

**IN QUESTO NUMERO**

1. **Convocazione Assemblea Generale Ordinaria dei Soci di Confagricoltura Bologna.**
2. **Informative per i soci cerasicoltori.**
3. **Mancata comunicazione al registro imprese del domicilio digitale dell'impresa (PEC) - Attribuzione d'ufficio e conseguente sanzione.**
4. **Maxi sanzione per lavoro sommerso - circolare ispettorato nazionale lavoro.**
5. **Cassazione - Operai agricoli a tempo determinato: i contributi CAU INPS si pagano sul salario corrisposto.**

\*\*\*\*\*



**1) CONVOCAZIONE ASSEMBLEA GENERALE  
ORDINARIA DEI SOCI di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA**

E' convocata per il giorno domenica 12/06/2022 alle ore 8.00 in 1° convocazione, e **martedì 14 giugno 2022, alle ore 17.00** in 2° convocazione, l'Assemblea Generale Ordinaria dei Soci.

L'Assemblea seguirà il seguente o.d.g.:

1. Comunicazioni del Presidente
2. Approvazione del bilancio consuntivo di Confagricoltura Bologna anno 2021
4. Varie ed eventuali

Stante l'evoluzione della situazione emergenziale dovuta all'emergenza COVID-19, seguiranno informazioni dettagliate relative alle modalità di svolgimento dell'Assemblea.

## 2) Informativa per i soci cerasicoltori.



Informiamo gli Associati che è stato pubblicato sulla home page della Camera di commercio di Bologna (<https://www.bo.camcom.gov.it/it/promozione-interna/contributi-acquisto-sistemi-di-protezione-ceraseti-ciliegia-di-vignola-igp-anno>) un bando per la concessione di contributi per l'acquisto di sistemi di protezione dei ceraseti "**CILIEGIA DI VIGNOLA I.G.P.**".

Sono previsti contributi a fondo perduto a favore delle aziende agricole aderenti al Consorzio per la tutela della **ciliegia di Vignola I.G.P.**, che hanno sede legale e/o unità produttive agricole nell'**Area metropolitana di Bologna**, al fine di sostenere le spese necessarie per l'acquisto di sistemi di protezione dei ceraseti dagli agenti atmosferici e dagli insetti dannosi, con l'intento di assicurare al consumatore un prodotto di elevata qualità sotto il profilo organolettico e della salubrità.

Sono ammesse a contributo esclusivamente le spese per l'acquisto dei sistemi di protezione (al netto dell'IVA), già sostenute tra il 01/01/2022 e la data di invio della domanda, o che l'impresa prevede di sostenere entro il 30/04/2024.

Sono ammessi, oltre ai costi per l'acquisto dei materiali, il trasporto e l'installazione.

**Le domande potranno essere presentate dalle ore 10.00 del 16 maggio 2022 alle ore 13.00 del 9 giugno 2022**, esclusivamente attraverso il **Piattaforma web Telemaco**.

I contributi verranno assegnati a fondo perduto, in un'unica soluzione, nella misura del 40% delle spese ammissibili.

Ogni impresa può ottenere un solo contributo a valere sul regolamento, nel limite **massimo di € 7.500,00**.

Importo minimo delle spese ammissibili € 6.000,00.



Ai fini dell'assegnazione del contributo non si tiene conto dell'ordine cronologico dell'invio delle domande.

I **contributi** sono assegnati prioritariamente alle domande ammissibili delle imprese femminili (le imprese in cui la maggioranza delle quote sia nella titolarità di donne; le società cooperative in cui la maggioranza delle persone sia composta da donne; le imprese individuali gestite da donne) e delle imprese giovanili (le imprese in cui la maggioranza delle quote sia nella titolarità di soggetti con età inferiore a 35 anni; le società cooperative in cui la maggioranza delle persone sia composta da soggetti con età inferiore a 35 anni; le imprese individuali gestite da soggetti con età inferiore a 35 anni).

(A. Flora)

\*\*\*\*\*

### 3) Mancata comunicazione al registro imprese del domicilio digitale dell'impresa (PEC) - Attribuzione d'ufficio e conseguente sanzione.

Il domicilio digitale è un prerequisito per l'iscrizione al Registro delle imprese delle **Camere di Commercio** e tutte le imprese già iscritte al Registro, che non hanno ancora comunicato il proprio domicilio digitale, dovranno regolarizzare la propria posizione con la relativa comunicazione al Registro delle Imprese competente per territorio.



Coloro che non adempiono all'aggiornamento, oltre al pagamento di una sanzione amministrativa, si vedranno assegnare d'ufficio dalla Camera di Commercio un domicilio digitale presso il Cassetto digitale dell'imprenditore, disponibile per ogni impresa all'indirizzo [impresa.italia.it](http://impresa.italia.it), valido solamente per il ricevimento di comunicazioni e notifiche, accessibile tramite identità digitale ed erogato dal gestore del sistema informativo nazionale delle Camere di commercio.

