

IL LAVORO AGRICOLO

Aspetti legali contrattuali previdenziali
per la corretta gestione del rapporto

VADEMECUM 2025

Aggiornato al mese di febbraio 2025

a cura dell'avv. Massimo Mazzanti

INDICE

PREMESSA – IL CONTRATTO DI LAVORO	Pag. 5
1. LE FONTI CONTRATTUALI COLLETTIVE	Pag. 10
1.A CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti – 23/05/2022 – Norme principali	Pag. 10
1.B C.P.L. Operai Agricoli – Bologna 27/05/2021 – Norme principali	Pag. 17
1.C C.C.N.L. Quadri e Impiegati Agricoli – 07/07/2021 – Norme principali	Pag. 25
1.D C.P.L. Bologna Quadri e Impiegati Agricoli – 09/06/2022 – Norme principali	Pag. 36
2. PRIVACY, TRASPARENZA ED INFORMAZIONI: D.LGS. N. 104/2022 – AGGRAVI BUROCRATICI PER IL DATORE DI LAVORO – WHISTLEBLOWING	Pag. 37
2.1 Aziende e Privacy: nuove regole dal 25/05/2018	Pag. 37
2.2 Trasparenza	Pag. 39
2.3 Whistleblowing	Pag. 41
3. IL COSTO DEL LAVORO AGRICOLO NEGLI ULTIMI 20 ANNI	Pag. 41
4. LAVORO AGRICOLO: COLLABORAZIONI E CONTRATTI ATIPICI	Pag. 42
4.1 Lavoro a termine	Pag. 42
4.2 Collaborazioni occasionali agricole	Pag. 43
4.3 Contratto di collaborazione d’opera occasionale ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del c.c. ed art. 13 D.L. n. 146/2021 conv. In L. n. 215/2021	Pag. 44
4.4 Collaborazioni familiari	Pag. 45
4.4.1 Collaborazioni familiari – presunzione di gratuità	Pag. 45
4.4.2 Lavoro subordinato tra familiari	Pag. 45
4.4.3 Impresa familiare – Convivenza di fatto. Sentenza Corte Costituzionale su impresa familiare – il convivente di fatto rientra nella nozione di “familiare”, ex art. 230 bis c.c.	Pag. 46
4.4.4 Lavoro autonomo agricolo	Pag. 47
4.4.5 Scambio di manodopera	Pag. 47
5. STRUMENTI PARTICOLARI DI ASSUNZIONE	Pag. 48
5.1 Assunzione congiunta e contratti di rete	Pag. 48
5.2 I Voucher – prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato - LOAGRI	Pag. 50
6. COLLEGATO LAVORO 2025	Pag. 50
6.1 Dimissioni di fatto (Art. 19)	Pag. 50
6.1.1 Recente circolare INL su assenza ingiustificata	Pag. 51
6.1.2 Recente circolare del Ministero del Lavoro	Pag. 52
6.2 Durata del periodo di prova (Art. 13)	Pag. 53
6.3 Dilazione del pagamento dei debiti contributivi fino a 60 rate mensili (art. 23)	Pag. 54
6.4 Modifiche al testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 1)	Pag. 54
6.5 Ricorsi Inail in materia di applicazione delle tariffe (art. 2)	Pag. 54
6.6 Sospensione della prestazione di cassa integrazione (art. 6)	Pag. 55
6.7 Somministrazione (art. 10 c. 1, lett. A) e b))	Pag. 55
6.8 Definizione di attività stagionali (art. 11)	Pag. 55
6.9 Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile (art. 14)	Pag. 56
6.10 Trasformazione dell’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in altre tipologie di apprendistato (art. 18)	Pag. 56

6.11 Conciliazione telematica (art. 20)	Pag. 56
7. RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ	Pag. 56
8. APPALTI	Pag. 58
8.1 Appalti illeciti, somministrazione ed intermediazione di personale	Pag. 59
8.2 Appalti illeciti e deduzione dei costi	Pag. 61
8.3 Appalti in agricoltura. Lotta al caporalato. Ispezioni sul lavoro – Legge E 29 Aprile 2024, n. 56, di conversione del decreto legge 2 Marzo 2024, n. 19 e decreto agricoltura (L. 12 luglio 2024 n. 101 di conversione del D.L. n. 63/2024)	Pag. 62
9. ALIQUOTE CONTRIBUTIVE I.N.P.S. PER L'ANNO 2025	Pag. 64
9.1 Minimali contributivi agricoli in vigore nel 2025.	Pag. 67
10. PROVINCIA DI BOLOGNA - TABELLE SALARIALI E STIPENDIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI C.I.M.A.A.V. OPERAI	Pag. 69
11. TRACCIABILITÀ RETRIBUZIONI DAL 1° LUGLIO 2018	Pag. 71
12. MOLESTIE SESSUALI	Pag. 74
13. INFORTUNIO IN ITINERE IN ATTIVITÀ AGRICOLA CONNESSA	Pag. 74
14. I.N.A.I.L. – DENUNCIA TELEMATICA INFORTUNI PER AGRICOLTURA. ECCO LE ISTRUZIONI PER OPERAI E COLTIVATORI DIRETTI	Pag. 75
15. DIPENDENTI AGRICOLI E MALATTIA	Pag. 77
16. FRINGE BENEFIT 2025 – AUTO AZIENDALI – CAMBIA IL REGIME FISCALE	Pag. 79
17. ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI AI DIPENDENTI – VALORE DEL FRINGE BENEFIT – IPOTESI DI CONTRATTO TRANSITORIO	Pag. 79
18. MODIFICA DEL SAGGIO DI INTERESSE LEGALE	Pag. 81
19. VIDEOSORVEGLIANZA IN AZIENDA: SICUREZZA, CONTROLLI DIFENSIVI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	Pag. 82
20. CONCILIAZIONI “IN SEDE PROTETTA”: LA VOLONTÀ DEL DIPENDENTE SECONDO LA CASSAZIONE	Pag. 83
21. FAC – SIMILI CONTRATTI VARI ATIPICI	Pag. 84
21.1 Occasionale agricolo	Pag. 84
21.2 Occasionale agricolo ex art. 2222 c.c.	Pag. 84
21.3 Occasionale non agricolo	Pag. 84
21.4 Scambio di manodopera	Pag. 85
22. FAC – SIMILI CONTRATTO LAVORO DIPENDENTE	Pag. 87
22.1 Assunzione operaio agricolo determinato a tempo pieno	Pag. 87
22.2 Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale per Az. Agrituristiche e simili	Pag. 88
22.3 Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale	Pag. 90
22.4 Assunzione operaio agricolo a tempo indeterminato part – time	Pag. 91
22.5 Assunzione operaio agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno	Pag. 92
22.6 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno	Pag. 94
22.7 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale	Pag. 95
22.8 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno con causale	Pag. 97
22.9 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno per sostituzione	Pag. 99
22.10 Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno	Pag. 100
22.11 Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale	Pag. 102
22.12 Comunicazione di esercizio clausola flessibile in contratto part – time	Pag. 104
22.13 Comunicazione di esercizio clausole elastica in contratto part – time	Pag. 104

22.14 Dichiarazione liberatori	Pag. 105
23. PROCEDURE DISCIPLINARI E FAC – SIMILI	Pag. 105
23.1 lettera di contestazione disciplinare	Pag. 105
23.2 lettera applicazione sanzione	Pag. 106
23.3 Codice disciplinare	Pag. 106
24. FAC - SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO	Pag. 107
24.1 Risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo con preavviso	Pag. 107
24.2 Risoluzione rapporto di lavoro per giusta causa senza preavviso	Pag. 108
24.3 Risoluzione consensuale per i rapporti non soggetti alle dimissioni telematiche (lavoro domestico e simili)	Pag. 108
24.4 Lettera di dimissioni per i rapporti non soggetti alle dimissioni telematiche (lavoro domestico e simili)	Pag. 109
25. ALTRI FAC – SIMILI CONTRATTUALI	Pag. 109
25.1 Contratto d’opera professionale	Pag. 109
25.2 Patto di non concorrenza	Pag. 110
25.3 Accordo di riservatezza	Pag. 110
25.4 Appalto di servizi endoaziendale	Pag. 111

PREMESSA - 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.

I dati INPS relativi al mondo agricolo, tesi pubblicati nel novembre 2024, attestano un rilevante calo degli addetti al comparto, siano essi dipendenti che imprenditori.

I dati statistici sono riferiti all'anno 2023.

Aziende datrici di lavoro

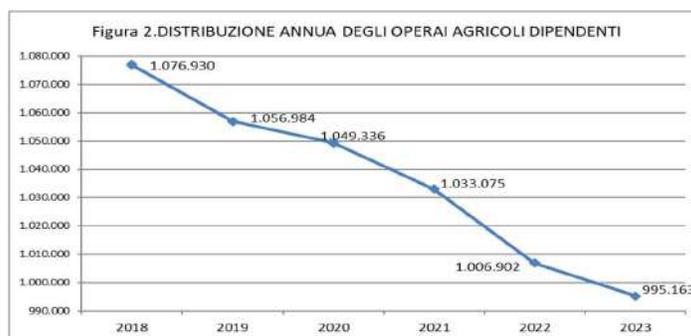
I dati diffusi dall'Inps confermano il trend già conclamato, quantomeno dal 2018.

Il numero di aziende che occupano operai agricoli dipendenti è passato da 174.636 nel 2022 a 169.641 nel 2023, registrando, come lo scorso anno, un decremento pari a -2,9%; nel periodo 2018-2023 il numero di aziende con dipendenti è diminuito complessivamente del -9,6%.



A livello regionale, nell'ultimo anno, il maggior decremento in percentuale si registra in Emilia - Romagna ed in Abruzzo con -6,9%, mentre le uniche regioni in controtendenza in cui si evidenzia un lieve incremento, sono il Friuli-Venezia Giulia (+1,5%) ed il Veneto (+0,6%).

Denti agricoli con qualifica operaia passano da 1.006.902 nel 2022 a 995.163 nel 2023, con un decremento di circa 11.700 unità, pari a -1,2%, scendendo per la prima volta dal 2007 sotto il milione.



Si conferma la preminenza del Sud Italia; il Sud è l'area geografica che, con il 35,5%, presenta il maggior numero di lavoratori, seguita dal Nord - Est con il 23,5%, dalle Isole con il 16,0%, dal Centro con il 13,5% e dal Nord - Ovest con l'11,5%.

Forte il calo della forza operaia in Molise (-7,1%), in Emilia-Romagna (-6,2%) ed in Abruzzo (-3,5%), mentre aumenta in Friuli-Venezia Giulia (+3,7%), in Veneto (+2,9%) ed in Trentino-Alto Adige (+2,5%).

