peraltro, nella consapevolezza che gli assegni emessi dall'azienda potrebbero riferirsi non solo al pagamento delle retribuzioni ma anche ad altri pagamenti effettuati dal datore di lavoro (ad es. per forniture merci o altro).

La circolare, inoltre, fornisce agli ispettori del lavoro ulteriori istruzioni in ordine a:

- le istanze di chiarimento alle banche, che dovranno essere redatte su modulistica standard ed inviate preferibilmente a mezzo PEC, direttamente alla filiale utilizzata dal datore di lavoro, nella quale è stato intrattenuto il rapporto (bonifico, pagamenti elettronici, contanti);
- in caso di assegni, l'istanza è da indirizzare direttamente alla banca – quando si conoscano ABI e CAB – che ha negoziato l'assegno;
- i termini di risposta di norma sono fissati in giorni 30.

Da ultimo, la nota precisa che qualora nel corso delle ispezioni il personale ispettivo riscontrasse pagamenti in contanti per un importo mensile superiore ad € 3.000, sarà necessario la segnalazione per la violazione dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo n. 231/2007, ai fini della contestazione, da parte degli organi competenti, dell'illecito amministrativo.

CAPITOLO 13 – RAPPORTO DI LAVORO – RECENTI ORIENTAMENTI NORMATIVI

DATORI DI LAVORO: NUOVI OBBLIGHI.

Con due recenti provvedimenti nel nostro ordinamento sono stati introdotti nuovi istituti giuridici posti a tutela dei dipendenti e forieri di nuovi obblighi per le aziende.

In particolare, ci si riferisce al c.d. "*whistleblowing*" ed alle "molestie sessuali".

Whistleblowing (segnalazione di illeciti)

Con legge n. 179 del 30 novembre 2017 sono state introdotte nuove norme per i casi di dipendenti che segnalino la commissione di illeciti di cui siano venuti a conoscenza sul posto di lavoro.

In precedenza su temi analoghi si rinvenivano per il settore privato le norme di cui appresso:

- Art. 20, comma 2, lett. e), D.Lgs. n. 81/2008 Sicurezza sul lavoro: "*I lavoratori devono in particolare: [...] segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) ed d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*".
- Art. 6, comma 2, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001, il quale prevede "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

In sostanza, norme a valenza infortunistica o per aziende strutturate e organizzate.

Con la norma in commento si determina un quadro più generale; la legge modifica infatti le norme di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; in particolare, in ordine ai modelli di organizzazione e di gestione adottati per prevenire o contrastare i possibili reati.

In particolare, le aziende devono (se si intendono evitare i rigori della legge e cioè la responsabilità aziendale) adottare uno o più canali che consentano ai responsabili (rappresentanti, amministratori, direzioni, gestori e controllori) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente/impresa, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità, del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; nonché almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. La norma prevede, poi, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, e confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Ancora nel sistema disciplinare adottato aziendalimente, si devono introdurre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A tutela del dipendente la norma prevede che l'adozione di misure discriminatorie, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La legge cambia anche le regole in tema di riservatezza.

Nell'ipotesi di segnalazione o denuncia, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, anche private, nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di notizie coperte dall'obbligo di segreto, di cui agli artt. 326 (pubblici ufficiali e simili), 622 (professionisti) e 623 (segreto industriale e simili) del codice penale e all'art. 2105 (obblighi del lavoratore di fedeltà) del codice civile.

La norma prevede, poi, che quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Molestie sessuali

La legge di Bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205) prevede all'art. 1, comma 219, modifiche significative del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) ed alla disciplina delle tutele previste in caso di molestie sessuali.

Im primis è stabilito un obbligo generalizzato nei confronti dei datori di lavoro volta ad *“assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro ed i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”* (nuovo c.3-ter dell'art. 26 del Codice per le pari opportunità).

Tale previsione integra ed amplia quanto in generale previsto per l'imprenditore e cioè quello di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, di cui all'art. 2087 del codice civile.

La norma ancora prevede che il dipendente che agisca in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in ambito lavorativo **non possa “esser sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa”**; conseguentemente sono nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Molto opportunamente la legge prevede peraltro che le previste tutele non siano dovute quando sia accertata, anche solamente con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

INFORTUNIO IN ITINERE IN ATTIVITÀ AGRICOLA CONNESSA.

Con una recente ed interessante sentenza, la cassazione si pronuncia sulla fattispecie dell'infortunio in itinere nell'ambito di una attività agricola connessa (avuto riguardo peraltro anche uno scambio di manodopera ex art. 2.139 c.c.).

La causa trae origine da una alquanto singolare situazione di fatto.

In sintesi, il titolare di un'azienda agricola anni addietro fu investito da un autoveicolo mentre, a piedi, stava recandosi a pagare una fattura di acquisto di gasolio per conto del figlio, titolare di altra azienda agricola. Dall'investimento conseguì la morte dell'investito.

Il coniuge ed erede del defunto convenne in giudizio, dinanzi al Tribunale, l'Inail chiedendo il riconoscimento delle prestazioni previste per legge ai superstiti, sul presupposto che il defunto collaborava personalmente nell'azienda agricola del figlio a titolo di reciprocità gratuita (art. 2.139 c.c. – scambio di manodopera) e che l'infortunio in itinere si era verificato mentre stava prestando tale collaborazione.

Il Tribunale adito rigettò la domanda e la decisione impugnata, venne successivamente confermata dalla Corte di Appello. A fondamento della decisione la Corte ebbe ad osservare come l'infortunio si fosse verificato nell'adempimento di un dovere o di un interesse personale dell'agricoltore, e non invece nello svolgimento dell'attività agricola, da intendersi come attività funzionalmente collegata al lavoro agricolo per la quale solo sussiste la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro. Sempre secondo la Corte di Appello non sussistevano altresì i presupposti della reciprocità, come disciplinata dall'art. 2.139

c.c.; sotto l'aspetto previdenziale ed assicurativo, ciò comporta che l'attività di scambio deve ricollegarsi al fondo in maniera sostanziale e funzionale, nel senso che si deve trattare di prestazioni agricole reciproche, con la conseguenza che non è sufficiente che lo scambio avvenga tra una prestazione agricola ed una prestazione di genere diverso.

Gli eredi del defunto presentarono ricorso alla Suprema Corte di Legittimità.

Alquanto articolata la disamina della Corte di Cassazione. Il punto controverso è se, nelle citate circostanze di fatto, possa configurarsi lo svolgimento di un'attività agricola e, conseguentemente, l'occasione di lavoro necessaria ai sensi dell'art. 2 del d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, per ricomprendere l'infortunio nella tutela assicurativa.

Più in particolare, se (ed in quali limiti) possa rientrare tra i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, quello che si produca a carico del lavoratore agricolo nel corso di uno spostamento, che si sia reso necessario per recarsi dai locali della sua azienda in altro luogo per motivi diversi da quelli strettamente inerenti alla attività di produzione ma connessi a questa.

La Corte di Cassazione, anche in precedenza, partendo dall'esame delle fonti normative (artt. 205 e 207 del T.U. INAIL, art. 2.135 c.c.), ha definito compiutamente il concetto di attività connessa definendo un rilevante principio secondo il quale *“deve ritenersi che la tutela assicurativa sussista in caso di attività connesse, ossia di attività dirette alla alienazione, trasformazione o commercializzazione dei prodotti agricoli che rientrino nell'esercizio normale dell'agricoltura (Cass. 8 luglio 2005, n. 14343; Cass. 8 maggio 2004, n. 8795; Cass. 26 giugno 2004, n. 11929; Cass. 5 luglio 2002, n. 9757)”*.

Parimenti, ha precisato come, con riguardo alla tutela infortunistica, il presupposto si fonda sul fatto che *“l'attività in occasione della quale l'infortunio si verifica abbia il duplice carattere della manualità, inteso in senso lato, e della abitualità delle occupazioni protette (art. 205 d.p.r. cit.): sono, infatti, queste due caratteristiche a differenziare l'attività del lavoratore agricolo esposto al rischio assicurato da quello di colui che, pur operando nel settore dell'agricoltura, svolge attività di natura organizzativa o imprenditoriale (Cass. 7 agosto 1991, n. 9183). Nell'attività tutelata rientrano anche le mansioni di carattere meramente esecutivo, che possono essere svolte indifferentemente sia dallo stesso lavoratore – imprenditore che da un qualsiasi prestatore d'opera dipendente, ma si aggiunge che esse debbono essere caratterizzate da manualità, intesa nel senso che comportino la esposizione del soggetto. Alla eventualità di un danno alla sua corporeità (Cass. 5 luglio 2002, n. 9757; Cass. 1 ottobre 1997, n. 9600; Cass. 7 novembre 1998, n. 12374)”*.

Ancora *“non rientra invece nel concetto di attività agricola, e deve conseguentemente escludersene la tutela assicurativa, quella parte di attività di carattere propriamente individuale – imprenditoriale, ossia quella volta alla organizzazione e direzione dell'attività economica aziendale: in ipotesi di evento lesivo verificatosi mentre il soggetto tutelato svolge mansioni inerenti all'acquisto di strumenti o materiali occorrenti per l'attività economica dell'azienda, l'operatività della tutela antinfortunistica è condizionata all'accertamento che tali mansioni rientrino in operazioni di uso corrente e non esprimano invece una valutazione ed una scelta di carattere organizzativo imprenditoriale (in tal senso, Cass. 8 maggio 2004, n. 8795)”*.

La Cassazione, nella richiamata sentenza, ripercorrendo, poi, almeno 20 anni di giurisprudenza ha - relativamente all'infortunio in itinere (durante cioè gli spostamenti di lavoratore diretti ad acquisire beni necessari per la produzione) - ha dato atto di precedenti distinzioni: l'acquisto di beni direttamente necessari per la produzione agricola, che rientra nella attività protetta e quindi nella occasione di lavoro (quali l'acquisto del bestiame: Cass. 2 giugno 1998 n. 5416; l'affitto del terreno da adibire a pascolo: Cass. 5 febbraio 1992 n. 1241; l'acquisto di una macchina seminatrice: Cass. 2 luglio 2002 n. 9757); l'acquisto (o la consegna) di beni necessari per l'organizzazione amministrativa e contabile, che rientrano nell'attività imprenditoriale-organizzativa dell'azienda esulano dall'attività protetta (v. anche Cass. 11929/2004). L'operazione “manuale abituale” può assumere contorni definiti dovendo in esso essere ricompresa ogni operazione che, si svolga all'interno o all'esterno dei locali aziendali, comunque “concorra a ritenere conclusa la prestazione, costituendone la funzionale integrazione” (Cass. n. 5416/1998, cit.). Ancora, l'acquisto del materiale necessario per lo svolgimento dell'attività di impresa, così come la vendita dei prodotti e le attività ad esse preliminari e consequenziali, in quanto connessi, complementari e accessori, diretti all'alienazione dei prodotti agricoli (art. 207 d.P.R. cit.) sono senz'altro da ritenersi compresi nell'assicurazione contro gli infortuni, quantunque tali operazioni facciano parte di un'attività più largamente imprenditoriale-speculativa (ancora Cass. n. 5416/1998). Anche il pagamento, in quanto atto legato da vincolo sinallagmatico all'acquisto di prodotti necessari per la coltivazione della terra, rientra tra le attività manuali e abituali nei sensi suindicati, non essendo consentito all'interprete - alla luce della ratio delle norme in tema di infortuni sul lavoro - differenziarne le conseguenze sotto il profilo della tutela infortunistica rispetto al momento dell'acquisizione del bene: il pagamento del prezzo di una fornitura, sia esso dovuto ed eseguito al momento dell'adempimento della controprestazione, e cioè alla consegna della cosa, sia esso dovuto ed eseguito successivamente, è, in ogni caso, momento essenziale e fisiologico della operazione volta all'acquisizione del bene necessario per lo svolgimento dell'attività di impresa.

Relativamente al caso dedotto in causa, la Corte di Cassazione ha quindi sancito alla luce della giurisprudenza precedente - posto che l'attività volta all'acquisto del gasolio necessario per alimentare i mezzi di lavorazione della terra - che ciò è attività connessa e complementare all'attività agricola, alla quale si collega sotto il profilo economico e funzionale, allo stesso modo il pagamento, in quanto costituisce un atto dovuto ed ineludibile dell'unica operazione commerciale, partecipa della stessa

natura connessa e complementare all'attività agricola, indipendentemente dal momento in cui esso è eseguito, trattandosi di attività connessa, complementare e accessoria all'attività agricola, in quanto necessaria per il suo stesso svolgimento (art. 207, 2 co., T.U. cit.), stabilendo quindi un principio assai innovativo.