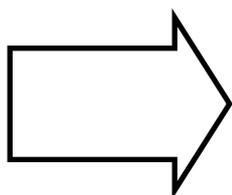
L'art. 37 del Decreto Legge 16 luglio 2020, n. 76, recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", convertito nella legge n. 120/2020 prevede che **La mancata comunicazione al Registro Imprese di un domicilio digitale valido ed attivo comporta l'assegnazione d'ufficio di un domicilio digitale** e contemporaneamente l'irrogazione di una **sanzione amministrativa, come previsto dall'art. 2630 del codice civile, in misura raddoppiata, per le società** (cioè da 206,00 a 2.064,00 euro), e come indicato dall'art. 2194 del codice civile, in misura **triplicata, per le imprese individuali** (cioè da 30,00 a 1.548,00 euro).

Il sistema camerale - e quindi anche la Camera di Commercio di Bologna - **è prossimo al rilascio d'ufficio dei domicili digitali a tutte le imprese**, individuali e societarie, **e, congiuntamente, all'applicazione delle sanzioni** relative al mancato adempimento, qualora ne ricorrano i presupposti.

**Per evitare le sanzioni economiche, dunque, le imprese hanno ancora qualche giorno a disposizione, comunicando spontaneamente, quanto prima, il proprio domicilio digitale al Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Bologna, evitando il procedimento d'ufficio.**

#### **COSA POSSONO FARE LE IMPRESE**

Per **verificare la regolarità della propria posizione** e per scoprire come comunicare la propria PEC consulta la [pagina informativa di Unioncamere](#).



Si ricorda che la PEC dell'impresa, sulla base della Direttiva del Ministero dello Sviluppo Economico d'intesa con il Ministero della Giustizia emanata il 13 luglio 2015 ai sensi dell'art. 8 della legge n. 580/1993, deve essere nella **titolarità esclusiva della singola impresa** (non è pertanto possibile utilizzare la stessa PEC per più imprese).

Le imprese che hanno necessità di ulteriori chiarimenti **sulla procedura in generale** possono contattare il Call Center della Camera di commercio di Bologna al numero: 051/6093888.

(E. Cricca)

\*\*\*\*\*



#### 4) Maxi sanzione per lavoro sommerso - circolare ispettorato nazionale lavoro.

Con [nota n. 856/2022 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro \(I.N.L.\)](#) ha pubblicato un vademecum a chiarimento di alcuni rilevanti aspetti applicativi della maxi sanzione per lavoro sommerso ed irregolare (c.d. in nero), introdotta con l'articolo 3 del [decreto legge n. 12/2002](#) (conv. in l. 23 aprile 2002 n. 73).

La nota chiarisce e riassume molti aspetti della norma; in specie relativamente all'ambito soggettivo si specifica che la "maxi sanzione" si applica in genere ai datori di lavoro privati, alle imprese, comprese quelle dell'agricoltura, agli enti pubblici economici, alle persone fisiche che utilizzino prestazioni di lavoro occasionali (col libretto famiglia) disattendendo le prescrizioni previste (art. 54-bis, comma 6, lett. a, del d.l. n. 50/2017). sono esclusi dalla maxi sanzione i datori di lavoro domestico, semprechè il lavoro domestico non dissimuli altre tipologie lavorative. Il lavoro irregolare oggettivamente si qualifica qualora si abbiano contestualmente:

- l'omissione datoriale relativa alla comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro (entro le ore 24 del giorno antecedente);
- la sussistenza, nel caso concreto, di un rapporto di lavoro che sia ascrivibile alle forme della subordinazione (ex art. 2094 c.c.).

Di norma quindi la maxi sanzione non si applica nel contesto di rapporti lavorativi presenti in un ambito societario così come nell'alveo familiare.

La legge fissa la maxi sanzione secondo una precisa graduazione, e per ciascun lavoratore impiegato in modo irregolare, in rapporto al numero dei giorni lavorati ed al tempo di durata dell'impiego irregolare.

a) da euro 1.800 a euro 10.800 in caso di impiego di lavoratori sino a trenta giorni di lavoro;

b) da euro 3.600 a euro 21.600 in caso di impiego di lavoratori da trentuno a sessanta giorni di lavoro;

c) da euro 7.200 a euro 43.200 in caso di impiego di lavoratori oltre sessanta giorni di lavoro.

la sanzione è poi incrementata del 20% per:

la presenza irregolare di lavoratori extracomunitari senza permesso di soggiorno;

l'impiego di minori in violazione dei requisiti previsti per l'ammissione al lavoro (almeno dieci anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei sedici anni);

la presenza al lavoro di soggetti fruitori del reddito di cittadinanza.

la maggiorazione viene poi raddoppiata in caso di recidiva (quando il datore abbia, nel triennio precedente, già violato la normativa di cui si tratta e sia stato oggetto di sanzioni amministrative o penali).