Le regioni in cui si concentra il maggior numero di lavoratori sono la Puglia (15,4%), La Sicilia (13,7%), l'Emilia-Romagna (9,2%) e la Campania (8,4%). Il Trentino-Alto Adige ha la più alta incidenza di lavoratori agricoli sul totale degli occupati, con 5 operai agricoli ogni 100 abitanti, la media italiana è inferiore a due.

I dati Inps confermano l'invecchiamento della popolazione dei lavoratori; la classe di età più numerosa è quella "50 - 54 anni", in cui si trova l'11,8% dei lavoratori. Nelle classi di età da 50 anni in poi si concentra più di un terzo (36,2%) dei lavoratori, mentre il 21,4% a meno di 30 anni.

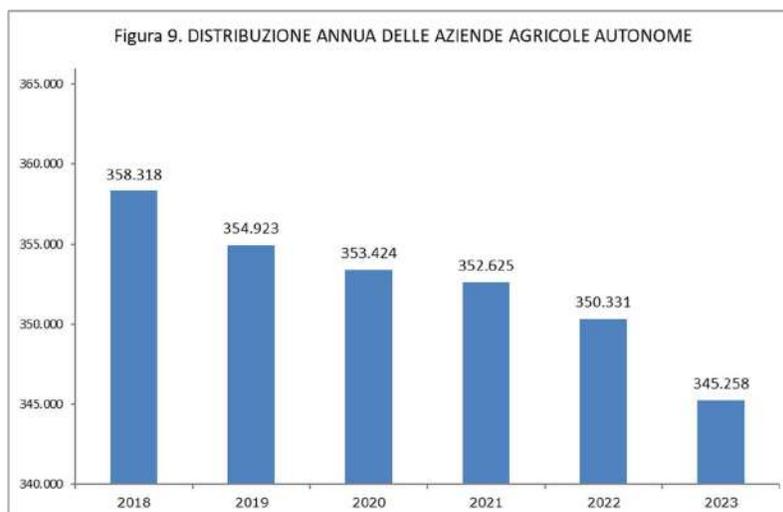
Dal 2018 al 2021, nella composizione per genere, la percentuale di donne sul totale dei lavoratori diminuisce, passando dal 32,6% al 31,5%, nel 2022 fa registrare un lieve aumento, attestandosi al 31,9%, invece la diminuzione riprende nel 2023, raggiungendo il 31,3%.

Il numero delle aziende agricole

Se Atene piange, Sparta non ride; passando al versante del lavoro autonomo si annota l'ulteriore indebolimento del settore.

Il numero di aziende agricole autonome passa da 350.331 dell'anno 2022 a 345.258 del 2023, registrando una diminuzione del-1,4%.

Il calo complessivo 2018 - 2023 e di -13.060 unità, facendo registrare una diminuzione complessiva del-3,6%.



Il maggior calo ha colpito il Molise (-2,9%), Liguria (-2,5%) e Marche (-2,4%); più contenuta la flessione in Calabria (-0,2%) e in Lombardia (-0,7%).

I lavoratori autonomi passano da 431.215 nel 2022 a 422.841 nel 2023, con una diminuzione di circa 8.400 lavoratori, pari al-1,9%. Aumentano invece le figure IAP, Imprenditori Agricoli Professionali, che passano da 46.213 a 46.580, con un aumento del +0,8%. In esaurimento le figure di mezzadria.

Anno	Coltivatori Diretti	Coloni e Mezzadri	Imprenditori Agricoli Professionali	Totale
2018	411.502	265	40.683	452.450
2019	403.513	238	42.126	445.877
2020	397.518	216	43.445	441.179
2021	391.522	165	45.002	436.689
2022	384.861	141	46.213	431.215
2023	376.146	115	46.580	422.841

In complesso le figure professionali IAP passano, nel periodo 2018 – 2023, da 40.683 a 46.580 (14,5%).

Gli autonomi sono prevalenti (50,2%) nelle regioni del Nord. Il Nord - Est (28,0%) presenta il maggior numero di lavoratori agricoli autonomi, seguito dal Nord - Ovest con il 22,2%, dal Sud con il 21,4%, dal Centro con il 16,5% e dalle Isole con l'11,9%.

Lombardia, Veneto, Piemonte ed Emilia-Romagna le regioni con la più alta intensità occupativa autonoma.

Maggiore la presenza maschile (67,5%) che aumenta rispetto al 2018 (66,3%).

L'età media dei lavoratori aumenta, passando da 53,8 nel 2022 a 54,1 anni nel 2023.

Spiccano le classi d'età dei '70 e oltre, con 63.467 lavoratori, pari al 15% del totale; nelle classi d'età da 55 anni in poi si concentra il 50,4% dei lavoratori agricoli autonomi.

C'è poi il contratto per i forestali, quello dei dipendenti delle bonifiche, degli allevatori, dei contoterzisti e del tabacco; in forza della legge di orientamento (D.Lgs 228/2001) già sono state enucleate nei contratti collettivi di settore norme specifiche per il comparto della piscicoltura e per le aziende dedite alla manutenzione del verde, per tacere delle aziende agrituristiche.

Da notare l'incremento dei lavoratori stranieri oramai pari al 40% della forza lavoro

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 PNCL 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 PNCL 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 - PNCL 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'impoverimento di funzioni della contrattazione provinciale portò ad una progressiva atrofizzazione della negoziazione sindacale decentrata: a partire dal 1977, infatti, un numero sempre crescente di province cominciò a non rinnovare, alle successive scadenze, i contratti integrativi, proprio in considerazione del fatto che a livello nazionale venivano comunque garantiti certi trattamenti retributivi e normativi.

Ma un altro dirompente elemento contribuì in modo determinante a ridurre considerevolmente i margini di operatività della contrattazione provinciale (e di quella nazionale): la introduzione di stringenti meccanismi automatici di rivalutazione delle retribuzioni in relazione all'andamento (in quegli anni disastroso) dell'indice della vita.

Fu proprio di quegli anni, infatti, l'accordo nazionale per la unificazione del punto di contingenza (1975) e la relativa intesa applicativa (1976) che innescarono – attraverso rigidi e (per le imprese) onerosi automatismi - una dinamica dei salari del tutto svincolata dalla produttività e redditività delle imprese agricole.

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

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

Verso un nuovo assetto contrattuale (anni '90)

Con gli anni '90 si assistette ad importanti eventi di carattere generale in materia di contrattazione e politica dei redditi che indubbiamente influirono, 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 l'assetto contrattuale definito dal CCNL del 1995 attribuì al livello provinciale un potere notevolmente più ampio che in precedenza, di incidere nella definizione della retribuzione da corrispondere agli operai: potere che poteva esplicarsi sia direttamente che indirettamente mediante la classificazione dei lavoratori.

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

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

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

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

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

Da segnalare infine che il contratto nazionale del 1995 prevede anche il non trascurabile impegno delle parti a costituire un fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'agricoltura. Impegno ribadito e perfezionato con la previsione di un ulteriore fondo di accantonamento del TFR degli operai a tempo determinato contenuta nel CCNL del 1998 ed in quello 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 e nel CCNL del 23 maggio 2022.

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, impernato 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.

Valutando anche le ulteriori fonti contrattuali per le diverse figure di lavoratori (operai, impiegati, quadri e dirigenti) In provincia ad oggi sono vigenti i seguenti contratti:

- CCNL operai agricoli 23 maggio 2022
- CCNL impiegati e quadri dell'agricoltura del 18 giugno 2024;
- CCNL per i dirigenti dell'agricoltura del 8 giugno 2023;

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

- C.P.L. operai agricoli del 20 novembre 2024;
- C.P.L. impiegati e quadri agricoli del 9 giugno 2022.

1. LE FONTI CONTRATUALI COLLETTIVE

1.A - C.C.N.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI – 23/05/2022 - NORME PRINCIPALI

Pubblichiamo di seguito le norme principali del vigente C.C.N.L.

ART. 2 - STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

Contratto nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle

tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto provinciale

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 92 e 93 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Gli effetti economici definiti dai contratti provinciali dovranno avere decorrenza nell'ambito del biennio di riferimento.

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 92 e 93 del presente contratto), per i quali - ferma restando l'applicazione del presente CCNL - definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Aziende pluri-localizzate

Alle imprese o ai gruppi di imprese - così come individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile - che operano su una pluralità di regioni o province, è riconosciuta la possibilità, a richiesta degli stessi, di applicare le disposizioni individuate con specifico accordo sindacale aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente contratto.

Resta ferma, per tali imprese o gruppi di imprese, la possibilità di applicare in ogni provincia le disposizioni del corrispondente contratto provinciale, nonché di effettuare l'accantonamento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato n. 4). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Nota a verbale

La Parti stipulanti il presente CCNL hanno sottoscritto il 19 giugno 2018 un "Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo" (Allegato n. 20).

ART. 8 - CASSE EXTRA LEGEM/ENTI BILATERALI AGRICOLI TERRITORIALI

Le Casse extra legem/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente CCNL.

Le Casse extra legem/Enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato n. 6 al vigente CCNL;
 - organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;
 - esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.
- i contratti collettivi provinciali di lavoro stabiliscono la misura della contribuzione destinata al finanziamento delle predette Casse/Enti.

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione, le parti stipulanti il presente CCNL hanno definito linee-guida congiunte per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale (Allegato n. 7).

Le Parti si impegnano a completare il processo di trasformazione/costituzione degli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali entro il 31 dicembre 2022.

Nota a verbale

Le Parti concordano sull'opportunità di avviare un'attività di monitoraggio, anche attraverso l'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, sullo stato di attuazione delle Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse extra legem di cui all'accordo del 30 luglio 2012 (allegato 7), al fine di verificare l'effettivo ampliamento dei compiti affidati alle predette Casse, e la loro evoluzione in Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

ART. 13 - ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lettera "a" artt. 21 e 22);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "b" artt. 21 e 22);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "c" artt. 21 e 22).

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto provinciale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto provinciale. Il contratto provinciale individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa

ART. 14 - CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lettere b) e c) degli articoli 21 e 22, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) degli articoli 21 e 22 con le modalità previste dall'art. 23, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge. In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto provinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

ART. 15 - PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

ART. 17 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
- c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 15 del presente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1	per prestazioni settimanali:	24 ore
2	per prestazioni mensili:	72 ore
3	per prestazioni annuali:	500 ore

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

ART. 21 - CATEGORIE DI OPERAI AGRICOLI

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 60 e 63.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1.9.1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633 del 49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1.1.2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

ART. 23 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda — nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione — 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- 1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 21 e 22 del presente CCNL;
- 2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 21 e 22 del presente CCNL;
- 3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

ART. 34 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle, all'acquacoltura, alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, nonché quelli di cui al terzo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, faccenda salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, una diversa distribuzione dell'orario settimanale medesimo anche su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali

ART. 49 - RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente CCNL è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali: 5,45 %
- ferie: 8,33 %
- tredicesima mensilità: 8,33 %
- quattordicesima mensilità: 8,33 %
- totale: 30,44 %

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Aumenti salariali

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 23 maggio 2022 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL 19 giugno 2018, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° giugno 2022 del 3 per cento;
- a decorrere dal 1° gennaio 2023 dell'1,2 per cento;
- a decorrere dal 1° giugno 2023 dello 0,5 per cento.