In estrema sintesi, questa la massima della sentenza della Cassazione Sez. lavoro del 17 febbraio 2017, n. 4277:

“Anche il pagamento, in quanto atto legato da vincolo sinallagmatico all'acquisto di prodotti necessari per la lavorazione della terra, rientra tra le attività manuali ed abituali, non essendo consentito all'interprete – alla luce della ratio delle norme in tema di infortuni sul lavoro, differenziarne le conseguenze sotto il profilo di tutela infortunistica rispetto al momento dell'acquisizione del bene: il pagamento del prezzo di una fornitura, sia esso dovuto ed eseguito al momento dell'adempimento della controprestazione, e cioè alla consegna della cosa, sia esso dovuto ed eseguito successivamente, è, in ogni caso, momento essenziale e fisiologico della operazione volta all'acquisizione del bene per lo svolgimento dell'attività di impresa”.

I.N.A.I.L. - DENUNCIA TELEMATICA INFORTUNI PER AGRICOLTURA: ECCO LE ISTRUZIONI PER OPERAI E COLTIVATORI DIRETTI.

Cambiano le regole per gli agricoltori in caso di infortunio del dipendente.

Dal 2013, come si ricorderà, la denuncia infortuni per gli operai agricoli doveva essere effettuata attraverso un invio a mezzo PEC (prassi che rimane per le malattie professionali).

Con circolare n° 37/2018 del 24 settembre 2018, l'I.N.A.I.L. ha finalmente disposto le procedure informatiche idonee ad ottemperare alle indicazioni operative già in vigore per tutti gli altri settori economici, anche in ottemperanza al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 luglio 2011, che aveva stabilito come a decorrere dal 1° luglio 2013, la presentazione di istanze, dichiarazioni, dati e lo scambio di informazioni e documenti, anche a fini statistici, tra le imprese e le amministrazioni pubbliche, debba avvenire solo in via telematica.

Con decorrenza dal 01/10/2018 è disponibile sul sito istituzionale il servizio telematico di denuncia / comunicazione di infortunio *online* per i datori di lavoro del settore agricoltura.

Di seguito si riassumono brevemente gli adempimenti a carico del datore di lavoro agricolo.

Soggetti tenuti all'obbligo di denuncia/comunicazione di infortunio

La circolare I.N.A.I.L. precisa che sono tenuti all'adempimento dell'obbligo di denuncia tutti i datori di lavoro inquadrati, ai fini previdenziali e assicurativi, nel settore agricoltura e registrati negli appositi archivi dell'I.N.P.S.; come è infatti noto in agricoltura è l'I.N.P.S. che provvede sia alla riscossione dei contributi di previdenza e assistenza sociale e assicurativi, sia all'accertamento dell'appartenenza al settore agricoltura, non avendo l'I.N.A.I.L. posizione autonoma (salvo che per casistiche minori).

La denuncia/comunicazione può essere effettuata anche da soggetti intermediari, e cioè da consulenti del lavoro, avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, associazioni di categoria in possesso di delega conferita dal datore di lavoro.

Applicativo per la gestione dei datori di lavoro agricolo

L'I.N.A.I.L. precisa come il rilascio del servizio telematico sia stato preceduto dalla realizzazione dell'applicativo “Gestione DL agricolo” che contiene i dati anagrafici delle diverse tipologie di datori di lavoro del settore agricoltura (aziende agricole, coltivatori diretti, mezzadri, piccoli coloni compartecipanti familiari, imprenditori agricoli professionisti) ed è aggiornato con i dati forniti dall'Inps con cadenze periodiche; tale applicativo è stato posto a disposizione dei datori di lavoro agricolo il 12 ottobre 2017, a seguito dell'entrata in vigore dell'obbligo di comunicazione di infortunio a fini statistici e informativi, introdotto, anche per il settore agricoltura, dall'articolo 18, comma 1, lettera r, del decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81.

Accesso al servizio

I datori di lavoro, per accedere al servizio telematico I.N.A.I.L., si dovranno dotare del profilo di “Utente con credenziali dispositive”, acquisibile tramite il servizio “Richiedi credenziali dispositive” attivo sul portale www.inail.it, ovvero effettuando l'accesso con una delle seguenti modalità:

- Spid
- Pin Inps
- Carta Nazionale dei Servizi (Cns),

ancora, il datore potrà presentare alla sede I.N.A.I.L. di pertinenza la istanza reperibile sul portale I.N.A.I.L., presentare richiesta alle Sedi territoriali dell' I.N.A.I.L. “ATTI E DOCUMENTI” -> “Moduli e modelli”, sottosezione “PRESTAZIONI”, voce “Altri moduli”.

Gli intermediari e i loro delegati potranno viceversa accedere al servizio per l'inoltro della denuncia/comunicazione di infortunio per il settore agricoltura con le credenziali già in loro possesso e utilizzate per effettuare gli adempimenti per conto delle aziende in delega (Consulenti del lavoro, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, associazioni di categoria, ecc.).

La circolare precisa che qualora il datore di lavoro agricolo non risulti censito negli archivi dell'Istituto, il datore di lavoro stesso o gli intermediari/delegati potranno inoltrare la denuncia/comunicazione di infortunio soltanto dopo avere inserito il datore di lavoro in questione attraverso il servizio *online* “Gestione DL Agricolo”.

Una volta scelta la funzione “Nuova denuncia / comunicazione di infortunio *online*” e inseriti il codice fiscale del lavoratore infortunato e la data evento, è possibile verificare se per lo stesso evento risulta una denuncia/comunicazione già inviata o in lavorazione a fini assicurativi o una comunicazione di infortunio già inviata a fini statistici e informativi.

Il servizio telematico della denuncia / comunicazione di infortunio trasferisce automaticamente la denuncia alla Sede Inail competente in base al criterio del domicilio dell'infortunato e ai dati inseriti nei moduli interattivi; per gli intermediari del datore di lavoro agricolo e loro delegati è previsto l'onere di allegare, in formato pdf, la delega conferita dal datore di lavoro per conto del quale la denuncia / comunicazione di infortunio deve essere inoltrata.

La circolare I.N.A.I.L. precisa poi che ancora non sono disponibili per il settore agricoltura le funzionalità di inoltro della denuncia/comunicazione di infortunio *offline* tramite *file* né il servizio telematico di denuncia di malattia professionale; sino a nuova disposizione tali ultime denunce dovranno essere ancora inoltrate all'Istituto a mezzo posta elettronica certificata (Pec).

Istruzioni per i lavoratori

In caso di infortunio il lavoratore ha l'onere di fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato medico, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso.

In tal modo il lavoratore assolve all'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio occorso, anche se di lieve entità.

Nel caso in cui non disponga del numero identificativo del certificato, il lavoratore, precisa l'I.N.A.I.L., dovrà fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea.

Certificato medico

Dal 22 marzo 2016, come si ricorderà, i datori di lavoro sono esonerati dall'obbligo di trasmettere all'I.N.A.I.L. il certificato medico di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questa, infatti, è acquisita telematicamente dall'Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia e viene resa disponibile a tutti i datori di lavoro, e loro delegati e intermediari, attraverso il servizio *online* “Ricerca certificati medici” oppure tramite l'omonima funzione presente nella “Comunicazione di infortunio” *online*.

I datori di lavoro, i delegati e i loro intermediari possono ricercare la certificazione medica trasmessa all'I.N.A.I.L. tramite i seguenti dati obbligatori:

- codice fiscale del lavoratore
- numero identificativo del certificato medico
- data di rilascio del certificato medico.

L' I.N.A.I.L. comunque informa le aziende agricole che al verificarsi di problemi generali e per l'assistenza sulla procedura di acquisizione delle credenziali o sull'utilizzo degli applicativi è possibile accedere al *Conctat Center* Inail, al numero 06.6001, disponibile sia da rete fissa sia da rete mobile.

Nella sezione “SUPPORTO” del portale Inail (www.inail.it) sono altresì disponibili:

- “Inail risponde”, servizio per richieste di informazioni o chiarimenti sull'utilizzo dei servizi *online*, approfondimenti normativi e procedurali, segnalazioni o richieste di integrazione sui contenuti informativi del portale
- “Guide e manuali operativi”.

La nuova procedura ha un evidente rilievo poiché le aziende agricole (escluse dal 2013 dalle regole generali previste per tutti i titolari di posizione autonoma I.N.A.I.L. l'agricoltura come detto opera tramite la posizione I.N.P.S. anche per i fini infortunistici) entrano dal 09/10/2018 a pieno titolo nell'alveo procedurale generale.

È utile ricordare che la procedura telematica testé indicata dovrà essere seguita anche per gli infortuni sul lavoro occorsi ai coltivatori diretti ed ai familiari unità attive e coadiuvanti.

L'obbligo di denuncia dell'infortunio sul lavoro scatta per eventi che comportino una assenza dal lavoro superiore a 3 giorni.

IL JOBS ACT PER IL LAVORO AUTONOMO.

La legge 22 maggio 2017, n. 81 (pubblicata in G.U. n. 135 del 13 giugno 2017) è entrata in vigore il 14 giugno ultimo scorso e regola alcuni aspetti del lavoro autonomo, con la finalità di garantire maggiore tutela ai lavoratori autonomi e parasubordinati, che svolgono attività in forma imprenditoriale, tramite l'estensione di alcune tutele tipiche del lavoro dipendente.

La legge regola altresì il c.d. “smartworking”.

Le disposizioni della nuova legge (art. 1) si applicano ai rapporti di lavoro autonomo inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 del codice civile; sono esclusi viceversa gli imprenditori, compresi i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile.

Da notare, quindi, che sono esclusi dal campo di applicazione della legge n. 81/2017 gli imprenditori agricoli, IAP e Coltivatori Diretti.

Vediamo le principali regole poste a tutela del lavoro autonomo con questo insieme di norme, da qualche commentatore ha definito come il Jobs Act del lavoro autonomo e professionale.

In particolare, ai lavoratori autonomi - che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale - sono estese le disposizioni del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, in materia di ritardi dei pagamenti nelle transazioni, che quindi si applicano anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche.

Di un certo rilievo la previsione di cui all'art. 3, della legge in materia di clausole contrattuali e condotte abusive. In specie si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.

Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

La norma prevede, a titolo "sanzionatorio", che nelle citate ipotesi, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.

Ai rapporti contrattuali di cui si tratta si applicano, qualora compatibili, le norme in materia di abuso di dipendenza economica (legge 192/1998).

Perviste anche nuove regole in tema di apporti originali ed invenzioni. L'art. 4 prevede, infatti, che – salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata – i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e ad invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo, secondo le disposizioni delle leggi speciali vigenti e del codice della proprietà industriale.

Il nuovo testo legislativo prevede poi alcune importanti deleghe; all'art. 5 si delega il Governo ad emanare norme per semplificare i processi amministrativi attraverso la "rimessione" di atti pubblici alle professioni organizzate in albi o collegi.

L'art. 6 prevede deleghe in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti ad albi o collegi in tema di maternità e di malattia.

L'art. 7 prevede la stabilizzazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazioni coordinate e continuative (DIS – COLL).

Stabiliti, poi, nuovi benefici in materia di congedo parentale (sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino) per gli iscritti alla gestione separata INPS (art. 8), regole per la deducibilità delle spese per formazione ed aggiornamento (art. 9) entro il limite annuo di € 10.000,00 e per l'autoimprenditorialità (sino ad € 5.000,00).

L'art. 11 prevede una delega in materia di tutela della salute e sicurezza negli studi professionali per la semplificazione degli adempimenti.

Infine, previste nuove tutele in materia di indennità di maternità, tutela della gravidanza ed infortunio (artt. 13 e 14).

Modificato, infine, il codice di procedura civile; l'art. 15, infatti, prevede come:

"a) all'articolo 409, numero 3), dopo le parole: "anche se non a carattere subordinato" sono aggiunte le seguenti: "la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto della modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

b) all'art. 634, secondo comma, dopo le parole: "che esercitano un'attività commerciale" sono inserite le seguenti: "e da lavoratori autonomi".

STRANIERI. PERMESSI DI SOGGIORNO SPECIALI. NUOVE CAUSALI.

Il recente "decreto sicurezza" (D.L. 4 ottobre 2018, n. 113, in G.U. 4 ottobre 2018, n. 231) ha cancellato i permessi di soggiorno "umanitari" ed istituito nuove causali speciali.

Il decreto è entrato in vigore il 5 ottobre u.s.

VITTIME DI VIOLENZA DOMESTICA

All'art. 18 bis, del T.U. immigrazione, è stato aggiunto un ulteriore comma (il comma 1 bis), con il quale si consente il rilascio di permessi di soggiorno aventi la dicitura "casi speciali"; il permesso ha la durata di un anno e consente l'accesso ai servizi assistenziali ed allo studio nonché l'iscrizione nell'elenco anagrafico e lo svolgimento di lavoro subordinato ed autonomo, fatti salvi i requisiti minimi di età.

Alla scadenza, il permesso di soggiorno può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o autonomo, secondo le modalità stabilite per tale permesso di soggiorno ovvero in permesso di soggiorno per motivi di studio qualora il titolare sia iscritto ad un corso regolare di studi.