La nota I.N.L. rammenta poi (in forza delle scriminanti previste dall'art. 3, comma 4, del d.l. n. 12/2002 ovvero in caso di adesione del datore alla diffida ispettiva ex art. 22, comma 3-ter, del d.lgs. n. 151/2015) che il datore "infedele" può evitare la maxi-sanzione attraverso comportamenti che, accertati nel corso dell'accesso ispettivo, evidenzino sostanzialmente la volontà del datore di non occultare il rapporto di lavoro o comunque di sanare l'inadempimento.

Secondo l'I.N.L. gli ispettori del lavoro non adatteranno la maxi sanzione qualora sia intervenuta la integrale e spontanea regolarizzazione del rapporto di lavoro ab origine in "nero", prima cioè dell' accertamento della irregolarità da parte di organismi di vigilanza in materia lavoristica, previdenziale o fiscale o comunque prima della possibile convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica, ovvero in caso di differente qualificazione del rapporto di lavoro.

Si ricorda che la intervenuta regolarizzazione si perfeziona nei casi in cui il datore abbia - entro la scadenza del primo adempimento contributivo, in pratica fino al giorno 16 del mese successivo a quello di inizio della prestazione irregolare - effettuato la comunicazione di assunzione; restano ferme le diverse sanzioni relative alla violazione degli adempimenti previdenziali e rispetto alla tardiva comunicazione oppure nel caso sia inutilmente spirato il termine del precitato primo adempimento contributivo ed il datore abbia - entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi dovuti all'I.N.P.S. - comunque spontaneamente denunciato la propria situazione (la norma prevede altre correlate condizioni quali il versamento dei contributi dovuti e sanzioni civili connesse, entro trenta giorni dalla denuncia, nonché la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da cui risulti la data di effettivo inizio della prestazione).

Ancora non si avrà la **maxi sanzione** in caso di ottemperanza alla diffida degli ispettori attraverso:

- a) l'assolvimento da parte dell'azienda delle disposizioni contenute nella diffida elevata in sede ispettiva e proceda, per i dipendenti in forza, alla regolarizzazione del rapporto in "nero"; la diffida ispettiva si considera a buon fine e non si avrà la sanzione quando il datore nei 120 giorni dalla notifica del verbale abbia provveduto alla instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato vuoi mediante un contratto a tempo indeterminato, anche part-time con un riduzione oraria non superiore al 50% vuoi con un contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, oppure attraverso il mantenimento al lavoro dei dipendenti in nero per un periodo (al netto dei giorni di lavoro irregolari) di almeno tre mesi (90 giorni di calendario);
- b) quando il datore di lavoro procede alla regolarizzazione per dipendenti assunti ed occupati successivamente ad un periodo di lavoro nero; la regolarizzazione riguarda ovviamente solo il periodo di lavoro irregolare cioè a condizione che il datore, nel termine di 45 giorni, dalla diffida, proceda alla rettifica della data di effettivo inizio del rapporto, al pagamento dei contributi, al pagamento delle sanzioni in misura minima;
- c) quando il datore di lavoro procede alla regolarizzazione di dipendenti occupati ma non assunti secondo legge ma non presenti ed in forza all'atto dell'accesso ispettivo.

Nelle ultime due ipotesi il datore di lavoro non è onerato del mantenimento in servizio "per almeno tre mesi" del personale irregolare poiché ciò è previsto dalla legge unicamente per i lavoratori trovati in azienda al momento dell'accesso ispettivo.

In particolare per quanto riguarda il settore agricolo appare utile infine il raccordo con la precedente **nota I.N.L.** (prot. n. 151) del 2/2/2022, relativamente alla possibile sospensione dell'attività aziendale disposta dagli ispettori del lavoro e qualora si accerti l'irregolare occupazione di lavoratori nell'azienda agricola in ragione della intrinseca stagionalità dei lavori e/o dalla natura avventizia delle prestazioni di lavoro.