La suddetta percentuale del 3 per cento, relativa alla prima tranches di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

... omissis ...

WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni previste dagli articoli 7, 8, 62 e 65 del presente CCNL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò - esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione - il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2014 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione - esclusa dalla base di calcolo del TFR - pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale

ART. 74 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604 del 66 e n. 300 del 70, come modificate dalla legge n. 108 del 90.

a) Giusta causa

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

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

b) Giustificato motivo

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 76 del presente contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata a. r. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 89, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge n. 108 del 90, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. 22.12.1981 n. 791, convertito, con modificazioni, con la legge 26.2.1982 n. 54.

ART. 76 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

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

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

ART. 77 - NORME DISCIPLINARI OPERAI AGRICOLI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 89

ART. 92 - CONTRATTAZIONE PROVINCIALE OPERAI AGRICOLI

11 presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

art. 5 — Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

art. 8 — Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

art. 9 — Osservatori

art. 13 — Assunzione

art. 17 — Rapporto di lavoro a tempo parziale

art. 18 — Apprendistato

art. 20 — Riassunzione

art. 24 — Mobilità territoriale della manodopera

art. 25 — Lavoratori migranti

art. 29 — Vendita dei prodotti sulla pianta

art. 31 — Classificazione

art. 34 — Orario di lavoro

art. 35 — Riposo settimanale

art. 37 — Permessi per formazione continua

art. 39 — Permessi per corsi di recupero scolastico

art. 42 — Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli

art. 44 — Interruzioni e recuperi operai agricoli

art. 47 — Organizzazione del lavoro

art. 49 — Retribuzione

art. 54 — Obblighi particolari tra le parti

art. 55 — Rimborso spese

art. 56 — Cottimo

art. 62 — Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli

art. 67 — Lavori pesanti o nocivi

art. 68 — Tutela della salute dei lavoratori

art. 77 — Norme disciplinari operai agricoli

art. 80 — Delegato d'azienda operai agricoli

art. 88 — Quote sindacali per delega

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da questa normativa.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdetti a mezzo raccomandata a.r. almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso

1.B - C.P.L. OPERAI AGRICOLI – BOLOGNA 20/11/2024 - NORME PRINCIPALI

Vista la rilevanza normativa del testo del C.P.L. recentemente rinnovato, si riproducono di seguito le principali articolazioni testuali utili per la gestione del rapporto di lavoro dei braccianti.

MERCATO DEL LAVORO

ART. 6 ASSUNZIONE

Le parti si faranno promotrici di iniziative da sviluppare nei confronti dell'Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, Centro per l'Impiego, I.T.L. prov. di Bologna, INPS ed INAIL, fornendo, anche su base convenzionale, analisi e ricerche dell'Osservatorio, in materia di mercato del lavoro, al fine di individuare procedure utili alla maggiore fluidità di informazione e raccordo ed incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, in sede pubblica, inerente all'impiego ed il reimpiego dei lavoratori in altre aziende.

Premesso il richiamo alle modalità dell'assunzione del personale - sono regolate dagli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L., cui integralmente ci si riporta, secondo le norme relative alla c.d. fase lavorativa, oltre che ai termini di cui al precitato articolo - le parti convengono quanto segue.

CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE

Relativamente all'assunzione di personale, le parti si danno atto della necessità, per le figure operaie assunte a tempo indeterminato o determinato di cui alle lettere b) e c) degli articoli 21 e 22 del CCNL, di redigere, firmare e scambiare, all'atto della assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) dei precitati articoli 21 e 22 secondo le modalità previste dall'art. 23 del richiamato CCNL, il contratto individuale di lavoro, da valere a tutti gli effetti di legge, considerando come tale anche, ai fini probatori, la comunicazione SARE di assunzione - Centro per l'Impiego, in presenza della indicazione della qualifica, livello di inquadramento, giornate previste, tipo di lavorazione considerando ciò come fase lavorativa.

ASSUNZIONI CONGIUNTE – CONTRATTI DI RETE

Le parti richiamano quanto previsto all'art. 9, comma 11, del D.L. 8 giugno 2013, n. 76 (convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 99) in materia di Assunzione Congiunta, anche al fine di stabilizzare l'occupazione agricola provinciale.

A tali lavoratori è applicato il contratto collettivo proprio del settore agricolo, qualora la prestazione risulti essere riconducibile alle mansioni del settore agricolo (CCNL e CPL di Bologna).

Le parti, al fine di valorizzare le filiere agricole del territorio bolognese, convengono di favorire la nascita di reti di impresa, che abbiano come principale bacino di azione l'Area Metropolitana Bolognese.

ART. 7 PART – TIME

Le parti si riportano a quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL in materia di lavoro a tempo parziale.

Ai sensi del comma 5 comma dell'art. 17 del richiamato CCNL, relativamente alle casistiche di cui al quarto comma dello stesso articolo, le parti convengono:

1. i limiti per prestazioni settimanali sono pari a 18 ore, per prestazioni mensili sono pari a 52 ore e per prestazioni annuali sono pari a 450 ore; le parti si danno atto che tali limitazioni d'orario dovranno preferibilmente essere rese nell'ambito di part time verticali;
2. nell'ambito delle "attività peculiari temporanee" presenti negli agriturismi, maneggi, spacci o negozi aziendali per la vendita diretta, fattorie didattiche, per le mansioni interessate di carattere esecutivo, per il cui svolgimento non necessitano particolari conoscenze ed esperienze, le prestazioni non potranno d'ordinario essere inferiori a 8 ore settimanali.

Nel caso in cui nel corso del rapporto siano violate le norme in materia di orario di lavoro in particolare per il superamento dell'orario ordinario settimanale convenuto, il predetto orario verrà automaticamente portato all'orario contrattuale di cui all'art. 17, terzo comma, punto 1) del vigente C.C.N.L., come definito dal presente punto 1).

ART. 9 STAFFETTA GENERAZIONALE

Le parti, nell'intento di migliorare l'occupazione del settore e di disporre, nell'ambito delle politiche di "staffetta generazionale", in affiancamento a dipendenti in forza, di nuove leve di lavoro con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione, convengono che a decorrere dal 01/06/2017 al personale di prima assunzione in azienda si applica, indipendentemente dalla mansioni di avviamento il salario previsto dal CPL 18/01/2013, art 17, per il livello Comune B, aumentato della quota del 2,5% di cui all'art. 23 del CPL 7 giugno 2017 e della quota di cui all'art. 23 del C.P.L. 27 maggio 2021 e di cui all'art. 23 del presente C.P.L. e da eventuali ulteriori aumenti salariali nazionali. Tale salario parametrico si applica per avviamenti al lavoro sino al raggiungimento di 3 mesi, anche frazionati, di lavoro e, comunque, nel massimo per 78 giornate, anche a cavaliere d'anno.

Nelle tabelle salariali sarà indicato, a parte, il corrispondente livello retributivo.

ART. 11 APPRENDISTATO

Le parti recepiscono integralmente quanto disposto dall'art. 18 del C.C.N.L. 23 maggio 2022 dall'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, secondo l'Accordo del settore agricolo del 23 febbraio 2017 (all. 10 al CCNL) per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere e ulteriormente recepiscono l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 (all. 11 al CCNL) per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) per gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015.

In particolare, per quanto attiene all'apprendistato professionalizzante o di mestiere le parti, stante il sistema classificatorio vigente in specie per il personale "fisso", con norma di interpretazione autentica, definiscono per le professionalità operaie la seguente tavola applicativa, anche per la gestione delle norme organizzative (durata) e di carattere economico (inquadramento e retribuzione):

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato sono così determinati:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale;

Pertanto:

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 7

- per i primi 12 mesi · livello 5
- per i secondi 12 mesi · livello 6
- per il periodo finale 12 mesi · livello 7

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 6

- per i primi 12 mesi · livello 4
- per i secondi 12 mesi · livello 5
- per il periodo finale 12 mesi · livello 6

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 5

- per i primi 12 mesi · livello 3
- per i secondi 12 mesi · livello 4
- per il periodo finale 12 mesi · livello 5

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 4

- per i primi 12 mesi · livello 2
- per i secondi 12 mesi · livello 3
- per il periodo finale 12 mesi · livello 4

LAVORATORI AREA 2 LIVELLO 3

- per i primi 12 mesi · livello 1
- per i secondi 12 mesi · livello 2
- per il periodo finale 12 mesi · livello 3

LAVORATORI AREA 3 LIVELLO 2

- per i primi 12 mesi · livello 1
- per i secondi 12 mesi · livello 2

Stante la particolarità della classificazione provinciale relativa al personale, a tempo indeterminato, ai fini della presente normativa per gli aspetti classificatori e retributivi si farà riferimento alle tabelle salariali del personale O.T.D., comunque dedotto il 3° elemento, e ciò in quanto la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. E' comunque facoltà delle parti di utilizzare, quale modalità di computo economico normativo, le tabelle retributive degli O.T.D. comprensive del terzo elemento, di tale facoltà si dovrà dare conto nel contratto di apprendistato; in tal caso al lavoratore dovranno essere comunque garantiti permessi annuali, non retribuiti, pari ai giorni di ferie e festività proprie del personale operaio a tempo indeterminato.

CLASSIFICAZIONE

ART. 16 AREE DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

AREA 1^a – DECLARATORIA

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

AREA 2^a - DECLARATORIA

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

AREA 3^a - DECLARATORIA

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

Nell'ambito del presente C.P.L., pertanto, le varie aree ricomprendono i seguenti profili e parametri:

· AREA 1 – comprende:	*Spec. super	(7° liv. Paramet.)
	*Spec. intermedio	(6° liv. paramet.)
	*SPECIALIZZATO	(5° LIV. PARAMET.)
· AREA 2 – COMPRENDE:	*QUAL. SUPER	(4° LIV. PARAMET.)
	*QUALIFICATO	(3° LIV. PARAMET.)
· AREA 3 – COMPRENDE:	*COMUNE A	(2° LIV. PARAMET.)
	* COMUNE B	(1° LIV. PARAMET.)

ART. 17 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le parti, visto l'art. 31 del CCNL vigente e visto l'art. 16 del presente CPL, individuano, come segue, le aree professionali, le mansioni e i relativi profili assegnando i relativi parametri economici.