I permessi di soggiorno di cui si tratta sono quelli rilasciati a seguito di procedimenti giudiziari per i reati di cui agli artt. 572 (maltrattamenti contro familiari e conviventi), 582 e 583 (lesione personale e relative aggravanti), 583 bis (mutilazione degli organi genitali femminili), 605 (sequestro di persona), 609 bis (violenza sessuale) e 612 bis (atti persecutori) del codice penale o per uno dei delitti previsti dall'articolo 380 del codice di procedura penale, per cui sia obbligatorio l'arresto in flagranza, reati commessi sul territorio nazionale in ambito di violenza domestica.

Si tratta perciò di reati commessi ai danni di uno straniero e per situazioni di pericolo per la sua incolumità; in tale caso, il questore può rilasciare un permesso di soggiorno per consentire alla vittima delle violenze di sottrarsi alle stesse.

PERMESSO PER CALAMITÀ

Il T.U. immigrazione è integrato da un nuovo articolo (il 20 bis) che introduce un nuovo permesso di soggiorno; tale permesso è rilasciato quando il Paese verso il quale lo straniero dovrebbe fare ritorno si trovi in una situazione di contingente ed eccezionale calamità tale da non consentire il rientro e la permanenza in condizioni di sicurezza, il questore perciò rilascia un permesso di soggiorno per calamità; il permesso di soggiorno ha la durata di sei mesi, è valido solo nel territorio nazionale e consente di svolgere attività lavorativa, ma non può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

SFRUTTAMENTO

Tale permesso è analogo a quello già in precedenza previsto, tale permesso è concesso in caso di accertamento di casi di sfruttamento qualora il lavoratore extracomunitario presenti denuncia o cooperi nell'ambito delle indagini nel procedimento penale apertosi nei confronti del datore di lavoro.

Valgono in materia i criteri di cui all'art. 603 bis del codice penale; si ha sfruttamento quando sia verificata:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Anche in questo caso il permesso di soggiorno è per "casi speciali". Tale permesso consente lo svolgimento di attività lavorativa e può essere convertito in permesso di lavoro subordinato o autonomo. La durata è di sei mesi e può essere rinnovato per un anno.

ATTI DI PARTICOLARE VALORE CIVILE

Il nuovo art. 42 bis aggiunto al TU immigrazione prevede che qualora lo straniero abbia compiuto atti di particolare valore civile, il Ministro dell'interno valuti la possibilità di autorizzare il rilascio di uno speciale permesso di soggiorno. Il permesso speciale di soggiorno ha la durata di due anni, rinnovabile; consente l'accesso allo studio nonché di svolgere attività lavorativa e potrà essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro autonomo o subordinato.

CONTRATTI DI RETE: LE ISTRUZIONI DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO.

Con circolare n. 7 del 29 marzo 2018 l'I.N.L. ha stabilito criteri ispettivi onde valutare a genuinità dei contratti di rete.

Il contratto di rete, si rammenta, è stato disciplinato con il Decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 (convertito in legge n. 33/2009).

In particolare, il comma 4 ter, dell'art. 3, del Decreto, prevede che *"con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme ed in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare uno o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa"*.

Con il contratto di rete, si tende ad ottimizzare l'impiego delle risorse umane all'interno della rete al fine di raggiungere livelli migliori di efficienza produttiva, organizzativa e qualitativa.

Secondo la circolare I.N.L., il contratto di rete "può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese e di conseguenza non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'art. 2082 c.c. (ad es. professionisti e associazioni)".

Per quanto riguarda l'oggetto del contratto di rete, si stabilisce "che lo stesso può riguardare lo scambio di informazioni tra imprenditori, la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svolgimento in comune di *"una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa"*.

La circolare, inoltre, ricorda che, in tema di distacco del personale, il portato del comma 4 ter, all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui: *"qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"*.

Venendo alle prescrizioni ed alle istruzioni agli ispettori del lavoro, la circolare in commento prevede:

- a) al fine di verificare l'interesse del distaccante (che è in re ipsa nel contratto di rete), la codatorialità e l'efficacia nei confronti di terzi è *"l'esistenza di un contratto di rete tra i soggetti coinvolti (distaccante e distaccatario o co-datori) e che lo stesso sia stato regolarmente iscritto nel registro delle imprese (cfr. ML circ. n. 35/2013)"*.

- b) Qualora il contratto di rete preveda la codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa, tale circostanza dovrà risultare dallo stesso contratto, così come deve risultare dal contratto la “platea” dei lavoratori che vengono messi “a fattore comune” al fine di collaborare agli obiettivi comuni. La circolare precisa che i lavoratori devono essere formalmente assunti, mediante l’assolvimento dei relativi adempimenti di legge (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro) da una delle imprese partecipanti anche nel caso in cui si tratti di socio di cooperativa.
- c) la codatorialità è disciplinata dalle disposizioni in materia di distacco, comprese quelle concernenti le forme di tutela del lavoratore distaccato; secondo le istruzioni dell’I.N.L., il richiamo alla disciplina del distacco contenuto nell’art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 opera nell’ambito dei contratti di rete, tanto per il lavoratore distaccato quanto per il lavoratore in regime di codatorialità; ciò significa che il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all’assunzione. Ciò evidentemente anche nell’eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.

La circolare chiarisce espressamente quanto sopra, per evitare gli abusi verificatisi in concreto in questi ultimi tempi e precisa ulteriormente che le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i codatori, in quanto i firmatari del contratto di rete, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui all’art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003; principio recentemente esteso dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017), anche a fattispecie diverse da quelle dell’appalto proprio per “*evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell’esecuzione del contratto commerciale*”; secondo l’I.N.L., assumono rilevanza anche quelle omissioni contributive che derivino dall’applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività comparativa di settore secondo quanto previsto dell’art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989. Sotto tale aspetto si richiamano le indicazioni operative già fornite in ordine alle conseguenze derivanti dalla mancata applicazione del c.d. contratto leader.

AZIENDE E PRIVACY: NUOVE REGOLE DAL 25/05/2018.

Nuove regole europee per la privacy incombono sulle aziende, con un “agile” volumetto (di sole 187 pagine) il Garante per la protezione dei dati personali (pubblicato sul sito istituzionale – ultimo aggiornamento del 9 aprile 2018) illustra al volgo il Regolamento Generale sulla Protezione dei dati applicativo del Regolamento UE 2016/679 adottato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio del 27 aprile 2016.

Come recita l’art. 99 del Regolamento UE, il testo entra in vigore il 25 maggio 2018 ed è “obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri”.

Dopo 73 pagine di “considerando”, il testo illustra i 99 articoli del Regolamento, che supera e annulla la precedente direttiva n. 95/46/CEE del 24 ottobre 1995, attualmente vigente in Italia, attraverso il D.lgs. n. 196/2003.

Le nuove regole europee contemplano un mutamento di prospettiva: si passa da una previsione “formale” di adempimento secondo certi parametri documentali ad un principio “sostanziale” incentrato sulla effettività della tutela dei dati e dei soggetti interessati;. In pratica, non esistono più parametri minimi da adottare per adempiere agli obblighi di riservatezza ma il titolare del trattamento dei dati deve definire gli interventi e gli strumenti atti ad ottemperare agli obblighi legali di prevenzione ed efficacia; in pratica, l’azienda deve attivarsi per la **predisposizione di “policies”** concrete idonee a garantire la concreta attuazione dei principi fissati dal Regolamento; trattasi, per gli eruditi anglofoni, del **principio di accountability**, è quindi spostato l’accento non più sull’adempimento formale ma sulla verifica della efficacia concreta dei comportamenti aziendali e della capacità di garantire i diritti previsti dal Regolamento, prevenendo abusi nel trattamento dei dati personali oggetti della tutela.

La nuova norma si basa, quindi, sul rischio (“*risk based approach*”) che responsabilizza i titolari dei trattamenti nei confronti di soggetti sottoposti; in tale contesto, le misure da adottare nell’ambito dei vari adempimenti sulla Privacy saranno proporzionali ai rischi effettivamente individuati all’interno della realtà aziendale mediante “*un processo inteso a descrivere il trattamento, valutarne la necessità e la proporzionalità, nonché a contribuire a gestire i rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche derivanti dal trattamento di dati personali, valutando detti rischi e determinando le misure per affrontarli*”.

Il Regolamento si poggia poi su ulteriori principi, i c.d. *data protection by design* e *by default*:

Il primo si propone di tutelare il dato prima di procedere al trattamento prevedendo le garanzie indispensabili per tutelare i diritti degli interessati sulla base del contesto complessivo in cui il trattamento si inserisce e dei rischi per i diritti e le libertà dei soggetti interessati; il secondo si pone l’obiettivo di porre ai titolari del trattamento l’adozione di misure tecniche ed organizzative idonee a garantire, con modalità predefinite, il trattamento dei dati personali, solo se necessari; in pratica, la quantità dei dati raccolti ovvero la durata della loro conservazione non deve andare oltre il minimo necessario per le finalità perseguite (necessità, pertinenza, adeguatezza e non eccedenza rispetto alle finalità).

Sulla base dell’art. 13 della L. 25.10.2017, n. 163, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, decreti legislativi per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del REG. UE 2016/679,

analogamente il Garante per la protezione dei dati personali, in base all'art. 1, c. 1020 ss., L. 205/2017, ha predisposto una guida all'applicazione delle nuove norme in materia di protezione dei dati personali contenente, tra l'altro raccomandazioni specifiche e suggerimenti circa le azioni che possono essere intraprese immediatamente e fondate su disposizioni precise del Regolamento, che non necessitino di diversi interventi da parte del legislatore nazionale (<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/docweb-display/docweb/8135449>).

Vediamo i principali adempimenti previsti dalle nuove regole.

A) REGISTRO DELLE ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO (ART. 30 DEL REGOLAMENTO)

Il titolare del trattamento o il suo rappresentante hanno l'obbligo di tenere un registro delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità. Tale registro contiene le seguenti informazioni: a) il nome e i dati di contatto del titolare del trattamento e/o del contitolare del trattamento, del rappresentante del titolare del trattamento e del responsabile della protezione dei dati; b) le finalità del trattamento; c) una descrizione delle categorie di interessati e delle categorie di dati personali; d) le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, compresi i destinatari di paesi terzi od organizzazioni internazionali; e) ove applicabile, i trasferimenti di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale; f) se possibile, i termini ultimi previsti per la cancellazione delle diverse categorie di dati; g) se possibile, una descrizione generale delle misure di sicurezza tecniche e organizzative adottate; analogo registro dovrà tenere ogni responsabile del trattamento. I registri sono tenuti in forma scritta, anche in formato elettronico; i registri sono a disposizione dell'autorità di controllo.

Le norme sul registro non si applicano alle imprese o organizzazioni con meno di 250 dipendenti, a meno che il trattamento che esse effettuano possa presentare un rischio per i diritti e le libertà dell'interessato, il trattamento non sia occasionale o includa il trattamento di categorie particolari "sensibili" (dati che rivelino l'origine razziale, etnica, le opinioni politiche, religiose, filosofiche, appartenenza sindacale, dati medici, di salute, sessuali, ecc...). Peraltro il Garante consiglia di adottare il registro prescindendo da qualunque limite poiché *la tenuta del registro dei trattamenti non costituisce un adempimento formale bensì parte integrante di un sistema di corretta gestione dei dati personali*”; trattandosi quindi di uno strumento fondamentale allo scopo di disporre di un quadro aggiornato dei trattamenti e delle misure di sicurezza in essere all'interno di un'azienda ed indispensabile per la valutazione e l'analisi del rischio e allo scopo di provare quanto si è fatto “ab origine” per la tutela della riservatezza.

B) MISURE DI SICUREZZA (ART. 32 REGOLAMENTO)

Il regolamento prevede per i titolari ed i responsabili del trattamento l'onere di adottare misure per la sicurezza del trattamento e ciò tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'oggetto, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche del rischio di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento mettono in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio, che comprendono, tra le altre, se del caso: a) la pseudonimizzazione e la cifratura dei dati personali; b) la capacità di assicurare su base permanente la riservatezza, l'integrità, la disponibilità e la resilienza dei sistemi e dei servizi di trattamento; c) la capacità di ripristinare tempestivamente la disponibilità e l'accesso dei dati personali in caso di incidente fisico o tecnico; d) una procedura per testare, verificare e valutare regolarmente l'efficacia delle misure tecniche e organizzative al fine di garantire la sicurezza del trattamento. La sicurezza (che può essere provata se si aderisce ad un codice di condotta o a un meccanismo di certificazione) deve garantire dai rischi di distruzione, dalla perdita, dalla modifica, dalla divulgazione non autorizzata o dall'accesso, in modo accidentale o illegale, a dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

NOTIFICA DELLE VIOLAZIONI DI DATI PERSONALI “DATA BREACH”

A partire dal 25 maggio 2018, tutti i titolari hanno l'obbligo di notificare, all'autorità di controllo, le violazioni dei dati personali comunque entro 72 ore dalla conoscenza e comunque “senza ingiustificato ritardo”, in ogni caso, tutti i titolari del trattamento hanno l'obbligo di documentare tutte le violazioni subite.

C) RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (ART. 37 REGOLAMENTO)

Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento hanno l'obbligo di designare sistematicamente un responsabile della protezione dei dati ogniqualvolta: a) il trattamento sia effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali; b) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala; oppure; c) le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali (c.d. sensibili) o di dati relativi a condanne penali e a reati particolari. Un gruppo imprenditoriale può nominare un unico responsabile della protezione dei dati, a condizione che un responsabile della protezione dei dati sia facilmente raggiungibile da ciascuno stabilimento. Qualora il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento sia un'autorità pubblica o un organismo pubblico, un unico responsabile della protezione dei dati può essere designato per più autorità pubbliche o organismi pubblici, tenuto conto della loro struttura organizzativa e dimensione. Nei casi diversi dai

citati, il titolare e del trattamento, il responsabile del trattamento o le associazioni e gli altri organismi rappresentanti le categorie di titolari del trattamento o di responsabili del trattamento possono o, se previsto da fonti del diritto applicabili, devono designare un responsabile della protezione dei dati. Il responsabile della protezione dei dati può agire per dette associazioni e altri organismi rappresentanti i titolari del trattamento o i responsabili del trattamento. Il responsabile della protezione dei dati è designato in funzione delle qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati, e della capacità di assolvere i compiti previsti. Il responsabile della protezione dei dati può essere un dipendente del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento oppure assolvere i suoi compiti in base a un contratto di servizi. Il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento pubblica i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati e li comunica all'autorità di controllo.

D) DIRITTI DEI SOGGETTI INTERESSATI

L'art. 15 del Regolamento prevede il diritto di accesso ai dati personali da parte di qualunque soggetto per i dati che lo riguardano ed in corso di trattamento (finalità del trattamento, destinatari, periodo di conservazione).

L'art. 17 del regolamento prevede il diritto alla cancellazione (c.d. "all'oblio").

L'art. 18 del Regolamento prevede il diritto alla "limitazione" del trattamento mentre l'art. 20 del Regolamento prevede la "portabilità" dei dati in caso di trattamento effettuato con mezzi automatizzati.

Il Regolamento prevede un rilevante apparato sanzionatorio:

- **Sanzioni amministrative pecuniarie**

L'Autorità Garante può applicare, in caso di violazione del Regolamento, sanzioni amministrative pecuniarie. Le sanzioni sono previste

→ fino a € 10.000.000 (ovvero fino € 20.000.000 per le violazioni più gravi) e

→ per le imprese, fino al 2 % (ovvero fino al 4 % per le violazioni più gravi) del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

L'art. 83 del Reg. prevede i canoni (*ad. es.*, natura, gravità, durata della violazione) che le autorità di controllo assumeranno per valutare sia l'opportunità di irrogare una sanzione amministrativa sia l'importo della sanzione stessa.

- **Diritto al risarcimento dell'interessato**

L'art. 82 del Regolamento prevede poi che "*chiunque subisca un danno materiale o immateriale causato da una violazione del presente regolamento ha il diritto di ottenere il risarcimento del danno dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento*".

I responsabili del trattamento sono esonerati da qualsivoglia responsabilità se provano che l'evento dannoso lamentato dall'interessato non è imputabile agli stessi.

DIPENDENTI AGRICOLI E MALATTIA.

Con recente messaggio (del 29/03/2018, n. 1270) l'INPS ha reso disponibile, a tutti datori di lavoro, le informazioni relative alle valutazioni, circa lo stato di malattia dei dipendenti (che non hanno diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'INPS), durante le visite di controllo.

Si coglie l'occasione per riassumere brevemente lo stato della problematica nel settore agricolo per il personale subordinato.

OPERAI AGRICOLI

Sulla base dei principi di cui all'art. 2110 c.c., anche gli operai agricoli a tempo determinato, come è noto, hanno diritto alle prestazioni di malattia, quando nell'anno precedente all'evento hanno svolto almeno 51 giornate di lavoro agricolo. Le tutele di legge (previdenziali ed assistenziali) spettano agli operai che abbiano svolto 51 giornate di lavoro agricolo nello stesso anno dell'evento, a patto che le giornate risultino svolte prima dell'inizio dell'evento morboso.

I lavoratori agricoli a tempo indeterminato possono fruire delle tutele in caso di malattia analogamente e secondo le regole previste per gli altri lavoratori dipendenti; l'indennità di malattia spetta per un massimo di 180 giorni all'anno.

Per gli operai agricoli a tempo determinato viceversa l'indennità giornaliera di malattia è attribuita per un numero di giornate corrispondenti al numero di giornate di lavoro agricolo svolte nell'anno precedente.

Ovviamente lo stato di malattia dovrà risultare dalla apposita certificazione medica.

Anche per il personale operai O.T.Det. il periodo indennizzabile per malattia può essere erogato fino ad un massimo di 180 gironi nell'anno solare.

Per gli operai agricoli l'indennità di malattia, che è posta a carico dell'INPS, compete dal 4° al 20° giorno nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera e dal 21° al 180° giorno nella misura del 66,66% della retribuzione media giornaliera.

Il diritto all'indennità di malattia può, quindi, essere richiesto con inizio dal 4° giorno, essendo i primi 3 giorni definiti di "carenza" e cioè non retribuiti e qualora previsto dal contratto di lavoro verranno indennizzati a carico dell'Azienda; l'indennità di malattia è corrisposta dall'INPS sino alla scadenza della prognosi (fine malattia). La malattia può essere documentata con uno o più certificati (anche in day hospital).

Il CCNL degli operai agricoli prevede che in caso di malattia (ed infortunio) la corresponsione di una integrazione al trattamento di legge in grado di assicurare al lavoratore (sia esso a tempo indeterminato che determinato) un trattamento economico minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale; tale integrazione è corrisposta dalla c.d. "bilateralità" (Cassa Extra Legem – art. 62 CCNL) e non dal datore di lavoro.

Anche per gli operai agricoli sono vevoli le regole previste, per tutti i lavoratori, in caso di malattia e ciò relativamente in particolare ai controlli, onde accertare l'effettiva incapacità temporanea al lavoro.

L'assenza del lavoratore nel domicilio indicato per la visita medica di controllo può generare l'applicazione da parte dell'INPS di specifiche sanzioni (potenzialmente l'assenza dal domicilio è foriera di responsabilità disciplinari, ex artt. 2014, 2015 e 2016 c.c.).

Le fasce di reperibilità alla visita medica di controllo nel periodo compreso dal certificato di malattia sono:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
- dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

In specie, l'INPS precisa che l'assenza ingiustificata dal domicilio in caso di controllo della visita medica comporta il mancato pagamento delle giornate di malattia come segue:

- per un massimo di 10 gironi di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di 1° assenza a visita di controllo non giustificata;
- per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di 2° assenza a visita di controllo non giustificata;
- per il 100% dell'indennità dalla data della 3° assenza a visita di controllo non giustificata.

L'operaio agricolo per percepire l'indennità economica di malattia dovrà ottenere il certificato di malattia dal medico curante, il quale ha l'onere di trasmetterlo telematicamente all'INPS; con la trasmissione telematica, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di invio del certificato al datore di lavoro, il quale potrà ottenere i dati messi a disposizione dall'INPS per la visualizzazione o la ricezione dell'attestato stesso. Quando la trasmissione telematica non risulta possibile, il lavoratore deve, entro due giorni dalla data del rilascio, presentare o inviare il certificato di malattia all'INPS e l'attestato al proprio datore di lavoro.

Il CCNL prevede per il personale a tempo indeterminato colpito da malattia un periodo di conservazione del posto di lavoro (c.d. comparto) pari a 180 giorni (art. 60).

IMPIEGATI, QUADRI E DIRIGENTI

Per le qualifiche non operai la malattia è posta a carico del datore di lavoro.

In particolare, l'art. 35 del CCNL per i Quadri e gli Impiegati Agricoli del 23/2/2017 prevede che in caso di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, passato questo periodo, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto.

Il contratto di lavoro prevede, poi, che l'assenza per malattia deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni; in mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Dal punto di vista economico, il dipendente con qualifica impiegatizia durante la malattia ha diritto al trattamento economico che segue.

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Il CCNL opportunamente specifica che agli effetti del trattamento economico, i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

Per quanto riguarda i dirigenti agricoli, il CCNL di settore (art. 19) prevede che in caso di interruzione di servizio dovuta a malattia il dirigente abbia diritto alla conservazione del posto e dell'alloggio, eventualmente goduto in forza del rapporto di lavoro, per dodici mesi ed al seguente trattamento:

- quattro mesi di stipendio intero e cinque di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio sino a cinque anni;
- sei mesi di stipendio intero e sei mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio superiore a cinque anni.

Le interruzioni suddette non si sommano, quando si verificano alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Superati i periodi di cui sopra, il datore di lavoro ha la facoltà di procedere al licenziamento del dirigente.

MESSAGGIO INPS N. 1270

Nel citato messaggio l'INPS specifica che in caso di assenza a visita di controllo domiciliare, disposta sia d'ufficio che su richiesta datoriale, il lavoratore deve inoltrare all'Istituto la documentazione giustificativa nei casi in cui questa presenti

caratteri sanitari; come si accennava tale onere riguarda anche i lavoratori del settore privato non aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'INPS (qualifiche impiegatizie).

Il messaggio chiarisce, infatti, come l'Istituto, non erogando alcuna prestazione previdenziale a tutela della malattia, può solo esprimere un parere medico – legale sulla giustificabilità dell'assenza in occasione dell'accertamento disposto. Viene, quindi, rimessa al datore di lavoro la valutazione finale di competenza sulla giustificazione dell'assenza, sia per motivi sanitari (su cui, si rammenta, l'INPS esprime solo un parere) che, a maggior ragione, per ogni altro genere di motivi (in genere, come si accennava disciplinari).

A fronte della documentazione prodotta dal lavoratore, l'ufficio medico – legale INPS provvede ad annotare le proprie valutazioni nell'apposito modello cartaceo, "Visita medica di controllo ambulatoriale", da consegnare o trasmettere direttamente al lavoratore.

Il lavoratore, in seguito, è tenuto a consegnare copia di tale modello al proprio datore di lavoro.

Per facilitare la possibilità di accesso alle informazioni del caso, l'INPS nel messaggio informa gli utenti di aver predisposto, sul proprio sito istituzionale, una specifica funzione "on line" per potere acquisire telematicamente le valutazioni medico legali dall'INPS all'esito della visite di controllo.

Il datore di lavoro, per accedere alla funzionalità descritta in fase di richiesta di visita medica per i dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'INPS, dovrà espressamente richiedere la disamina degli atti giustificativi. La funzionalità è disponibile, accedendo al Portale INPS con il proprio PIN dispositivo, all'interno del servizio "Richiesta di visite mediche di controllo".

Il messaggio, infine, precisa che l'Ufficio medico – legale della Struttura territoriale dell'INPS è, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore interessato il parere sulla giustificabilità dell'assenza. La nuova procedura telematica comporta il venir meno, in capo al lavoratore, dell'onere di consegnare copia del parere sulla giustificabilità dell'assenza al datore di lavoro.

CAPITOLO 14 – FAC SIMILI CONTRATTI VARI

a. 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 sotesi, 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 quarto 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

Pur in assenza di normative specifiche, è opportuno limitare il periodo a 30 giorni

b. Il fac simile contratto occasionale non agricoloContratto d'operaai 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 similari 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.

c. 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

d. Il fac simile della lettera di assunzione operaio agricolo tempo pieno e determinato, Ex artt. 21 e 22 CCNL Operai Agricoli 19/06/2018, lett. B o C.

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo pieno

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi degli artt. 21 e 22 del CCNL del 19/06/2018, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro sarà a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 21 e 22, lett. B (per un rapporto con minimo 100 giornate/anno) o C (per un rapporto con minimo 180 giornate/anno), del C.C.N.L. del 19/06/2018, ed avrà inizio il fino al per le giornate di effettivo lavoro, art. 13 C.C.N.L. del 19/06/2018 e s.m.i. ed artt. 5 e 9 C.P.L. di Bologna del 07/06/2017 e s.m.i. Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo pieno e l'orario di lavoro a cui Lei è tenuto è definito ai sensi del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017 e articolato in base alla normativa aziendale vigente.

(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).

4. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L del 19/06/2018 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) con la qualifica di addetto a

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -

6. Trattamento economico

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi / orari, oltre al T.F.R., come da Contratto Collettivo C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

7. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

8. Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

L'orario ordinario settimanale è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, ai sensi del 5° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 19/06/2018, ovvero 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, 7 ore al venerdì distribuite su cinque giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto all'art. 34, secondo comma, del vigente C.C.N.L.. L'azienda, in ogni caso, informerà tramite apposita comunicazione l'orario aziendale praticato.

Per il periodo 1° luglio – 31 ottobre l'orario di lavoro potrà essere sviluppato, secondo le esigenze produttive, per 44 ore settimanali (8 ore giornaliere, 4 ore al sabato).

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dagli artt. 36 e 49 del CCNL del 22 ottobre 2014 e s.m.i.

10. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a giorni 2, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

11. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

e.1. Il fac simile della lettera di assunzione di impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno (fino ad un massimo di 36 mesi – comprensivo di un massimo di 5 proroghe)

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

.....

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi dell'art. 8 del CCNL quadri ed impiegati agricoli del 23/02/2017, e visto l'allegato N al predetto contratto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. DATORE DI LAVORO

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. LAVORATORE

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. INQUADRAMENTO E MANSIONI

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i per i quadri e gli impiegati agricoli, con la qualifica di addetto a

4. INIZIO E DURATA DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo determinato, sino al

(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).

5. SEDE DI LAVORO

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -

6. TRATTAMENTO ECONOMICO

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi/mensili, come da Contratto Collettivo per i quadri e gli impiegati agricoli C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.

7. PAGAMENTI

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

8. FERIE

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 23 febbraio 2017 e s.m.i.

9. TRASFERTE E STRUMENTAZIONE AZIENDALE.

Per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata

10. ASSICURAZIONE INFORTUNI

Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione. In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.

11. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.

12. TIPO DI RAPPORTO ED ORARIO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo pieno e l'orario di lavoro a cui Lei è tenuto è definito ai sensi del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i e articolato in base alla normativa aziendale vigente.

13. PERIODO DI PROVA

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

14. CONFIDENZIALITÀ

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

15. PREAVVISO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

16. DATI PERSONALI

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.

17. RINVIO ALLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

18. DIRITTO DI PRECEDENZA

Si dà atto che a mente delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 15/06/2015, n. 81, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa per un periodo superiore a sei mesi, Lei ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dallo scrivente datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto. Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

e.2. Il fac simile della lettera di assunzione di impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale – (fino ad un massimo di 36 mesi – comprensivo di un massimo di 5 proroghe)

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi dell'art. 11 del CCNL quadri ed impiegati agricoli del 23/02/2017, e visto l'allegato N al predetto contratto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

<hr/>	
Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale
<hr/>	

2. Lavoratore

<hr/>	
Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale
<hr/>	

3. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i per i quadri e gli impiegati agricoli, con la qualifica di addetto a

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo determinato.

(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -

6. Trattamento economico ed Assegni familiari

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi/mensili, come da Contratto Collettivo per i quadri e gli impiegati agricoli del 23/02/2017 e del C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, sulla base dell'art. 11 del citato C.C.N.L. Impiegati Agricoli 23/02/2017 e s.m.i., è pari a _____ ore settimanali, pari al _____ % dell'orario ordinario contrattualmente previsto.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario.

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

In caso di necessità aziendali le parti convengono circa la possibilità di definire una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico – produttive,
- esigenza connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Con la sottoscrizione del presente contratto Lei, formalmente ed espressamente, presta consenso e disponibilità alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa.

La variazione della prestazione lavorativa le sarà di regola comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

8. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 23 febbraio 2017 e s.m.i.

10. Trasferte e strumentazione aziendale.

Per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.

11. Assicurazione infortuni

Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione. In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.

12. Trattamento di fine rapporto

Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.

13. Tipo di rapporto

Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo (parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto) e l'orario di lavoro a cui Lei è tenuto è definito ai sensi del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i e articolato in base alla normativa aziendale vigente.

14. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

15. Confidenzialità

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

16. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

17. Dati personali

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza

18. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

e.3 Il fac simile assunzione impiegato a tempo determinato a tempo pieno con causale

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

Egr. Sig./a

A definizione degli accordi verbali intervenuti, Le comuniciamo che Ella sarà assunto alle dipendenze della scrivente azienda _____, alle condizioni contrattuali e normative appresso meglio indicate, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 92 del 2012, e dal D.L. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, e s.m.i., per esigenze di carattere _____ (tecnico / produttivo e organizzativo)

1. **Sede di lavoro:** La sua sede di lavoro sarà d'ordinario, per le attività proprie della mansione, presso la sede / fondo situato in _____.
2. **Tipo di rapporto:** Il Suo rapporto a Tempo determinato a tempo pieno, avrà inizio il ____/____/____ e termine al ____/____/____, per la durata complessiva di mesi _____.
3. **Contratto collettivo di riferimento:** Il Rapporto di Lavoro sarà regolato dalle norme previste dal C.C.N.L. _____ e s.m.i. e del C.P.L. Prov. di Bologna del _____ alle cui condizioni ci si riporta integralmente che, in parte ed in via non esaustiva, si riportano di seguito:
4. **Orario di Lavoro:**
 L'orario di lavoro previsto è pari a 39 ore settimanali, su 5/6 giorni settimanali, così distribuite:
dal lunedì al venerdì dalle _____ alle _____ ; sabato dalle _____ alle _____ .
domenica: riposo settimanale festivo. Il lavoro è previsto continuativamente per ogni settimana prevista dal calendario lavorativo annuo.
5. **Assicurazione infortuni:** Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione.
 In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.
6. **Trattamento di fine rapporto:** Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.
7. **Livello d'inquadramento:**
 Ella sarà assunto con inquadramento al ____ livello del CCNL vigente, con mansioni di impiegato tecnico/amministrativo.
8. **Trattamento Economico:** La sua retribuzione mensile ordinaria è fissata, per l'orario di lavoro stabilito e nella misura del prestazione ordinaria, in Euro _____ (Euro _____/00) al lordo delle trattenute di legge e così articolata:

Voci retributive	Importi
Retribuzione base	_____
_____	_____
Superminimo	_____
Totale retribuzione	_____

Al termine delle prestazioni Le saranno corrisposti gli istituti contrattuali previsti (*eventuali ratei di ferie non godute, ratei di 13ma e ratei di 14ma mensilità*).

9. **Ferie:** Ella maturerà per l'intera durata del rapporto ___ giorni di ferie da godersi entro il termine del rapporto, in caso di mancato godimento Le sarà corrisposta la relativa indennità sostitutiva.
10. **Trasferte:** per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.
11. **Strumentazione aziendale:** onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.
12. **Assegni Familiari:** Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.
13. **Consegna copia comunicazione telematica assunzione:** ai sensi delle vigenti disposizioni comunicazione dell'instaurazione del rapporto verrà trasmessa telematicamente agli uffici competenti, copia di tale comunicazione Le sarà consegnata all'atto della instaurazione del rapporto.
14. **Confidenzialità:** Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.
15. **Dati personali:** con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.
16. **Norma di rinvio:** per quanto non previsto nella presente lettera di assunzione si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge ed al citato CCNL 25/05/2010 e relativo C.P.L. Prov. di Bologna.
17. **Diritto di precedenza:** si dà atto che a mente delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 15/06/2015, n. 81, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa per un periodo superiore a sei mesi, Lei ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dallo scrivente datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il presente contratto si intenderà da Lei accettato se si presenterà regolarmente al lavoro nella data sopraindicata, restituendo nel contempo, a questa Sede, copia dello stesso controfirmata.

Distinti saluti.

Bologna, _____

Azienda

Il Dipendente per accettazione

e.4. Il fac simile assunzione impiegato a tempo determinato a tempo pieno per sostituzione**LETTERA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE**

Data,

Egr. Sig./a

Facendo seguito agli accordi intercorsi, le confermiamo la sua assunzione, per esigenze di carattere sostitutivo, alle dipendenze della nostra società, con decorrenza dal _____; l'assunzione deve intendersi a tempo determinato, in sostituzione del/la sig. _____ assente dal lavoro per _____, ciò ex art. 1, comma 1, del DLgs 368/01 così come modificato dalla legge n. 92 del 2012, e dal D.L. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, e s.m.i.,

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. _____, prevista indicativamente per il _____.

- Sede di lavoro:** La sua sede di lavoro sarà d'ordinario, per le attività proprie della mansione, presso la sede / fondo situato in _____.
- Contratto collettivo di riferimento:** Il Rapporto di Lavoro sarà regolato dalle norme previste dal C.C.N.L. _____ e s.m.i. e del C.P.L. Prov. di Bologna del _____ alle cui condizioni ci si riporta integralmente che, in parte ed in via non esaustiva, si riportano di seguito:
- Orario di Lavoro:**
L'orario di lavoro previsto è pari a 39 ore settimanali, su 5/6 giorni settimanali, così distribuite:
dal lunedì al venerdì dalle _____ alle _____; sabato dalle _____ alle _____.
domenica: riposo settimanale festivo. Il lavoro è previsto continuativamente per ogni settimana prevista dal calendario lavorativo annuo.
- Assicurazione infortuni:** Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione.
In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.
- Trattamento di fine rapporto:** Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.
- Livello d'inquadramento:**
Ella sarà assunto con inquadramento al ____ livello del CCNL vigente, con mansioni di impiegato tecnico/amministrativo.
- Trattamento Economico:** La sua retribuzione mensile ordinaria è fissata, per l'orario di lavoro stabilito e nella misura della prestazione ordinaria, in Euro _____ (Euro _____/00) al lordo delle trattenute di legge e così articolata:

Voci retributive	Importi
Retribuzione base	_____
_____	_____
Superminimo	_____
Totale retribuzione	_____

Al termine delle prestazioni Le saranno corrisposti gli istituti contrattuali previsti (*eventuali ratei di ferie non godute, ratei di 13ma e ratei di 14ma mensilità*).

8. **Ferie:** Ella maturerà per l'intera durata del rapporto ___ giorni di ferie da godersi entro il termine del rapporto, in caso di mancato godimento Le sarà corrisposta la relativa indennità sostitutiva.
9. **Trasferte:** per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.
10. **Strumentazione aziendale:** onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.
11. **Assegni Familiari:** Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.
12. **Consegna copia comunicazione telematica assunzione:** ai sensi delle vigenti disposizioni comunicazione dell'instaurazione del rapporto verrà trasmessa telematicamente agli uffici competenti, copia di tale comunicazione Le sarà consegnata all'atto della instaurazione del rapporto.
13. **Confidenzialità:** Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.
14. **Dati personali:** con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.
15. **Norma di rinvio:** per quanto non previsto nella presente lettera di assunzione si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge ed al citato CCNL 25/05/2010 e relativo C.P.L. Prov. di Bologna.
16. **Diritto di precedenza:** si dà atto che a mente delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 15/06/2015, n. 81, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa per un periodo superiore a sei mesi, Lei ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dallo scrivente datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il presente contratto si intenderà da Lei accettato se si presenterà regolarmente al lavoro nella data sopraindicata, restituendo nel contempo, a questa Sede, copia dello stesso controfirmata.

Distinti saluti.

Bologna, _____

Azienda

Il Dipendente per accettazione

e.5 Il fac simile assunzione impiegato a tempo indeterminato a tempo pieno

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

.....

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi dell'art. 8 del CCNL quadri ed impiegati agricoli del 23/02/2017, e visto l'allegato N al predetto contratto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

<hr/>	
Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale
<hr/>	

2. Lavoratore

<hr/>	
Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale
<hr/>	

3. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i per i quadri e gli impiegati agricoli, con la qualifica di addetto a

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato.

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -
.....

6. Trattamento economico

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi/mensili, come da Contratto Collettivo per i quadri e gli impiegati agricoli C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.

7. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

8. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 23 febbraio 2017 e s.m.i.

9. Trasferte e strumentazione aziendale

Per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata

10. Assicurazione infortuni

Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione. In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.

11. Trattamento di fine rapporto

Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.

12. Tipo di rapporto e orario di lavoro

Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo pieno e l'orario di lavoro a cui Lei è tenuto è definito ai sensi del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i e articolato in base alla normativa aziendale vigente.

13. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

14. Confidenzialità

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

15. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

16. Dati personali

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza

17. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

e.6 Il fac simile della lettera di assunzione di impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

.....

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi dell'art. 11 del CCNL quadri ed impiegati agricoli del 23/02/2017, e visto l'allegato N al predetto contratto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

<hr/>	
Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale
<hr/>	

2. Lavoratore

<hr/>	
Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale
<hr/>	

3. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i per i quadri e gli impiegati agricoli, con la qualifica di addetto a

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato.

(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -
.....

6. Trattamento economico ed Assegni familiari

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi/mensili, come da Contratto Collettivo per i quadri e gli impiegati agricoli del 23/02/2017 e del C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, sulla base dell'art. 11 del citato C.C.N.L. Impiegati Agricoli 23/02/2017 e s.m.i., è pari a _____ ore settimanali, pari al _____ % dell'orario ordinario contrattualmente previsto.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario.