Nella nota del febbraio scorso infatti l'Ispettorato nazionale chiarisce che per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale non è necessario il mantenimento "forzoso" del rapporto di lavoro dei lavoratori irregolari, per almeno 3 mesi, come in precedenza visto; rispetto al lavoro nero in agricoltura si avrà quindi, salvo il caso inerente il personale extracomunitario per il quale si prevedono ulteriori requisiti (pagamento della somma sanzionatoria aggiuntiva, pagamento dei contributi di legge ed inoltre delle denunce contributive inps), un doppio binario:

in relazione all'andamento produttivo ed alle colture in essere sarà per il datore di lavoro agricolo "possibile la regolarizzazione del personale interessato con soluzioni contrattuali diverse, pur sempre compatibili con la prestazione di lavoro subordinato già resa" anche se meramente ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività; nel caso in cui la assunzione avvenga per un lasso temporale inferiore ai tre mesi, l'azienda non potrà accedere al trattamento sanzionatorio più favorevole previsto in caso di diffida; nelle altre ipotesi si dovrà applicare il regime ordinario definendo, ad esempio, per i dipendenti irregolari in violazione delle norme, nuovi rapporti di lavoro vuoi con contratto a tempo indeterminato, anche part-time (non meno del 50%), o contratti a termine (a tempo pieno) e di durata di almeno 3 mesi.

(M. Mazzanti)

\*\*\*\*\*



### **5) Cassazione - Operai agricoli a tempo determinato: i contributi CAU - INPS si pagano sul salario corrisposto.**

Con una recente pronuncia, la **Corte di Cassazione** ha sancito un importante principio relativamente al pagamento – per il personale operaio "**avventizio**" (operai a tempo determinato o stagionali) occupato nel settore agricolo – dei contributi INPS (CAU).

Il contenzioso si era sviluppato, con il sostegno di Confagricoltura Toscana, per contrastare l'interpretazione dell'INPS secondo cui, ai fini del calcolo dell'imponibile contributivo, la retribuzione degli operai agricoli a tempo determinato dovesse essere rapportata ad un orario normale di 6,30 ore settimanali e non anche alle ore effettivamente lavorate dal dipendente, anche se di numero inferiore.

Con la ordinanza n. 13185/22, depositata il 27 aprile 2022, la Corte di Cassazione ha chiarito autorevolmente la complessa questione, intrecciandosi sul punto una pluralità di normative, contrattuali (C.C.N.L. e C.P.L. operai agricoli) e di legge (legge 388/2000, D.lgs. 368/2001, D.Lgs. 66/2003 e Direttive Comunitarie 99/70/CE e 2000/34/CE).

Secondo la Corte di Cassazione, infatti, il C.C.N.L. di settore contiene norme utili ad inquadrare correttamente il problema relativo alla individuazione dell'imponibile previdenziale per il calcolo contributivo; trattasi, in particolare, della norma secondo cui quando il contratto collettivo nazionale, nel prevedere che "*l'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere*", si limita, secondo i giudici di legittimità, ad individuare il limite massimo dell'orario normale settimanale e, specularmente, di quello giornaliero, calcolato come parte di quello settimanale, senza tuttavia dettare alcuna previsione circa l'orario minimo giornaliero esigibile dal prestatore di lavoro; la Cassazione ritiene, poi, che la norma

sia confermata da altro articolo del CCNL operai agricoli, secondo il quale "l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata".

Secondo la Corte, queste norme appaiono incompatibili con il concetto di orario di lavoro settimanale e di orario giornaliero, poiché questa previsione svincola la retribuzione dovuta dal riferimento ad un tempo di lavoro preconstituito ed individuale in termini generali ed astratti.

Come affermato dalla Corte, con dovizia argomentativa, vi è una **specificità** e **peculiarità** del lavoro agricolo a tempo determinato, non potendosi "astrattamente" definire per il personale avventizio, in relazione alle norme contrattuali sull'orario di lavoro, una sorta di "minimale contributivo" indipendente dal salario "dovuto" sulla base delle norme contrattuali in specie sull'orario di lavoro, ricordando, per inciso, al riguardo che i principi contenuti nelle direttive comunitarie richiamate disciplinano esclusivamente l'orario massimo di lavoro esigibile dal dipendente, ma nulla dicono in ordine all'orario normale né alcunché in termini di orario minimo garantito al prestatore di lavoro.

Pertanto, qualora il lavoratore (a tempo determinato) avventizio, concretamente abbia svolto nell'azienda agricola un orario inferiore a quello settimanale (39 ore) e/o giornaliero (6,30 ore), secondo la Corte di Cassazione (confermando quindi la lettura prescrittiva del contratto di lavoro sia nazionale che provinciale applicato) i contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro agricolo sui corrispettivi corrisposti agli operai agricoli a tempo determinato dovranno essere calcolati esclusivamente sulle ore effettivamente lavorate, salvo il caso in cui (in concreto) risulti che, in occasione di interruzioni del servizio dovute a causa di forza maggiore (per esempio in relazione ad intemperie o motivi organizzativi o produttivi momentaneamente impedienti la prestazione), il datore di lavoro abbia disposto la presenza in azienda dell'operaio ordinando allo stesso di rimanere a disposizione onde eventualmente riprendere il lavoro qualora cessate le causali sospensive.

(M. Mazzanti)