AREA 1ª - DECLARATORIA

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

7 livello: operaio super specializzato

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

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

6 livello: operaio super intermedio

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in grado di svolgere lavori specializzati ed in particolare dotati di speciali capacità di coordinamento di attività. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: vice casaro, operaio coordinatore di cantiere, gruppo di lavoro e/o squadra, coordinatore di attività aziendali, trattorista operatore su macchine complesse, cuoco/responsabile di cucina unico in azienda agrituristica, cameriere responsabile di sala in azienda agrituristica, educatore titolato in azienda agrituristica /agricoltura sociale, addetto alla progettazione e realizzazione di giardini.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

5 livello: operaio specializzato

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori specializzati in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica e per titolo, che consentono loro di eseguire una o più attività o fase lavorativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: conduttore di macchine agricole, aiuto casaro, carrellista, addetto a tutte le operazioni di impianto e coltivazione dei frutteti e degli impianti orticoli, potatore di frutteto o vigneto specializzato, irroratore di fruttiferi, irroratore di vigneti, addetto alla semina del riso, cuoco, cameriere, istruttore/addestratore ippico, accompagnatore in azienda agrituristica/agricoltura sociale, addetto agli impianti agro bioenergetici con utilizzo di macchine operatrici, addetto alla sola alimentazione impianti a biogas, manutentore in aziende agrituristiche.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

AREA 2ª - DECLARATORIA

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

4 livello: operaio qualificato super

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali altamente qualificate, acquisite, per pratica e per titolo, che consentono loro di svolgere le attività di preparazione agricola che richiedono competenza sia sul processo lavorativo che sul prodotto, nonché di intervenire su più fasi lavorative con autonomia operativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti a operazioni di campionatura, cernita e/o confezionamento dei prodotti ortofrutticoli sia in campo che in magazzino, conduttore macchine leggere e carri raccolta, potatore in genere, addetto carro unifeed, addetti alle stalle da latte, mungitore, addetti in allevamenti avicunicoli, operatore caseificio, addetto di sala e cucina con qualifica di aiuto in azienda agrituristica, addetto alla guardiana /giurata/custode in azienda faunistico-venatoria, addetto allo spaccio aziendale, addetto alla vendita diretta; garzone di caseificio, istruttore/assistente alle attività ludico – ricreative -educative – sportive in agriturismo/agricoltura sociale, se dotato di tesserino abilitativo, addetto alla sola alimentazione impianto biogas con utilizzo di transpallet manuale.

Operaio addetto alla manutenzione del verde.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni simili con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

3 livello: operaio qualificato (tempo determinato)

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in possesso di diploma di scuola superiore inerente le mansioni richieste ovvero di qualificante capacità professionali e specifiche conoscenze, che consentano loro di intervenire su singole mansioni attività e fasi lavorative richiedenti sicura manualità e conoscenza professionale, acquisita per pratica e/o per titolo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: raccolta prodotti ortofrutticoli con selezione e confezionamento in campo o in magazzino, trapianto ortaggi, trapianto in genere, lavori manuali in serra e fungaie, diradamento, addetto di sala e di cucina in azienda agrituristica, addetto al maneggio, addetti in allevamenti di suini e di bovini da carne alle operazioni di governo ordinario, garzone di caseificio fino 120 gg/anno, addetto al banco bar in azienda agrituristica, addetto d'ordine/accompagnatore/assistente, privo di titolo di studio, alle attività didattiche-educative- ludico – ricreative – sportive e di custodia in azienda agrituristica/agricoltura sociale, guardia in azienda faunistico-venatoria. I lavoratori assunti al terzo livello dotati di diploma in materia agraria e inerente alle mansioni di avviamento decorso un periodo continuativo pari a 4 mesi, verranno classificati al quarto livello qualificato super.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni simili con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

AREA 3ª - DECLARATORIA

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

2 livello: comune A

Sono inquadrati in questo livello parametrico Comune A esclusivamente i lavoratori in grado di intervenire su singola fase e mansione del processo produttivo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti alla raccolta agevolata e/o meccanica in campo, la raccolta manuale con selezione e calibratura e/o controllo dei prodotti ortofrutticoli in campo.

Addetti in magazzino/cantina/serra/stalla al carico/scarico/movimentazione agevolata delle merci, alla preparazione, con selezione dei prodotti per l'alimentazione degli impianti automatici o semi automatici anche di confezionamento dei prodotti ortofrutticoli, addetto alimentazione manuale in allevamenti. Vangatore-zappatore-roncatore. Addetto al governo alla pulizia del bestiame in azienda agrituristica, con maneggio, addetti alla pulizia in genere delle parti comuni alle aziende agrituristiche, lavapiatti in azienda agrituristica, addetto generico "garzone" di caseificio fino a 85 giornate, assistente in attività educative-ricreative fino a 30 giornate.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni simili con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

1 livello: comune B

Appartengono al 1° livello parametrico Comune B, a partire dal 01/06/2017, i lavoratori addetti a mansioni esecutive generiche e semplici nell'ambito di una sola fase lavorativa come indicata all'atto dell'avviamento, comunque non richiedente alcun requisito professionale specifico o curriculare od esperienza pratica maturata.

PROFILI

A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili, compiti e mansioni:

- raccolta generica alla rinfusa di prodotti agricoli ed ortofrutticoli, senza selezione e controllo;
- addetti in magazzino/cantina/serra/stalla alla preparazione e posizionamento dei prodotti per l'alimentazione degli impianti automatici o semi automatici, anche di confezionamento dei prodotti ortofrutticoli; pulizie generiche in magazzino/cantina/serra/stalla; operazioni di movimentazione manuale di merci e di facchinaggio in genere, addetto generico "garzone" di caseificio fino a 50 gg/annue.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni simili con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

NUOVE DINAMICHE CLASSIFICATORIE - IMPEGNO TRA LE PARTI

Le Parti reputano opportuna - in una coerente logica di qualificazione e di sviluppo del settore, anche tecnologica, di avviare un confronto in merito all'articolato attualmente convenuto al fine di adeguare il sistema classificatorio, le declaratorie ed i profili, alla modernizzazione dell'agricoltura, in una visione moderna dinamica e di coerente sviluppo economico e sociale, tenendo conto dell'evoluzione ecologica e digitale dotandosi nell'ambito dell'Osservatorio, di una commissione paritetica al fine di ottenere elementi conoscitivi delle dinamiche sopra esposte e sulle quali avviare il confronto.

NORMA SPERIMENTALE PER IL PERIODO DI VIGENZA DEL PRESENTE CONTRATTO (SINO AL 31.12.2027)

Personale avviato per inserimento professionalizzante e/o in percorso formativo.

La parti nell'intento di qualificare, da un lato, l'occupazione nel settore degli operai agricoli, mediante un incremento dell'occupazione e, dall'altro, consentire alle aziende di disporre di lavoratori da occupare e stabilizzare, nelle forme contrattualmente vigenti, per lo svolgimento di lavorazioni quali:

- la potatura degli alberi da frutto,
- la conduzione di macchine agricole e mezzi meccanici,

- lavorazioni in magazzino/serre/ cantine, necessitanti formazione specifica, in specie endo-aziendale, indirizzo e controllo, con attribuzione classificatoria adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convengono una nuova definizione classificatoria di tale personale secondo quanto appresso, e ciò per il personale che nell'anno precedente non abbia raggiunto le 100 giornate di lavoro presso la stessa azienda.

- **Potatore in inserimento professionalizzante o formativo:** gli operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, mansione per la quale si prevede d'ordinario l'inquadramento al 5° livello, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con sicurezza ed autonomia, che necessitano di specifica formazione, indirizzo e controllo, sono assunti, a termine, ex art. 21 CCNL, con inquadramento al 3° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al superamento di tale soglia, i lavoratori verranno inquadrati al 4° livello parametrico per un massimo di ulteriori n° 52 giornate ed al superamento, al 5° livello, sulla base della professionalità acquisita.
- **Conduttore di macchine agricole e/o mezzi meccanici in inserimento professionalizzante o formativo:** gli operai, assunti a termine ex art. 21 CCNL, addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 5° livello parametrico dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, e che necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 3° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 4° livello parametrico per ulteriori 52 giornate; al superamento verranno inquadrati nel livello parametrico 5° e relativo alla mansione svolta, sulla base della professionalità acquisita.
- **Conduttore di macchine agricole e/o mezzi meccanici in inserimento professionalizzante o formativo:** gli operai, assunti a termine ex art. 21 CCNL, addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 4° livello parametrico dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, e che necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 2° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 3° livello parametrico, per ulteriori 52 giornate al superamento verranno inquadrati nel livello parametrico 4° e relativo alla mansione svolta, sulla base della professionalità acquisita.
- **Addetto al magazzino / serra / cantina:** gli operai addetti al magazzino / serra / cantina ed assunti a termine ex art. 21 CCNL, per lo svolgimento di mansioni indicate al 3° livello parametrico dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di sicura autonomia esecutiva, e che necessitano di specifica formazione, indirizzo controllo verranno inquadrati al 1° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda; al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 2° livello parametrico per ulteriori 28 giornate; al superamento verranno inquadrati nel livello parametrico 3° e relativo alla mansione svolta, secondo la professionalità acquisita.
- **Addetto al magazzino / serra / cantina:** gli operai addetti al magazzino / serra / cantina ed assunti a termine ex art. 21 CCNL, per lo svolgimento di mansioni indicate al 4° livello parametrico dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di sicura autonomia esecutiva, e che necessitano di specifica formazione, indirizzo controllo verranno inquadrati al 2° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda; al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 3° livello parametrico per ulteriori 28 giornate; al superamento verranno inquadrati nel livello parametrico 4° e relativo alla mansione svolta, secondo la professionalità acquisita.

Al termine di periodo di inserimento professionalizzante formativo, che non potrà in alcun caso superare le 104 / 80 giornate di lavoro effettivo, secondo le normative sopra riportate, per il raggiungimento del requisito degli obiettivi di professionalizzazione previsti, il lavoratore interessato acquisirà il diritto alla riassunzione, come previsto dall'art. 12 del presente C.P.L. e ciò per la mansione in concreto svolta nell'ambito dell'inserimento professionalizzante e formativo.

Le parti convengono altresì, al fine di supportare le attività formative aziendali di cui alla presente normativa, di dare impulso alle attività formative di cui all'art. 15 del presente C.P.L., sviluppando l'adesione al FOR.AGRI, ed in raccordo con la Cassa CIMA AV -EBAT, implementando opportune linee formative come individuate in via pattizia, anche con il supporto dell'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente C.P.L., valutando la possibile collaborazione con il centro formativo Dinamica e o realtà similari.

La presente normativa transitoria conserva la propria validità per il periodo di vigenza del presente C.P.L.

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

ART. 18 ORARIO DI LAVORO

1) *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 23/05/2022, 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 aziendaliamente praticato.