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

In caso di necessità aziendali è consentita la possibilità di definire una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico – produttive,
- esigenza connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Con la sottoscrizione del presente contratto Lei, formalmente ed espressamente, presta consenso e disponibilità alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa.

La variazione della prestazione lavorativa le sarà di regola comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

8. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 23 febbraio 2017 e s.m.i.

10. Trasferte e strumentazione aziendale.

Per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.

11. Assicurazione infortuni

Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione. In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.

12. Trattamento di fine rapporto

Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.

13. Tipo di rapporto

Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo (parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto) e l'orario di lavoro a cui Lei è tenuto è definito ai sensi del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i e articolato in base alla normativa aziendale vigente.

14. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

15. Confidenzialità

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

16. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

17. Dati personali

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza

18. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

f. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale – Az. AGRITURISTICHE e SIMILI

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale per Az. Agrituristiche e simili

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro sarà a tempo determinato, a tempo parziale (**parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto**), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 19/06/2018 ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017 e s.m.i., , ed avrà inizio il fino al per le giornate di effettivo lavoro, secondo l'orario di lavoro specificato al punto 8).

(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).

4. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L del 22 ottobre 2014 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) con la qualifica di addetto a

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -

6. Trattamento economico

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi / orari, oltre al T.F.R., in relazione alle ore previste dal contratto di lavoro a tempo parziale, come da Contratto Collettivo C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

7. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

8. Orario di lavoro

Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e floro-vivaisti ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017, è inquadrato nell'area _____ con profilo professionale di operaio _____ livello _____; lei sarà altresì addetto a mansioni _____ (**agriturismo, maneggi, spacci o negozi aziendali per la vendita diretta, fattorie didattiche**).

L'orario di lavoro, è pari, sulla base dell'art. 17, comma 3, punto 3 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i., ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017, ad ore ____ annue oppure ore ____ mensili oppure ore ____ settimanali; conseguentemente l'orario settimanale ordinario è

perciò pari a _____ ore, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa come previsto ed alle condizioni di cui all'art. 17 del vigente CCNL cui le parti espressamente si riportano.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

In caso di necessità aziendali è consentita la possibilità di definire una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico – produttive,
- esigenza connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Con la sottoscrizione del presente contratto Lei, formalmente ed espressamente, presta consenso e disponibilità alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa.

La variazione della prestazione lavorativa le sarà di regola comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dagli artt. 36 e 49 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a giorni 2, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

11. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

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

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

 Ragione Sociale
 Indirizzo
 Città
 Codice Fiscale

2. Lavoratore

 Cognome
 Nome
 Nato a
 Il
 Domiciliato in
 Indirizzo
 Codice Fiscale

3. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro sarà a tempo determinato, a tempo parziale (**parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto**), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 19/06/2018 ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017 e s.m.i., ed avrà inizio il fino al per le giornate di effettivo lavoro, secondo l'orario di lavoro specificato al punto 8).

(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).

4. Inquadramento e mansioni

Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti è inquadrato nell'area _____ con profilo professionale di operaio _____ livello _____ addetto mansioni generiche (_____).

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -

6. Trattamento economico

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi / orari, oltre al T.F.R., in relazione alle ore previste dal contratto di lavoro a tempo parziale, come da Contratto Collettivo C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

7. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

8. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, è pari, sulla base dell'art. 17, comma 3, punto 3 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i., ad ore ____ annue oppure ore ____ mensili oppure ore ____ settimanali; conseguentemente l'orario settimanale ordinario è perciò pari a _____ ore, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa come previsto ed alle condizioni di cui all'art. 17 del vigente CCNL cui le parti espressamente si riportano e relative norme del CPL di Bologna del 07/06/2017.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così, pertanto, regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dagli artt. 36 e 49 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a giorni 2, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

11. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

h. Il fac simile della lettera di assunzione operaio agricolo tempo indeterminato part - time

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operai agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica ex art. 17 del C.C.N.L. del 19/06/2018 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) ed art. 6 C.P.L. del 07/06/2017, con la qualifica di addetto a

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato a tempo parziale (**parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto**), secondo l'orario di cui al punto 7), per una prestazione pari al % di un rapporto ordinario. **(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).**

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -

6. Trattamento economico

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi / mensili, come da Contratto Collettivo C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017, pari al % di una retribuzione ordinaria.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, è pari, sulla base dell'art. 17, comma 3, punto 3 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i., ad ore ____ annue oppure ore ____ mensili oppure ore ____ settimanali; conseguentemente l'orario settimanale ordinario conseguente è perciò pari a _____ ore, pari al % della prestazione ordinaria, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa come previsto ed alle condizioni di cui all'art. 17 del vigente CCNL cui le parti espressamente si riportano.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

8. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a giorni _____ come previsto dall'art. 15 del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

11. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dall'art. 74 del C.C.N.L. del 19/06/2018 in materia di preavviso.

12. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

i. Il fac simile della lettera di assunzione operaio agricolo tempo pieno ed indeterminato

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operai agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) e C.P.L. del 07/06/2017, con la qualifica di addetto a

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato.

(Si rende noto che il presente rapporto di lavoro è comunque condizionato alla sussistenza di un valido permesso di soggiorno a copertura del periodo lavorativo).

5. Sede di lavoro

La sua sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso la sede di -

6. Trattamento economico

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi / mensili, come da Contratto Collettivo C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

7. Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

L'orario ordinario settimanale è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, ai sensi del 5° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 19/06/2018, ovvero 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, 7 ore al venerdì distribuite su cinque giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto all'art. 34, secondo comma, del vigente C.C.N.L.. L'azienda, in ogni caso, informerà tramite apposita comunicazione l'orario aziendale praticato.

Per il periodo 1° luglio – 31 ottobre l'orario di lavoro potrà essere sviluppato, secondo le esigenze produttive, per 44 ore settimanali (8 ore giornaliere, 4 ore al sabato).

8. Pagamenti

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente, di norma, entro il 10 del mese successivo alla prestazione.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a giorni _____ come previsto dall'art. 15 del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

11. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dall'art. 74 del C.C.N.L. del 19/06/2018 in materia di preavviso.

12. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 07/06/2017.

La preghiamo di renderci copia della presente debitamente firmata per ricevuta e per integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

j.1. Il fac simile comunicazione di esercizio clausola flessibile da utilizzare nei contratti part – time.

Luogo, Data

Al lavoratore

Le comunichiamo, con il preavviso di almeno 2/5 giorni richiesto dalla norma, che a far data dal, avvalendoci dell'apposito patto inserito nel contratto di lavoro a tempo parziale e nella ricorrenza dei presupposti previsti dal CCNL e C.P.L. della Provincia di Bologna, costituiti da, la collocazione temporale delle Sue prestazioni di lavoro sarà variata ed Ella dovrà conseguentemente osservare il seguente orario di lavoro fino al, giorno in cui riprenderà ad osservare l'orario stabilito nel contratto.

In base a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con la collocazione così variata Le sarà riconosciuta la maggiorazione del ...% della retribuzione oraria globale di fatto.

Firma del datore di lavoro

.....

j. 2. Il fac simile comunicazione di esercizio clausola elastica da utilizzare nei contratti part – time.

Luogo, Data

Al lavoratore

La presente per richiederle lo svolgimento delle seguenti prestazioni supplementari rispetto al suo orario di lavoro a tempo parziale: nel preavviso minimo di 2/5 giorni richiesto dalla norma e nella ricorrenza dei presupposti previsti dal CCNL e CPL della Provincia di Bologna, costituiti da

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite come ore ordinarie (*ovvero*: con la maggiorazione del ...% della retribuzione oraria globale di fatto, come previsto dal CCNL).

Firma del datore di lavoro

.....

N.B. il preavviso previsto dall'art. 17 del CCNL è pari a 5 giorni in casi ordinari e 2 giorni per urgenze motivate.

k. 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 15 – PROCEDURE DISCIPLINARI e FAC SIMILI

In caso di violazione degli obblighi contrattuali è esperibile la procedura disciplinare:

1. In primo luogo occorre inviare al lavoratore la lettera per la contestazione disciplinare (doc. 1).
2. Successivamente il dipendente può essere sentito a sua discolpa.
1. Trascorsi i cinque giorni può essere applicata la sanzione disciplinare (doc. 2); in genere le sanzioni disciplinari – che devono essere comunicate per lettera raccomandata – sono:
 - Richiamo verbale
 - Richiamo scritto
 - Multa non superiore a 4 ore della retribuzione base (l'importo va poi versato all'Inps)
 - Sospensione dal lavoro, per non più di 10 giorni

Ricordiamo altresì che, per i casi di maggior gravità, è possibile la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per essere valida la procedura sanzionatoria, deve contemplare la conoscenza del codice disciplinare aziendale e ciò, in genere, si assolve rendendo pubbliche, attraverso l'affissione all'albo aziendale o in locali di lavoro, delle norme contrattuali collettive, è poi opportuna l'adozione di norme aziendali secondo il fac – simile allegato (doc. 3) da adottare opportunamente.

Le allegate bozze dovranno essere completate con la indicazione dei contratti collettivi di riferimento

Doc. 1

Lettera di contestazione disciplinare

Su carta intestata ditta

RACC. A/R

Data

Egregio Signore

Oggetto: contestazione ex art. CCNL operai / impiegati agricoli e art. CPL prov. di Bologna; art. 7 legge 300/70

Apprendiamo ora che (descrivere la mancanza imputata al lavoratore).

Le contestiamo quanto sopra ai sensi ed agli effetti delle vigenti disposizioni di legge e di contratto in materia e, nel contempo, Le ricordiamo che Ella potrà presentare le Sue eventuali giustificazioni entro e non oltre i cinque giorni successivi al ricevimento della presente, con facoltà d'essere sentito con l'assistenza di un suo rappresentante sindacale.

Distinti saluti.

Timbro e firma

Doc. 2

Applicazione sanzione

Su carta intestata ditta

RACC. A/R

Data

Egregio Signore

Oggetto: sanzione disciplinare

Facciamo seguito alla nostra del _____.

Dopo aver valutato quanto Ella ci ha comunicato, poiché le Sue giustificazioni sono risultate inadeguate (è preferibile spiegare succintamente il motivo relativo alla insufficienza delle giustificazioni, oppure non avendo Ella giustificato quanto addebitatoLe), Le comuniciamo che nei suoi confronti è applicata la sanzione disciplinare, prevista dall'art. del vigente CCNL ed art. CPL del _____.

Distinti saluti.

Timbro e firma

A - CODICE DISCIPLINARE
AZIENDA AGRICOLA

Visto l'art. del vigente C.C.N.L. operai e impiegati agricoli;
visto l'art. del vigente C.P.L. operai e impiegati agricoli della provincia di Bologna;
visto l'art. 7 della Legge n. 300/70;
visti gli artt. 2104, 2105, 2106 del Codice Civile

1. In applicazione del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) Rilevanza degli obblighi violati;
 - c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) Rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda agricola datrice di lavoro o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'azienda agricola datrice di lavoro, degli altri dipendenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente;
 - f) Concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 3 e 4, già sanzionate nel biennio precedente, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. La sanzione disciplinare del richiamo viene comminata, nel rispetto della dignità personale del dipendente, per le infrazioni di cui al precedente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare della multa, fatto salvo il dettato di cui all'art. del C.P.L. vigente, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:
 - a) Inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
 - b) Condotta non conforme a principi di correttezza verso l'azienda agricola datrice di lavoro, gli altri dipendenti, i terzi;
 - c) Negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei beni affidati in ragione del servizio ed alla cui custodia e vigilanza il dipendente sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - d) Di inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'obbligo di indossare i dispositivi di protezione;
 - e) Insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, e previa diffida;
 - f) Altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno per l'azienda datrice di lavoro o per terzi;
 - g) Svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardano il recupero psico – fisico.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) Recidiva nelle mancanze previste dal comma 3, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) Particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) Assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda datrice di lavoro o a terzi;
 - d) Violazioni non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda agricola datrice di lavoro o a terzi.

B - REGOLAMENTO IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Stante la natura del licenziamento per "colpa" del lavoratore (ontologicamente disciplinare), fatto salvo quanto sopra previsto all'art. del vigente C.P.L., il licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'azienda datrice di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

- a) Recidiva plurima nella mancanze previste dal comma 4, anche se di diversa natura;
- b) Occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda datrice di lavoro o ad essa affittati;

- c) Rifiuto espresso e non giustificato del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio ad altra sede della stessa;
- d) Assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- e) Persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro;
- f) Responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto;
- g) Insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- h) Atti e comportamenti, comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona.

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per giusta causa si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda datrice di lavoro e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- a) Recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) Grave insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- c) Condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- d) I danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- e) Furto in azienda;
- f) L'esecuzione senza permesso nell'azienda di lavori per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda;
- g) Assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- h) Comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti del datore di lavoro o di chi lo rappresenta, di altri dipendenti, di terzi.

N.B. perché il codice abbia efficacia occorre che lo stesso sia affisso nella bacheca aziendale, se esistente, nei posti frequentati dai lavoratori (magazzini, locale antibagno, ricoveri, uffici aziendali, locale mensa, refettori, ecc ...).

CAPITOLO 16 – FAC SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO

a. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo con preavviso

CARTA DITTA

Data,

Gent.mo sig.

.....
.....

RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO CON PREAVVISO

Il sottoscritto, in rappresentanza dell'azienda agricola, con sede in via comunica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. del CCNL Operai Agricoli / Impiegati e successive modificazioni e integrazioni e relativo CPL provincia di Bologna, la risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente con effetto dal, con decorrenza del preavviso contrattuale.

Ciò in ragione della ristrutturazione aziendale in essere, comportante la riduzione delle attività produttive e/o la chiusura dell'.....

Pertanto il rapporto di lavoro intercorrente andrà definitivamente a cessare, per giustificato motivo, con la data del Il presente licenziamento per giustificato motivo è intimato ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 604/66, legge 300/70, legge 108/90, legge 92/2012, e s.m.i. Alla data sopra indicata saranno disponibili, presso l'ufficio dell'azienda, i documenti di lavoro e le competenze di fine rapporto.

Distinti saluti.

Azienda agricola

Per ricevuta
Il Dipendente

N.B. Il preavviso può essere sostituito dalla indennità di mancato preavviso.

b. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giusta causa senza preavviso

CARTA DITTA

Data _____

RACC. A/R

Gent.mo sig.

RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA SENZA PREAVVISO

Il sottoscritto, in rappresentanza dell'azienda agricola _____, con sede in _____ via _____, comunica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. del CCNL Operai Agricoli / Impiegati e relativo CPL provincia di Bologna, la risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente con effetto immediato per giusta causa.

Ciò in ragione della Tale comportamento viola in maniera irreparabile i principi sottesi al corretto svolgimento del rapporto di lavoro, e determina la impossibilità di proseguire, anche provvisoriamente, nel rapporto di lavoro, essendo fonte di gravi diseconomie, disfunzioni e ritardi nell'espletamento delle ordinarie attività, determinando gravi danni economici ed organizzativi nell'ambito aziendale, costituendo in ogni caso violazione delle norme di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e dell'art. del CCNL e CPL vigente.

Pertanto il rapporto di lavoro intercorrente andrà definitivamente a cessare con la data del _____, e comunque al ricevimento della presente lettera raccomandata con ricevuta di ricevimento della presente. Il presente licenziamento per giusta causa è intimato ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 604/66, legge 300/70, legge 108/90, legge 92/2012 e s.m.i.. Alla data sopra indicata saranno disponibili, presso l'ufficio dell'azienda, i documenti di lavoro e le competenze di fine rapporto.

Distinti saluti.

N.B. Il licenziamento per giusta causa (così come il licenziamento per giustificato motivo soggettivo) è antologicamente disciplinare e si dovrà seguire prima la procedura ex art. 7 S.d.L.

c.1. Il fac simile risoluzione consensuale per i rapporti non soggetti alle dimissioni telematiche (lavoro domestico e simili)

Risoluzione consensuale

Con la presente scrittura privata, da valere ad ogni effetto di legge e di contratto, tra i sigg.ri:

- nato a il In qualità di titolare/rappresentante legale dell'azienda agricola, C.F.

e

- nato a il, C.F.

Nella loro qualità rispettivamente di datore di lavoro e lavoratore dipendente, con rapporto _____ (O.T.D./O.T.I.) , le parti espressamente convengono la risoluzione consensuale, con effetto dalla data odierna, del contratto di lavoro tra di essi intercorrente.

Le parti rinunciano reciprocamente al preavviso contrattuale.

In fede.

Luogo

Data

Il Datore di lavoro

.....

Il lavoratore

.....

c.2 Il fac simile della lettera di dimissioni per i rapporti non soggetti alle dimissioni telematiche (lavoro domestico e simili)

Data _____

RACC. A/R

Oppure

Consegnata BREVI MANU

Gent.mo sig. / Spett.le Azienda

Luogo _____ e data _____

Il sottoscritto _____, dipendente da codesta rispettabile ditta, dal _____, con la presente rassegna in data odierna le proprie dimissioni, e ciò nel rispetto dei termini di preavviso.

Pertanto, il rapporto di lavoro intercorrente andrà definitivamente a cessare il _____, ultimo giorno di servizio.

Distinti saluti

Il lavoratore

.....

CAPITOLO 17 – ALTRI FAC SIMILI CONTRATTUALI**a. Contratto d'opera professionale****CONTRATTO D'OPERA PROFESSIONALE**

Tra

Il sig. Legale rappresentante della società, con sede in
, via, partita Iva
, Codice Fiscale, appresso denominato società,

e

il sig., nato a, il, residente a
, Codice Fiscale, appresso
 denominato professionista.

Si conviene:

- 1) La società conferisce a l'incarico di espletare il seguente servizio:

- 2) Il professionista si obbliga a compiere il servizio di cui al punto precedente con lavoro proprio, senza vincolo di subordinazione nei confronti della società, restando obbligato soltanto al conseguimento del risultato, senza che debba osservare alcuna direttiva specifica né rispondere in via gerarchica al committente o ad alcun membro dell'organizzazione aziendale. Potrà, tuttavia, avvalersi, sotto la propria direzione e responsabilità, di sostituti ed ausiliari;
- 3) Il corrispettivo è così pattuito:, così corrisposto.

- 4) Il materiale necessario per l'esecuzione del servizio sarà fornita dal professionista, così come tutte le spese sostenute nell'esecuzione del presente incarico saranno a suo integrale carico;
- 5) Il professionista dovrà procedere all'esecuzione del servizio, secondo le condizioni stabilite dal presente contratto ed a regola d'arte, entro e non oltre il termine pattiziamente perentorio ed essenziale del, trascorso inutilmente il quale la società potrà recedere dal contratto stesso, salvo il suo diritto al risarcimento dei danni;
- 6) Il professionista potrà recedere dal presente contratto soltanto per giusta causa; in tale ipotesi avrà diritto al rimborso delle spese fatte ed al compenso per l'opera svolta, da determinarsi con riguardo al risultato utile che ne sia derivato a
- 7) Se l'esecuzione del servizio diventasse impossibile per causa non imputabile ad alcuna delle parti, il professionista avrà diritto ad un compenso per il lavoro prestato in relazione all'utilità della parte compiuta.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data

La società

Il professionista

b. Patto di non concorrenza**PATTO DI NON CONCORRENZA**

Luogo e data

OGGETTO: Accordo ex art. 2125 c.c. – patto di non concorrenza

Tra

Il Sig., legale rappresentante della società

e

Il Sig., nato a, il, residente a

È stato stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che il predetto signor risulta inquadrato con la qualifica di

in aggiunta rispetto a quanto convenuto in sede di assunzione fermo restando in capo al lavoratore l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 c.c., per tutta la durata del rapporto di lavoro, le parti concordano e stipulano quanto segue, nel rispetto dell'art. 2125 c.c.

8) In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra le parti, per qualsiasi causa l'abbia determinata (licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale), il lavoratore si obbliga a non prestare alcuna attività subordinata in favore di aziende concorrenti, avente ad oggetto produzione e/o commercio in concorrenza con quella esercitata dalla Società;

9) Il lavoratore si asterrà, inoltre, dal prestare la propria attività in qualità di lavoratore autonomo, collaboratore, associato o socio di imprese concorrenti, anche in proprio;

10) Gli effetti del presente patto decorreranno dal giorno della cessazione del rapporto di lavoro in corso ed avranno la durata di (specificare numero mesi ed anni).

Il presente patto si intende modificabile solo con il consenso di entrambe le parti e unicamente mediante un nuovo atto scritto.

11) Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2125 c.c., i divieti di cui sopra si intendono validi limitatamente alle seguenti aree territoriali: (specificare le zone di estensione del divieto);

12) A fronte di quanto sopra, l'azienda si impegna a versare un corrispettivo (specificare importo, modalità di pagamento e durata dei versamenti), assoggettato, se previsto, alle prescritte trattenute contributive e fiscali di legge. Il corrispettivo costituisce il risultato della diminuzione quantitativa e qualitativa di lavoro e di guadagno imposta al signor dal presente patto, anche in relazione all'efficacia spaziale e temporale dello stesso, nonché dell'attività vietata al lavoratore;

13) In caso di violazione del patto, per qualunque ragione, l'azienda sospenderà il pagamento dei ratei di corrispettivo in scadenza, salvo il diritto alla restituzione di quanto già erogato.

Le parti concordano, inoltre, una penale, in cifra lorda pari ad € (specificare importo) che sarà automaticamente dovuta dal lavoratore in caso di violazione del patto.

In caso di violazione del patto, l'azienda si riserva ogni azione legale per il risarcimento dei danni che dovessero derivare dalla violazione di quanto sin qui concordato da parte del lavoratore.

Letto, confermato e sottoscritto

Firma Azienda

Firma del dipendente

c. Accordo di riservatezza**ACCORDO di RISERVATEZZA**

Tra

.....

con sede in

Rappresentata da,

e

Il Sig., che lavora alle nostre dipendenze con la qualifica di e la mansione di

.....

Si conviene e si stipula quanto segue

- Il sig. è stato assunto (oppure verrà assunto) presso la società in data
- In virtù del ruolo ricoperto, il lavoratore può venire a conoscenza di informazioni ritenute riservate dalla società e costituenti un patrimonio tecnico e commerciale;
- Per informazioni riservate si intendono studi, ricerche, disegni, progetti, esperienze tecniche, procedimenti, elenchi fornitori, elenchi clienti, studi statistici e non, iniziative, commerciali, di marketing, dati tecnici della società con terzi offerte nonché tutte le informazioni relativamente all'organizzazione, produzione e commercializzazione della società stessa;
- Va escluso dal concetto di informazioni riservate ciò che è di pubblico dominio alla data di inizio del rapporto di lavoro;

in considerazione di ciò, tra le parti si conviene e si stipula quanto segue:

14) Le informazioni riservate non possono venire utilizzate dal lavoratore, né direttamente né indirettamente, se non nei limiti e ai fini di una corretta esecuzione delle mansioni assegnate e di quelle che via via gli verranno conferite;

15) Il sig. non può comunicare, consegnare o divulgare a terzi, in nessuna forma o modo, sia direttamente che indirettamente, alcuna informazione riservata, senza il preventivo consenso scritto della società.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data

Firma azienda

Firma dipendente

d. Appalto di servizi endoaziendale**APPALTO DI SERVIZI ENDOAZIENDALE**

Tra

PERSONA / SOCIETA' / COOP / IMPRESA _____, con sede legale in _____
 (____), _____, n. ____ (C.F. e P.IVA _____) per la quale interviene il
 _____, nato _____ (____), il _____, residente a
 _____ (____), _____, n. _____, (C.F. _____)
 (di seguito denominato anche **Committente**)

e

PERSONA / SOCIETA' / COOP / IMPRESA _____, con sede legale in _____
 (____), _____, n. ____ (C.F. e P.IVA _____) per la quale interviene il
 _____, nato _____ (____), il _____, residente a
 _____ (____), _____, n. _____, (C.F. _____)
 (di seguito denominato anche **Appaltatore**)

Visto il D.Lgs. n. 276/2003, artt. 29, come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 81/2008

Visto l'art. 1655 c.c.

Visto l'art. 2135 c.c.

Visto l'art. 30 del C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti 19/06/2018

Visto l'art. 14 del C.P.L. Prov. di Bologna 07/06/2017

Premesso che:

- il Committente opera nel settore dell'agricoltura, con particolare riferimento al settore delle produzioni _____;
- il Committente e l'Appaltatore operano in modo autonomo con proprio rischio economico ed esplicano la loro attività con proprio personale autonomamente organizzato in modo gerarchico e disciplinare;
- il Committente ha necessità di far fronte ad alcune delle fasi lavorative della coltivazione, delle colture praticate, e più in particolare _____;
- per tale attività è necessario acquisire professionalità adeguate, stante la specificità del compito e la specializzazione dello stesso;
- che tali attività devono avvenire all'interno dell'azienda agricola di proprietà del committente sita in _____ (____), e contraddistinto al N.C.T. di detto comune con i seguenti riferimenti catastali:
 - foglio __, mappali _____
 - foglio __, mappali _____
 per un totale complessivo pari ad ettari _____
- che l'Appaltatore dichiara la propria esperienza nel settore produttivo de quo e per le attività di cui sopra;
- che l'Appaltatore è regolarmente iscritto alle competenti sedi CCIAA, INPS (anche per gli aspetti INAIL se az. Agricola o per attività commesse ex legge orientamento e art. 2135cc)/ INAIL ;
- che l'Appaltatore è soggetto imprenditoriale ad ogni effetto sostanziale e formale, dotata di tutti i mezzi tecnici e delle risorse economiche ed umane necessarie allo svolgimento delle proprie attività;

considerato

- che solo in relazione agli elementi sopra specificati ed alle dichiarazioni ricevute, da considerarsi presupposto essenziale anche della presente stipulazione, il Committente intende affidare all'Appaltatore il servizio specificato all'art. 2;
- che l'Appaltatore, tramite i suoi responsabili, ha preso visione preventivamente alla stipula del presente atto dei luoghi, delle modalità e dei tempi secondo i quali dovrà svolgersi il servizio appaltato ai fini di valutare i costi ed ogni altro onere, e ciò sia per formulazione del corrispettivo, che per l'approntamento delle misure organizzative e di prevenzione di D.L. vo 81/2008 e s.m.i.;

Convengono**Articolo 1 – Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante della presente convenzione.