2) *Variazione di orario*

Salvo quanto sopra ovvero in assenza di determinazioni aziendali sulla base di quanto previsto dall'art. 3, 2° comma, del D.Lgs. 08/04/2003, n. 66 e di quanto previsto all'art. 34, 3° comma del CCNL vigente, indicativamente tra il 1° luglio ed il 31 ottobre, è possibile la effettuazione di un orario ordinario fino a 44 ore settimanali, in base alle esigenze produttive ed organizzative aziendali, con particolare riferimento al settore ortofrutticolo, previa preventiva informazione alle rappresentanze aziendali e/o sindacali, concernente le modalità di svolgimento e degli eventuali recuperi. In base a particolari esigenze produttive, potrà essere individuato un diverso periodo di effettuazione dell'orario ordinario di cui si tratta.

Tale maggiorazione di orario ordinario settimanale potrà indicativamente essere svolta nel limite di 1 ora giornaliera e comunque, per casi particolari, nei limiti di legge, ed a fronte di una contestuale programmazione del recupero in altro periodo dello stesso anno solare. Il recupero di questo maggiore orario ordinario non dà luogo ad alcuna maggiorazione di cui all'art. 21 del presente CPL, ad esclusione delle prestazioni di lavoro a turni, notturno e festivo. Per i lavoratori a tempo indeterminato, le parti convengono che il recupero possa riguardare anche le situazioni di ore non lavorate a causa di intemperie.

Per il personale O.T.Det., in caso di mancato recupero od impossibilità sopravvenuta del recupero, si darà luogo alla retribuzione del residuo con la mensilità corrente e comunque entro il mese di dicembre.

3) Lavoro Notturno

Sulla base dell'art. 42 del CCNL vigente, si considera lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

4) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è, sulla base dell'art. 42 del CCNL vigente, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro, giornaliero e/o settimanale e/o part – time (oltre il lavoro supplementare), come previsto ai punti precedenti, fermi restando i limiti previsti dalla legge di 3 ore giornaliere e le 18 settimanali. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore. Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 20 del presente C.P.L.

5) Lavoro supplementare – part-time

Il lavoro supplementare, qualora previsto nei contratti di cui all'art. 17 CCNL e dell'art. 7 del presente CPL, è quello eventualmente eseguito oltre l'orario contrattuale di lavoro previsto dal contratto individuale, fermi restando i limiti di tre ore giornaliere, 18 ore settimanali e di 300 ore annuali complessive e il consenso del lavoratore interessato.

6) Attività zootecniche

Ai sensi del 4° comma dell'art. 34 del vigente CCNL, per le attività zootecniche, l'orario ordinario come sopra determinato di 39 ore, potrà essere distribuito su sei giorni.

Ciò vale sia per gli operai a tempo indeterminato che per gli operai a tempo determinato. Se, per esigenza aziendale, sarà richiesta prestazione di lavoro nella giornata di domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana stabilito preventivamente.

IMPEGNO A VERBALE

A seguito di straordinarie necessità produttive, le parti valuteranno la possibilità di ampliare il ricorso alla maggiorazione di orario di cui al punto 2) e ciò entro i limiti di cui all'art. 34 secondo comma del vigente C.C.N.L.

ART. 20 LAVORO STRAORDINARIO, SUPPLEMENTARE, FESTIVO E NOTTURNO

A parziale modifica di quanto stabilito all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si considera:

a) LAVORO STRAORDINARIO: quello eseguito oltre il normale orario aziendale stabilito sulla base dell'art. 18 del presente CPL.

b) LAVORO FESTIVO: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 42 del vigente C.C.N.L., sempre salva la possibilità di stabilire il riposo settimanale in altra giornata diversa dalla domenica.

c) LAVORO NOTTURNO: come previsto all'art. 18 del presente CPL, per lavoro notturno si intende quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è vigente l'ora solare e dalle 22,00 alle 5,00 nei periodi in cui è vigente l'ora legale.

Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite, a richiesta del datore di lavoro, per i casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, dandone normalmente comunicazione, in via preventiva, alle rappresentanze sindacali aziendali.

d) MAGGIORAZIONI: Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione, visto l'art. 42 C.C.N.L., visto l'art. 17 del C.C.N.L. e l'art. 7 del presente C.P.L., sono le seguenti:

- LAVORO STRAORDINARIO	25%
- LAVORO FESTIVO	40%
- LAVORO NOTTURNO	40%
- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	50%
- LAVORO NOTTURNO FESTIVO	60%
- LAVORO NOTTURNO / FESTIVO	
IN AZ. AGRITURISTICHE PART-TIME, art. 7 C.P.L.	20%
- LAVORO STRAORDINARIO PART-TIME, art. 7 C.P.L.	25%
- LAVORO CLAUSOLE FLESSIBILI / ELASTICHE, LAVORO SUPPLEMENTARE PART – TIME, art. 7 C.P.L.	15%

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal "3° elemento" questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 26 CIMAAV - EBAT

Le parti, sulla base di quanto disposto dagli artt. 6, 8, 9 e 10 del vigente CCNL, visto il dettato di cui al "Protocollo d'intesa (all. 17 al CCNL) " in tema di "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", visto l'accordo 30 luglio 2012 in materia di "Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse Extra Legem"(all.7 al CCNL) , visto l'art. 61 del vigente CCNL, visto l'art. 4 del presente C.P.L., si impegnano ad attuare per quanto occorrere possa, entro il 30 aprile 2025, il completamento delle competenze della attuale Cassa Extra Legem, CIMAAV - EBAT, nel senso della bilateralità, la Cassa come CIMAAV - EBAT, quali ad esempio formazione ed informazione in materia di sicurezza del lavoro, anche per le nuove assunzioni, le visite all'atto dell'assunzione (misure, comunque, operative dal 01/01/2025), i comitati paritetici come istituiti o istituendi (ad oggi Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, accordo del 11/09/1997), formazione dei RLST e gestione degli stessi quando istituiti, corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri. Quanto sopra previa la valutazione circa la compatibilità contributiva.

Le parti convengono, preso atto dell'esito della sperimentazione avviata con il C.P.L. del 29 luglio 2004, di stabilizzare l'assetto normativo concernente la integrazione, al lavoratore, della previdenza di cui al presente articolo, in particolare, anche attraverso una norma di consolidamento dell'attuale prassi tesa ad anticipare l'integrazione di malattia / infortunio, sia per il personale O.T.I.ND. , sia per il personale O.T.D. in costanza di rapporto, previa domanda del soggetto interessato e meccanismi contrattuali di garanzia di recupero in caso di eventuale revoca del beneficio da parte degli enti interessati.

Le parti si impegnano a predisporre apposito atto regolamentare di carattere pattizio, che dovrà essere recepito in seno al fondo CIMAAV - EBAT in raccordo con le altre componenti sindacali e datoriali firmatarie del presente contratto per le aziende del settore cooperativo.

A parziale modifica ed integrazione del precedente C.P.L. si conviene, con effetto dal 01/01/2025:

a) Ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro verrà riconosciuto anche per i primi tre giorni di astensione dal lavoro un contributo pari a quello previsto per l'integrazione del trattamento INAIL dal 4° al 90° giorno.

b) Al personale OTI e OTD è riconosciuta a far tempo dal 01/01/2025 una indennità integrativa, come appresso stabilita:

1 - Malattia

Dal 4 al 20 giorno (escluse festività e domeniche) € 21,00 al giorno

Dal 21 al 180 giorno € 12,50 al giorno

Per ogni evento con prognosi di altri 7 giorni lavorativi al lavoratore è inoltre corrisposta una somma forfettaria di € 23,50.

2 -Infortunio

Dal 4 al 90 giorno € 18,00 al giorno

Dal 91esimo giorno € 7,50 al giorno

c) Welfare Contrattuale

c.1) Integrazione al reddito familiare ai lavoratori in occasione della nascita di un figlio: è corrisposta, in alternativa tra i genitori, a decorrere dall'01/01/2025; una indennità a forfait "una tantum", in connessione alla erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre o del lavoratore padre, se operai agricoli iscritti negli elenchi anagrafici INPS, pari a € 1.000,00 per ogni figlio nato. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del C.d.A. della Cassa Extralegem, verranno disciplinate le modalità ed i limiti dell'erogazione.

c.2) Welfare, integrazione assistenziale straordinaria al reddito: con decorrenza dal 01/01/2022 è attribuito al personale assunto a tempo indeterminato, a domanda dell'interessato o di propri aventi causa, il seguente trattamento assistenziale integrativo al reddito:

c.2a. – Ricollocamento

Agli operai agricoli e florovivaisti, assunti a tempo indeterminato e licenziati, per giustificato motivo oggettivo, per un periodo massimo di due mesi successivi al licenziamento, a domanda, è riconosciuta, a titolo di contributo per il ricollocamento, un'indennità economica "una tantum" pari ad € 800,00 mensili.

c.2b – Accompagnamento

In caso di fruizione da parte del lavoratore, assunto a tempo indeterminato, di periodi di aspettativa non retribuita in ragione di gravi patologie e disabilità invalidanti certificate dall'ASL competente ed impedienti la prestazione lavorativa, è riconosciuto un importo a titolo di contributo per accompagnamento, per un periodo massimo di due mesi pari ad € 800,00 mensili.

c.2c – Lavoratrici vittime di violenze di genere ex art. 69 del vigente CCNL

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere che usufruiscano del congedo contrattualmente previsto è riconosciuta su base mensile, la somma di € 800,00 a titolo di "una tantum" per il sostegno del disagio, per un massimo di due mesi di congedo fruiti successivamente ai tre mesi previsti per legge ed indennizzati dall'INPS; l'indennità è frazionabile in rapporto al periodo di congedo.

c.2d – Sostegno al Reddito

Le parti convengono, per il sostegno al reddito dei lavoratori, ulteriormente di incrementare gli aspetti prestazionali, stanziando la somma di € 200.00,00 a titolo sperimentale e per l'anno 2025; per il concreto adempimento di quanto convenuto, le parti impegnano i propri rappresentanti nell'ambito di CIMAAV – EBAT ad utilizzare i fondi accantonati e precipuamente destinati al finanziamento delle misure di sostegno alla contrattazione collettiva provinciale di cui sopra, redigendo una opportuna regolamentazione.

La Cassa CIMAAV – EBAT provvederà, sulla base di specifici accordi raggiunti in sede sindacale, ad emanare un apposito regolamento per la disciplina erogativa delle provvidenze di cui al presente punto c); le parti indicano opportuno fissare, nell'arco

di vigenza contrattuale, una norma di copertura come precisato nell'impegno assunto dalle parti all'art. 32, ultimo comma, del presente C.P.L.

La Cassa CIMAAB – EBAT, visto l'art. 4 del presente CPL, è impegnata in rapporto con il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura a predisporre in materia di tutela della salute ed infortuni materiale informativo ad uso della manodopera in stesura multilinguistica, come sancito all'art. 5 del presente CPL.

Relativamente agli impegni di spesa le parti rinviano a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAB - EBAT e al punto 1, lettera b), del Regolamento CIMAAB - EBAT, impegnandosi ad incontrarsi per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi, fatto salvo il principio dell'autonomia e dell'equilibrio prestazionale tra la componente delle separate gestioni relative alle aziende private e di quelle delle aziende cooperative.

Alla luce di quanto previsto dal presente C.P.L., solo per il personale O.T.IND., in relazione alla legge n. 81/2006, le parti convengono sulla opportunità che la CIMAAB - EBAT anticipi la quota integrativa relativa agli eventi di malattia ed infortunio e ciò a semplice presentazione della busta paga da parte del dipendente; le parti danno mandato ai propri rappresentanti in seno alla Cassa per predisporre gli appositi atti normativi e di regolamentazione in relazione a quanto sopra.

Tutti gli importi indicati nel presente articolo si intendono al lordo delle ritenute di legge.

NORMA SPERIMENTALE

A valere per il periodo 2024/2027, le aziende operanti nel settore agricolo provinciale le quali omettano di versare i contributi obbligatori in favore della CIMAAB – EBAT, secondo il presente CPL, saranno onerate di assolvere agli obblighi erogativi e prestazionali di cui al presente articolo direttamente in favore del personale in forza nonché saranno tenute a corrispondere al personale di cui si è detto la somma di € 30 mensili per il personale O.T. Ind. ed € 1,50 giornalieri per il personale O.T. Det., sempreché non comprovino che l'omissione sia derivante da oggettive e dimostrate difficoltà impedienti l'esborso, in tal caso qualora la somma sia rateizzata si applicherà l'importo aggiuntivo sul dovuto pari al tasso legale di cui all'art. 1284 c.c., così come al lavoratore saranno garantite le prestazioni da parte della Cassa CIMAAB - EBAT.

ART. 32 CONTRIBUTO CIMAAB - EBAT e di ASSISTENZA CONTRATTUALE - CAC

Il contributo CIMAAB – EBAT totale, per tutte le contribuzioni in escussione, indipendentemente dalla gestione di competenza, dal 01/01/2025 è pari ad € 0, 80 giornalieri per tutte le aziende della provincia che applicano i contratti collettivi del settore agricolo e le correlate normative di competenza dalla CIMAAB - EBAT e, salvo quanto appresso, secondo i previgenti riparti.

Relativamente alle aziende agricole del settore tradizionale, cui si applica il presente CPL, con decorrenza dal 1/01/2025 il contributo giornaliero CIMAAB – EBAT ordinario è pari ad € 0,3342 di cui 0,1826 a carico del datore di lavoro ed € 0,1516 a carico del lavoratore.

Il contributo CAC è fissato, dal 1/01/2025, pari ad € 0,2158 giornaliero, di cui € 0,1230 a carico del datore di lavoro ed € 0,0928 a carico del lavoratore.

Le Parti convengono inoltre, relativamente alle aziende agricole del settore tradizionale cui si applica il presente CPL, la misura del contributo CIMAAB – EBAT per il finanziamento della bilateralità nella misura di € 0,2500 giornaliero di cui € 0,1800 posto a carico dei datori di lavoro e 0,0700 a carico dei lavoratori. Nell'ambito della predetta contribuzione, posta a carico dei datori di lavoro, la quota pari ad € 0,1600 è devoluta alle misure previste sulla sicurezza e la quota di € 0,0200 è devoluta alle misure in materia di Welfare contrattuale, così come allo stesso scopo è destinata la quota prevista innanzi a carico dei lavoratori. All'uopo nell'ambito della gestione CIMAAB – EBAT verranno definiti e consolidati appositi fondi dedicati e di scopo.

Ciò posto, per le aziende del settore agricolo tradizionale e che applicano il presente C.P.L., del contributo CIMAAB-EBAT predetto (€ 0,80 giornalieri) € 0,4856 sono posti a carico del datore di lavoro ed € 0,3144 sono posti a carico del lavoratore.

Le modalità di escussione del contributo assistenza contrattuale, sempre salvi gli accordi e gli usi ad oggi in essere, saranno definite da apposite intese da perfezionarsi successivamente; il CAC è comunque escusso per il tramite della cassa extralegem CIMAAB – EBAT mediante convenzione non onerosa. Annualmente le parti potranno definire, con appositi accordi, la misura del contributo giornaliero per l'integrazione malattia, infortuni e per le ulteriori attività prestazionali della cassa extralegem, nonché per il contributo di assistenza contrattuale provinciale.

IMPEGNO DELLE PARTI

In relazione alle misure introdotte relativamente alla materia della sicurezza (RLST, visite mediche, altri eventuali rimborsi in tema formativo), le parti prevedono di appostare, in via straordinaria e sperimentale, sulla gestione del settore tradizionale, una somma annua pari ad € 70.000,00 (settantamila). L'operatività della presente disciplina è condizionata al raggiungimento tra le parti delle intese di cui all'art. 5 del C.P.L. entro e non oltre il 30 aprile 2025.

In relazione alle novità introdotte in specie in rapporto alle misure di cui al presente CPL, punto C dell'art. 26 – Welfare Contrattuale, le parti prevedono di appostare, in via straordinaria e sperimentale nella gestione del settore tradizionale, una somma pari indicativamente ad € 40.000,00 (quarantamila) annui. Le parti relativamente a quanto sopra si impegnano, fornendo agli stessi all'uopo mandato agli amministratori della Cassa CIMAAB – EBAT di provvedere conformemente, ovvero di valutarne la compatibilità, all'uopo sensibilizzando le parti sindacali firmatarie del presente C.P.L., come sancito dallo statuto della CIMAAB - EBAT.

In fase di prima attuazione delle norme convenute in materia di bilateralità, le parti si danno atto che gli oneri da sostenere saranno disposti attingendo dai fondi attualmente appostati nel bilancio CIMAAB-EBAT, denominati "Fondo per iniziative varie", Fondo Provvidenze ed interventi CPL", Fondo Adempimenti iniziative Welfare", "Fondo bilateralità", prevedendosi, per l'anno 2025, in via prudenziale, l'utilizzo di un importo complessivo ammontante – per tutte le misure a carico della bilateralità, salvo sia diversamente disposto nell'ambito delle singole misure – ad € 310.000,00 (trecentodiecimila).

NORME DISCIPLINARI

ART. 35 NORME DISCIPLINARI – OPERAI AGRICOLI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. Il rapporto tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 90 del C.C.N.L.. Sono fatte salve le norme di cui agli artt. 75, 77, 78, 79 e 80 del vigente CCNL per il settore florovivaistico, cui integralmente ci si riporta.

L'inosservanza da parte dell'operaio dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari conservativi, secondo la gravità del comportamento e la eventuale recidiva:

richiamo verbale;

richiamo scritto;

multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;

sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni;

licenziamento disciplinare.

Nei casi di cui alle lettere b), c), d) ed e) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'operaio senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70, l'operaio potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Per quanto non disciplinato le parti rinviano al dettato di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70.

L'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza. In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore, secondo gravità:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza; 4) che arrechi per disattenzione danni alle attrezzature macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nelle aree aziendali;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

11) violazione delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica o delle norme di cui al D.lgs. n. 81/2008.

1.C - C.C.N.L. QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI – 18/06/2024 - NORME PRINCIPALI

ART. 2 STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

Contratto nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le Parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello territoriale di contrattazione. La dinamica degli effetti economici e dei minimi nazionali di stipendio di cui all'art. 31, Tab. n. 1, nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo. Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le Parti per la definizione degli aumenti delle retribuzioni del precedente biennio. In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto territoriale

Il contratto territoriale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL e ha durata quadriennale. La contrattazione territoriale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dall'art. 70 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale. La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti territoriali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni. Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti

dall'andamento dell'economia territoriale del settore e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione

degli aumenti delle retribuzioni del precedente biennio dal CCNL. La dinamica di cui ai precedenti commi si applicherà, in sede di stipula dei contratti territoriali, sullo stipendio contrattuale di cui all'art. 31, comma 5°. L'importo derivante dalla predetta dinamica dovrà essere sommato al minimo di stipendio-base mensile di cui alla lettera a) del predetto 5° comma dell'art. 30. Le Parti, in sede di rinnovo del Contratto territoriale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico. La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo - previdenziale e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente. Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le Parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati in caso di successiva definizione di detta erogazione. In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato "A"). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

ART. 8 ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO ED A TERMINE

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno e salvo quanto diversamente stabilito dalle Parti si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti territoriali.

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi. In vigore dell'articolo 24, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, a esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione. Per la disciplina della successione dei contratti a tempo determinato (durata massima e intervalli) e del numero complessivo di contratti a tempo determinato di cui agli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 si rinvia all'Accordo sindacale del 23 febbraio 2017 (Allegato "D") stipulato in attuazione degli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015. Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, nei soli casi in cui la legge imponga l'individuazione di una causale, in ragione della durata del rapporto, per giustificare la stipula, il rinnovo o la proroga di un contratto a termine - come all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni-, le Parti convengono che il contratto a termine può essere stipulato, rinnovato o prorogato, oltre che nei casi previsti dalla legge, in presenza di almeno una delle seguenti situazioni definite e predeterminate:

- esecuzione di un progetto, un'opera o un'attività non rientranti tra quelle ordinariamente svolte in azienda, comprese quelle che richiedano competenze specifiche in ambito digitale;
- realizzazione di un'attività o un progetto innovativo per la modernizzazione e/o la modifica degli impianti produttivi, o per l'attivazione di nuovi processi produttivi, o per la realizzazione di prodotti innovativi;
- avvio di una o più nuove unità produttiva o di una nuova attività agricola principale o connessa

ART. 9 PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. In mancanza di questo l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti territoriali per la categoria cui l'impiegato stesso appartiene in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per i quadri e gli impiegati di 1°, 2° e 3° categoria e in mesi 2 per gli impiegati di 4°, 5° e 6° categoria.

Per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 1° dicembre 2012 il periodo di prova è fissato in mesi 6 per i quadri e gli impiegati di 1° e 2° categoria, in mesi 5 per gli impiegati di 3° e 4° categoria e in mesi 3 per gli impiegati di 5° e 6° categoria.

Appena avvenuta l'assunzione dell'impiegato, il datore di lavoro deve farne denuncia all'ENPAIA e all'INPS. L'impiegato acquista il diritto all'assistenza e alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio anche se sottoposto a periodo di prova.