Articolo 2 – Oggetto dell'appalto e cessione dei lavori

Il Committente affida in appalto all'Appaltatore, che accetta, il servizio di _____ . A titolo descrittivo e non esaustivo, la parte appaltatrice dovrà provvedere con propria organizzazione di mezzi e personale: a _____ .

Articolo 3 – Luogo di esecuzione e orario di lavoro

3.1 I servizi affidati in appalto all'Appaltatore verranno da questi espletati presso i fondi siti in _____, già descritte nelle premesse.

3.2 Per le condizioni di completa autonomia e gestione in cui si ritroverà ad operare, l'Appaltatore fisserà l'orario che riterrà più opportuno per i propri lavoratori.

Articolo 4 – Obblighi dell'Appaltatore

4.1 L'Appaltatore si impegna a compiere la fornitura del servizio con la diligenza del buon padre di famiglia, al fine di adempiere alle obbligazioni assunte con il presente accordo.

4.2 L'Appaltatore è e rimarrà un contraente indipendente ed assumerà da solo tutte le spese, esborsi, responsabilità, obblighi, perdite o danni eventuali di qualsiasi natura, che potranno risultare direttamente dall'attività oggetto del presente accordo. In particolare, l'Appaltatore assumerà l'onere di tutte le spese, esborsi e responsabilità per tutti i danni a terzi e/o cose, imputabili all'opera dell'Appaltatore medesimo.

L'Appaltatore si impegna a realizzare scrupolosa applicazione della vigente normativa previdenziale, assistenziale ed assicurativa inerente la gestione dei propri lavoratori subordinati, tenendo indenne il Committente da qualsiasi controversia in tal senso.

4.3 L'Appaltatore non ha nessuna qualità, né potere espresso, implicito o apparente, di agire in nome o per conto, in qualità di mandatario o agente del Committente a qualsiasi fine e non dovrà compiere alcun atto che possa fare credere all'esistenza, tra il Committente e l'Appaltatore, di rapporti di natura diversa da quanto previsto nella presente convenzione.

4.4 L'Appaltatore si impegna a destinare ai servizi oggetto del presente appalto personale appropriato, qualificato ed in numero sufficiente, le cui qualità professionali dovranno essere adeguate al contenuto dell'attività da svolgere.

Il personale dell'Appaltatore è sotto l'esclusiva direzione, controllo e responsabilità dell'Appaltatore e non potrà in nessun caso essere considerato legato da un rapporto di lavoro con il Committente. In particolare:

- a) I dipendenti dell'Appaltatore dovranno rispondere del loro operato esclusivamente all'Appaltatore e sottostare esclusivamente alle direttive da questi impartite;
- b) I dipendenti dell'Appaltatore dovranno essere regolarmente assunti con contratto di lavoro subordinato e in regola con la vigente normativa in materia di lavoro, oltre che con tutti i regolamenti e le previsioni dei contratti collettivi e relativi accordi integrativi - applicabili e/o applicati dalla categoria di appartenenza dell'Appaltatore - riguardanti il trattamento economico e normativo, le forme di tutela assicurativa e previdenziale previste dalla legge e dal contratto di categoria in vigore, la tutela e l'assistenza del personale medesimo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

4.5 È fatto divieto al Committente di impartire direttive sulle modalità di svolgimento del lavoro dei dipendenti dell'Appaltatore. L'Appaltatore da parte sua si impegna ad eseguire il servizio a regola d'arte, attivandosi affinché anche i propri collaboratori operino con la diligenza del buon padre di famiglia, impegnandosi a garantire nel frattempo la continuità del servizio medesimo. È fatto divieto al Committente di impartire, anche a mezzo dei propri collaboratori esterni, ogni forma di rimprovero, contestazione o addebito e men che mai alcun provvedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti dell'Appaltatore. Ogni eventuale rimostranza dovrà essere fatta direttamente al responsabile dell'impresa appaltatrice, che prenderà verso le proprie maestranze i provvedimenti che riterrà più opportuni, senza alcuna possibile ingerenza da parte dell'appaltante.

4.6 Ai fini del punto 4.5 sopra, l'Appaltatore provvederà a nominare, previa comunicazione scritta al Committente, che dovrà avvenire entro e non oltre giorni a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, un Referente dell'Appaltatore, che prenderà decisioni ed assumerà responsabilità in nome e per conto dell'Appaltatore stesso (di seguito il "**Referente dell'Appaltatore**") e che costituirà il primo e principale referente del Committente per ciò che concerne qualsiasi questione inerente lo svolgimento dei servizi oggetto della presente convenzione. Il Committente, a propria volta, individuerà nel medesimo termine un proprio referente (il "**Referente del Committente**"), che sarà responsabile della gestione dei rapporti con l'Appaltatore (e, quindi, *in primis* con il Referente dell'Appaltatore) e che dovrà essere destinatario di ogni comunicazione relativa all'esecuzione dei servizi di cui alla presente convenzione e che potrà essere contattato da e/o contattare il Referente dell'Appaltatore per qualsivoglia esigenza comunque connessa alla presente convenzione (ivi inclusa ogni eventuale rimostranza, anche di natura disciplinare, nei

confronti dei dipendenti dell'Appaltatore). Le parti si riservano, sin d'ora, la facoltà di indicare, in costanza di rapporto, altri soggetti in sostituzione dei referenti che verranno nominati ai sensi della presente clausola.

Tramite il Referente del Committente, è facoltà dello stesso di impartire direttive in ordine all'esecuzione dei servizi oggetto della presente convenzione al Referente dell'Appaltatore, che sarà tenuta a uniformarvisi.

4.7 Ferma la piena autonomia operativa e organizzativa dell'Appaltatore nell'esecuzione dei servizi di cui al precedente punto 2.1, e nell'organizzazione del proprio personale impiegato, quest'ultima nell'esecuzione della presente convenzione si obbliga ad attenersi alle istruzioni e alle indicazioni tecniche inerenti ai servizi comunicategli dal Referente dell'Appaltatore (come definito al punto 4.6 sopra), che si intende comunque completamente estraneo alla struttura organizzativa del Committente e che non eserciterà in nessun caso alcun potere organizzativo e direttivo sul personale di quest'ultimo.

4.8 L'Appaltatore metterà a disposizione degli eventuali collaboratori tutti i mezzi tecnici, gli indumenti e le attrezzature necessarie, ivi compresi quelli previsti dalle norme anti-infortunistiche, per svolgere le attività oggetto della presente convenzione.

Fermo restando quanto precisato al punto 4.2 sopra, l'Appaltatore si impegna ad eseguire i lavori con capitale proprio, nonché facendo uso di propria attrezzatura aziendale specifica.

4.9 L'Appaltatore, per quanto di propria competenza, si impegna ad attuare le misure di prevenzione e protezione dei rischi di lavoro e gli eventuali collaboratori e ad informare il Committente degli eventuali rischi dovuti all'interferenza tra il Committente e la ditta appaltatrice nell'attività del settore viticolo già descritte.

Il Committente è esonerato da ogni responsabilità per i rischi specifici propri dell'attività dell'Appaltatore. Sarà cura dell'Appaltatore far adottare tutti i provvedimenti per garantire la vita, l'incolumità e la salute dei dipendenti. Questa attività dovrà essere effettuata in cooperazione e coordinamento con il Committente.

Per l'attività oggetto del presente contratto si applicano in particolare disposizioni di cui agli Artt. 26 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico della Sicurezza), obbligandosi le parti a redigere - per quanto di spettanza - il D.V.R., come per legge, in relazione alle presenti intese.

L'Appaltatore dichiara di essere stato edotto dei rischi specifici connessi con i lavori oggetto del presente appalto e si obbliga, anche nei confronti del Committente, a far rispettare ai propri lavoratori la normativa antinfortunistica e di igiene del lavoro con particolare riferimento rispettivamente ai DPR 303/1956 e 547/1955, nonché al D. L. vo 626/1994 ed al successivo D.Lgs. 81/2008.

Resta inteso che l'inosservanza di tale obbligo costituirà motivo di risoluzione del contratto.

4.10 L'Appaltatore dichiara sin d'ora che potrà svolgere la propria attività imprenditoriale presso più committenti in base a quanto previsto ex Art. 2135, terzo comma (se azienda agricola).

4.11 L'Appaltatore, in ossequio al disposto dell'Art. 29, 2° comma del D. Lgs. 276/2003 e s.m.i., si impegna a corrispondere agli eventuali collaboratori da essa dipendenti il trattamento retributivo minimo inderogabile e un trattamento normativo corrispondente al settore dell'agricoltura.

L'Appaltatore si impegna altresì ad adempiere a tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza e di assistenza e dalle norme fiscali.

4.12 Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 26, comma 5 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico della Sicurezza), le parti danno atto che i costi relativi alla sicurezza del lavoro ammontano, allo stato, ad Euro (vedere tecnico che segue il D.V.R.). Tali costi sono da intendersi ricompresi nel corrispettivo di cui all'Art. 5.1 sotto.

Articolo 5 – Corrispettivo

Il corrispettivo per la prestazione di servizio nel suo complesso viene convenuto dalle parti nella misura onnicomprensiva di € _____ (_____/00) + iva di legge, dietro regolare emissione di fattura che dovrà essere preventivamente autorizzata dal Committente. I pagamenti saranno frazionati in base alle lavorazioni svolte e saranno pagati con bonifico bancario a 90 giorni data fattura fine mese.

Articolo 6 – Durata

Il presente appalto è a tempo determinato, avrà la durata dal _____ al _____. Per volontà delle parti è escluso il rinnovo automatico.

Articolo 7 – Risoluzione anticipata

7.1 La presente convenzione potrà essere risolta anticipatamente, con effetto immediato e con disdetta da comunicarsi con lettera raccomandata a/r nei seguenti casi:

- a) fallimento, concordato preventivo o qualsiasi procedura concorsuale alla quale sia sottoposta una delle parti contraenti;
- b) cessazione di ogni attività di una delle due parti.

7.2 La risoluzione anticipata del presente appalto per una delle cause sopra indicate avverrà senza pregiudizio del diritto di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni del presente accordo.

Articolo 8 – Clausola risolutiva espressa

8.1 Il Committente, qualora abbia accertato nel corso del rapporto che le modalità di esecuzione del servizio non siano conformi alle disposizioni del presente contratto o ai normali criteri di efficienza, inviterà l'Appaltatore a porre in essere i comportamenti tecnicamente necessari.

8.2 In difetto, avrà la facoltà di fissare un termine perentorio, alla cui scadenza, se l'Appaltatore non avrà provveduto ad adeguare le sue prestazioni, il contratto d'appalto si risolverà ex art. 1456 c.c., salvo il diritto del Committente al risarcimento del danno.

Articolo 9 – Controversie

Tutte le controversie nascenti dal presente contratto saranno devolute a un tentativo di conciliazione presso un Organismo di mediazione accreditato della Città Metropolitana di Bologna e risolte secondo il Regolamento da questa adottato. Le parti si impegnano a ricorrere alla mediazione prima di iniziare qualsiasi procedimento arbitrale o giudiziale.

Il Committente _____

L'Appaltatore _____

Le parti, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 c.c. dichiarano di aver preso conoscenza, di aver letto attentamente e di approvare specificatamente le clausole di cui sopra, qui di seguito richiamate e riassunte:

articolo 1 – premesse

articolo 2 – oggetto dell'appalto

articolo 3 – luogo di esecuzione

articolo 4 – natura dell'appalto ed assegnazione dello stesso

articolo 5 – obblighi dell'Appaltatore

articolo 6 – corrispettivo

articolo 7 – durata

articolo 8 – risoluzione anticipata

articolo 9 – clausola risolutiva espressa

Letto, confermato e sottoscritto

_____, li

IL Committente

L'Appaltatore