I relativi contributi sono dovuti pertanto anche per il periodo di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso, in tal caso l'impiegato deve, entro trenta giorni, rilasciare l'abitazione eventualmente fornitagli.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma e il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato. In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 23, 35 e 54 del presente contratto. Qualora il recesso venga effettuato dal datore di lavoro, l'impiegato ha diritto, per sé e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessario a tornare al luogo di provenienza, nonché al rimborso delle spese di mobilio, sempre che il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

ART. 10 DISCIPLINA DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

L'impiegato è tenuto ad espletare le mansioni affidategli dal datore di lavoro, prestando l'attività richiesta dalla normale gestione dell'azienda sia nel campo tecnico, sia in quello economico-amministrativo ed in quello della sperimentazione e ricerca. Egli è tenuto ad osservare i regolamenti e le norme in uso nell'azienda, purché non siano in contrasto con il presente contratto o con i contratti territoriali nonché con gli accordi individuali stipulati col datore di lavoro. L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o a chi per esso:

- a) del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lui prestata nei limiti ed in conformità delle
- b) della regolare esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della cassa e delle documentazioni relative, compresa la registrazione dello straordinario, quando queste mansioni gli vengono affidate. Nei casi in cui l'impiegato abbia il compito di redigere i bilanci e di presentare rendiconti periodici, il datore di lavoro dovrà effettuare, di norma, le sue osservazioni entro sei mesi dalla presentazione del bilancio o dei rendiconti stessi;
- c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze di autorità competenti, contratti di lavoro o capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nell'impossibilità di provvedere all'osservanza delle leggi, ordinanze, ecc. o comunque si trovi nella impossibilità di espletare le mansioni affidategli, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile, il datore di lavoro o chi per esso..

ART. 11 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tenute presenti le norme del d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni, la prestazione di lavoro a tempo parziale degli impiegati agricoli può svolgersi nella forma di contemporanea prestazione lavorativa in diverse aziende o nella forma di prestazione lavorativa ad orario ridotto o per periodi

predeterminati presso una unica azienda. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e contenere l'indicazione delle mansioni e la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Nel contratto devono essere indicati, altresì, lo stipendio convenuto secondo la categoria di inquadramento, nonché la spettanza degli istituti economici e normativi previsti dal presente CCNL, in misura proporzionale alla prestazione lavorativa ridotta, rispetto a quella a tempo pieno.

La disciplina del presente contratto si applica nel caso di rapporti a tempo parziale caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

- a) rapporto continuativo tra i due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo;
- b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale, ovvero a uno o più settori di essa;
- c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;
- d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro.

Qualora non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e, quindi, escluso dalla disciplina del presente contratto. È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Nelle ipotesi di part-time è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

La contrattazione territoriale può stabilire per talune categorie impiegatizie con più rapporti di lavoro a tempo parziale presso più aziende, la corresponsione di una specifica indennità oraria che tenga conto del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese, secondo le diverse tipologie di azienda indicate all'art. 1, secondo comma. Tale indennità oraria è determinata per ciascuna categoria in cifra fissa e viene corrisposta da ogni azienda, per le ore previste dal contratto di lavoro a tempo parziale effettivamente prestate. Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve essere pattuita per iscritto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della collocazione o della durata della prestazione non deve superare nell'anno la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato. La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni. Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti territoriali possono prevedere la corresponsione di un'indennità forfettaria in luogo delle maggiorazioni previste in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche. I contratti territoriali di lavoro possono altresì disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età non superiore ai tredici anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

ART. 17 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – VARIAZIONI DI MANSIONI E DI QUALIFICA

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, rispettivamente le prime tre di concetto e le ultime tre d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione e apporto di iniziativa.

1a categoria - Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del Dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente o con il quadro all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

Profili

Direttori tecnici, amministrativi, commerciali, di produzione e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni. Nelle aziende di servizi rientra in tale 1ª categoria il direttore del centro elaborazione dati (CED), che collabora con le funzioni aziendali per la definizione delle politiche manageriali, definisce le politiche di sicurezza dei dati e coordina gli analisti CED/ Data Analyst e gli operatori CED.

Rientrano nella 1ª categoria gli "agenti" che, pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttori e ai quali siano affidati dal medesimo titolare dell'impresa poteri e incombenze propri di detta 1ª categoria e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.

Analogamente, nelle aziende vitivinicole rientrano nella 1ª categoria quegli "enologi" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

Analogamente nelle aziende agricole rientrano nella prima categoria quei "biologi", "fitopatologi" e "responsabili sanitari dell'allevamento" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti l'attività svolta dall'azienda.

Nelle aziende agricole rientrano nella prima categoria gli "specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed Enti Pubblici" esperti di politiche agricole in ambito nazionale e internazionale, che abbiano conseguito un diploma di laurea in ambito giuridico o economico, con il compito, in via esclusiva, di curare i rapporti dell'impresa con le Amministrazioni ed Enti Pubblici e la partecipazione della stessa a bandi e finanziamenti pubblici e privati, dalla presentazione della domanda alla rendicontazione.

2a categoria - Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

Profili

Capo reparto, Capo ufficio tecnico, commerciale, vendite, amministrativo. Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, etc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, all'assunzione e ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; che è incaricato della tenuta dei primi libri contabili.

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi dell'effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

Analista CED/ Data Analyst: l'impiegato cui sono affidati compiti di elaborazione, analisi, raccolta, gestione dei dati, con l'obiettivo di estrapolare informazioni utili al processo aziendale, individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali.

Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità e i supporti relativi.

Analista: l'impiegato che effettua le analisi dei terreni dell'azienda e/o quelle di laboratorio, riguardanti i prodotti agricoli e/o il controllo dei prodotti impiegati in azienda e/o l'analisi e i controlli di qualità su materie prime e semilavorati e/o la verifica della sicurezza igienico sanitaria degli alimenti (sistema HACCP) e/o l'analisi e il controllo delle modalità di preparazione, conservazione, tracciabilità, rintracciabilità degli alimenti.

Ricercatore: l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda partecipando alla loro realizzazione.

Responsabile commerciale della programmazione, promozione e valorizzazione delle attività agrituristiche, in possesso di idoneo titolo di studio e/o di qualificazione professionale.

Social media manager: l'impiegato con competenze tecniche e professionali specifiche nell'ambito del digital marketing, che svolge in via esclusiva i compiti di editore manageriale ed esecutivo, della pubblicità e della promozione digitale sui canali social, oltre che di analisi della strategia attuata.

Biologo - Fitopatologo - Responsabile sanitario dell'allevamento: l'impiegato in possesso di laurea magistrale o specialistica in discipline coerenti con l'attività da svolgere che abbia maturato adeguata esperienza.

3a categoria - Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e quindi senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo, commerciale, logistico in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Profili

Sottoagenti - contabili - impiegati amministrativi o commerciali - aiuto enologo - corrispondente in lingue estere.

Guida turistica, in possesso di abilitazione ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Impiegato addetto alle nuove tecnologie digitali, alla progettazione e allo sviluppo tecnico della comunicazione e dell'informazione digitale.

Impiegato addetto ai controlli di qualità, tracciabilità, rintracciabilità, e origine dei prodotti.

4a categoria - Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o dei loro superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni contabili, amministrative, commerciali e simili, nonché per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profili

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti - operatori CED - disegnatori tecnici - magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidato il coordinamento delle attività del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato e alla relativa registrazione contabile/amministrativa.

5a categoria - Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che esplicano mansioni non preparazione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

Profili

Addetti a semplici mansioni di segreteria- addetti alle spedizioni- terminalista CED addetto all'acquisizione dei dati.

6a categoria - Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica.

Profili

Uscieri - fattorini - commessi.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico a essa corrispondente.

Qualora a causa di esigenze aziendali straordinarie di emergenza, l'impiegato sia adibito, in via non solo temporanea, ma eccezionale ed episodica, a mansioni di qualifica inferiore, conserverà i diritti e il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora l'impiegato sia adibito invece a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge dette mansioni, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore. L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica per un periodo di due mesi, salvo quanto previsto all'art. 18, lettera c). La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi, non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore, ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore. Fermo restando il potere attribuito alla contrattazione territoriale in materia di classificazione del personale ai sensi dell'art. 70, lettera a) del presente contratto, eventuali profili professionali non espressamente individuati dal presente articolo o dai contratti territoriali saranno classificati, in base all'attività svolte, nel rispetto delle declaratorie di ciascuna categoria.

Nota a verbale

Le modifiche all'impianto classificatorio introdotte con l'accordo del 18 giugno 2024- "biologi", "fitopatologi", "responsabili sanitari dell'allevamento", "specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed Enti Pubblici", "social media manager" - hanno efficacia dalla sottoscrizione del citato accordo.

Eventuali questioni interpretative inerenti l'inquadramento o la classificazione dei lavoratori in forza sono affidate alle Parti stipulanti

ART. 18 DISCIPLINA DEI QUADRI

a) Definizione della figura dei quadri

In applicazione dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, sono considerati quadri quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale. Ciò premesso, appartengono alla categoria dei quadri quei lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro. Si riconosce, pertanto, la qualifica di quadro a quei lavoratori che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo. A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

b) Indennità di funzione

Alla categoria dei quadri, come individuata nella precedente lettera a), spetta, con decorrenza dal 1 ° gennaio 2017, una indennità mensile pari a 100 euro, da corrisondersi per 14 mensilità.

c) Variazione e mansioni di qualifica

In base all'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, nel caso di svolgimento delle mansioni di quadro da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

d) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposito separato accordo tra le Parti..

Dichiarazione a verbale

La differenza tra l'indennità di funzione in vigore al 31/12/2015 (€ 185,00) e l'indennità di funzione con decorrenza 1/01/2017 (€ 100,00), pari a € 85,00, entra a far parte e si somma allo stipendio base della 1 ° categoria vigente nei contratti territoriali al 31 dicembre 2015.

Tale importo determina il nuovo stipendio contrattuale mensile per la categoria dei quadri su cui calcolare l'aumento retributivo, come da art. 31 del presente contratto.

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano a formalizzare l'accordo di cui alla lettera d) del presente articolo entro il 31 dicembre 2025.

ART. 19 ORARIO DI LAVORO

Con decorrenza dal 1 ° agosto 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali. Tale orario, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del d.lgs. n. 66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale. Per gli impiegati addetti alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti territoriali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario ordinario di lavoro. La suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali che dovranno distribuire tale orario in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo, in relazione alla peculiarità di alcuni comparti produttivi, nonché in considerazione di particolari mansioni

svolte da talune figure impiegate. La mezza giornata o l'intera giornata libera coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie.

ART. 31 RETRIBUZIONE

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 70)
- Indennità di contingenza (art. 33)
- Elemento distinto della retribuzione (EDR)
- Minimo di stipendio integrativo
- Aumenti periodici di anzianità (art. 34)

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

L'articolazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al primo comma dovrà essere effettuata

attraverso la indicazione di minimi distinti per categoria. Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al primo comma del presente articolo.

Lo "stipendio contrattuale mensile", definito dai contratti territoriali per ciascuna delle categorie di impiegati di cui all'art. 17 del presente contratto è costituito da:

- a) Minimo di stipendio-base mensile
- b) Indennità di contingenza
- c) Elemento distinto della retribuzione (EDR)
- d) Minimo di stipendio integrativo

AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2019 previsti per ciascuna categoria, rinnovati in applicazione del CCNL 31 dicembre 2023 sono incrementati a decorrere dal 1° aprile 2024 del 5% e dal 1° gennaio 2025 del 1,9%.

Minimi nazionali di stipendio mensile

I minimi nazionali di stipendio mensile conglobato¹ per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono riportati nella tabella n. 1.

I contratti territoriali non possono definire, per ciascuna categoria di impiegati e per i quadri, stipendi I contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 12 e 13 del presente CCNL.

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 7 luglio 2021, dalla data che sarà fissata nel prossimo rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2027; per gli altri contratti territoriali dal 1° luglio 2024 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al primo comma del presente titolo (vedi Tab. 1) nonché gli incrementi da applicarsi a tutti gli stipendi contrattuali definiti dai contratti territoriali per ciascuna categoria di impiegati.

Norma transitoria

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 7 luglio 2021, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile conglobato per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024.

Tab. 1

Categorie	Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1° luglio 2024
Q	1.788,38
1°	1.686,76
2°	1.541,41
3°	1.417,89
4°	1.335,93
5°	1.278,23
6°	1.217,23

ART. 39 MALATTIA E INFORTUNIO

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi. Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi. Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, salvo restando tutti gli altri diritti acquisiti dagli impiegati in dipendenza del presente contratto. Tenuto conto della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso non sarà conservato il posto. In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui gli sarà stato riconosciuto lo stato di invalidità totale permanente. L'impiegato avrà, però, diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 51 e 54.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni; in mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata. In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'Allegato L, debitamente

documentati, il lavoratore può chiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

In ogni caso, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

A) Malattia

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico:

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

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, 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.

B) Infortunio

L'impiegato in stato di infortunio avrà diritto al seguente trattamento economico:

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

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per infortunio si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi, mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

A seguito di quanto stabilito dal Regolamento ENPAIA delle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985 il trattamento economico spettante all'impiegato in stato di infortunio previsto dal precedente punto B), è sostituito dal seguente:

1. dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere della indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
2. dal 4° al 90° giorno di assenza, l'indennità giornaliera è per l'80 per cento a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20 per cento a carico del datore di lavoro;
3. dal 91° giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA.

In base all'art. 8 del Regolamento Infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli eventuali emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive, nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva.

Nelle ipotesi di cui ai punti 2) e 3), il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al Fondo ENPAIA, è anticipata dal datore di lavoro.

L'impiegato, però, non appena ottenuta l'indennità del Fondo ENPAIA, è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

ART. 50 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta;

- c) multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nei casi di cui alle lettere b), c), e d) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'impiegato senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

L'addebito deve essere contestato dal datore di lavoro entro dieci giorni dalla conoscenza del fatto che vi ha dato causa. L'impiegato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione dell'addebito.

Avverso tali provvedimenti l'impiegato potrà, entro 20 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale per il tentativo di amichevole componimento.

È fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni azione per il risarcimento dei danni arrecati dall'impiegato.

Art. 51 – PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione del rapporto di impiego per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento quanto nel caso di dimissioni e salvo le ipotesi di giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, dall'una all'altra parte, nei seguenti termini.

In caso di licenziamento

Per i quadri e gli impiegati di 1a, 2a e 3a categoria:

- a) 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 9 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 12 mesi per anzianità di servizio oltre 15 anni.

Per gli impiegati di 4a, 5a e 6a categoria:

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 7 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per il personale assunto a decorrere dal 1° dicembre 2012

Per i quadri e gli impiegati di 1a, 2a e 3a categoria:

- a) 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 9 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Per gli impiegati di 4a, 5a e 6a categoria:

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 7 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Per il personale assunto a decorrere dal 7 luglio 2021

Per i quadri e gli impiegati di 1a, 2a e 3a categoria:

- a) 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 8 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Per gli impiegati di 4a, 5a e 6a categoria:

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 2 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 4 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 6 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

In caso di dimissioni

- a) 2 mesi per il quadro e l'impiegato di 1a, 2a e 3a categoria;
- b) 1 mese per l'impiegato di 4a, 5a e 6a categoria.

I termini di preavviso decorrono, in ogni caso, dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale corrispondente al periodo di omesso preavviso.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del dipendente.

Durante il periodo del preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, permangono tutte le disposizioni economiche e normative pre- viste dalle leggi e dai contratti collettivi in vigore.

L'indennità sostitutiva del preavviso va considerata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga per accordo delle Parti che ne convengano la immediata cessazione, viene meno l'obbligo del reciproco preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Ove l'impiegato rinunci in tutto od in parte ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, l'impiegato dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando in tal caso al dipendente la corrispondente indennità sostitutiva.

Nel caso di licenziamento e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio in azienda per un periodo massimo di due mesi dalla data di notifica della intimazione del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso nel caso di licenziamento, il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione. Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato.

ART. 52 – DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Nel rapporto individuale di lavoro degli impiegati agricoli a tempo indeterminato, sia esso a tempo pieno che a tempo parziale, il licenziamento degli impiegati agricoli può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo, in base all'art. 2119 del c.c. ed alle leggi n. 604/1966, n. 300/1970, e successive modifiche ed integrazioni, secondo la disciplina che segue:

GIUSTA CAUSA

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

Costituiscono motivo di giusta causa, ad esempio:

- 1) la grave insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) il danneggiamento di beni o colture dell'azienda dovuto a dolo o colpa grave;
- 3) il furto in azienda;
- 4) l'esecuzione senza permesso nell'azienda di lavori per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda.

GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'impiegato ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, la organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa.

Costituiscono giustificato motivo, ad esempio:

- 1) l'insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) le ripetute assenze non giustificate;
- 3) la trasformazione dell'azienda con modifica degli indirizzi colturali o tecnici che rendono incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con le mansioni sino ad allora svolte dall'impiegato;
- 4) la cessazione dell'attività aziendale o la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di gestione d'impresa;
- 5) la consistente riduzione dell'attività aziendale, salvo il caso di utilizzazione dell'impiegato in altre mansioni dallo stesso accettate.

Nel licenziamento per giustificato motivo l'impiegato ha diritto al preavviso di cui all'art. 50 o, in mancanza, all'indennità sostitutiva dello stesso.

Il licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere motivato e comunicato al dipendente a mezzo lettera raccomandata.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2 della citata legge n. 108/1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli impiegati aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che questi impiegati non abbiano esercitato l'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. 22.12.1982 n. 791, convertito, con modificazioni, nella legge 26.2.1982 n. 54.

Nel caso di liquidazione di società, di cooperative, ecc., di regola l'impiegato viene trattenuto in servizio sino al termine della liquidazione stessa.

Il licenziamento deve essere, contestualmente, comunicato all'ENPAIA.

ART. 53 – DIMISSIONI

L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro nei termini stabiliti dall'art. 50, secondo modalità stabilite dalla legge.

Costituiscono giusta causa di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato:

- riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione dello stipendio contrattuale o ritardato pagamento per oltre tre mesi;
- modifica della pattuizione del contratto individuale non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni per giusta causa l'impiegato ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Le dimissioni devono essere, contestualmente, comunicate all'ENPAIA.

ART. 70 CONTRATTI TERRITORIALI

Il presente contratto nazionale prevede e disciplina la contrattazione territoriale a livello regionale o interprovinciale o provinciale. I contratti territoriali devono disciplinare le seguenti materie:

- individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste dall'art. 17 e loro inserimento nella classificazione del personale secondo le declaratorie ivi stabilite;
- lo "stipendio contrattuale mensile" per ciascuna categoria di impiegati a tempo pieno presso una sola azienda (vedi art. 31);
- gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattenere all'impiegato per la eventuale fornitura allo stesso dell'abitazione, luce, gas, telefono, legna ed altri generi in natura¹¹, nonché l'ammontare della ritenuta per vitto, da effettuare agli impiegati conviventi in azienda;
- la fissazione di una indennità, comprensiva del mezzo di trasporto, per gli impiegati che alloggiano fuori azienda nel caso che l'abitazione offerta non risponda alle esigenze igienico-sanitarie;
- la determinazione del compenso, spettante all'impiegato nel caso di mancata fornitura del mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli (vedi art. 37);
- la individuazione dei particolari tipi di azienda e delle particolari figure impiegatizie alle quali si deve riconoscere il rimborso spese nel caso di uso di un mezzo di trasporto proprio per raggiungere l'azienda;
- la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei diversi giorni, nonché le modalità e i criteri della variabilità dell'orario di lavoro (art. 19, commi 3, 4 e 5);
- la determinazione di una particolare indennità in sostituzione delle maggiorazioni previste per lavoro straordinario, festivo e notturno, nonché termini, quote e modalità di attuazione della 'banca delle ore' (art. 20, commi 5 e 6);
- l'eventuale determinazione di ulteriori e diverse previsioni sul recupero dei riposi settimanali, in favore degli impiegati addetti alle attività agrituristiche, nel caso in cui sia prevista la prestazione lavorativa nella domenica (art. 21, comma 3);
- L) l'individuazione del limite massimo dell'importo da poter corrispondere a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili in caso di trasferta (art. 38, comma 2) e l'eventuale forfetizzazione delle trasferte stabilendone l'importo, i tempi e le modalità (art. 38, comma 3);
- la determinazione dell'indennità oraria per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie (art. 11, comma 7);
- la corresponsione di una indennità forfetaria in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche (art. 11, comma 14);
- la trasformazione da tempo pieno a part-time per lavoratrici madri o lavoratori padri (art. 11, comma 15);
- ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie solidali (art. 24);
- l'individuazione di discipline migliorative rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità, alla flessibilità dell'orario di lavoro, all'assistenza dei familiari disabili ai sensi della legge n. 104/1992 (art. 29);
- le modalità del versamento dei contributi sindacali (art. 69);
- le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile in relazione ad esigenze locali (art. 30)

Le norme del presente contratto nazionale sono direttamente operanti nei confronti dei singoli impiegati con le rispettive decorrenze previste dal contratto stesso.

I contratti territoriali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdetti a mezzo raccomandata A.R. almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno 3 mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

Anche al rinnovo dei contratti territoriali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto.

Nel mancato rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, le Organizzazioni firmatarie del presente contratto interverranno direttamente per la stipula dei contratti territoriali.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali delle Parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto territoriale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

Dichiarazione a verbale

Le Parti confermano l'opportunità di favorire una graduale estensione del livello di contrattazione territoriale regionale previo accertamento delle cause che, sino ad oggi, ne hanno impedito la realizzazione e nel rispetto delle competenze proprie di ciascun livello contrattuale.

1.D - C.P.L. QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI – BOLOGNA 09/06/2022 - NORME PRINCIPALI

ART. 4 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali. Tale orario, ai sensi dell'art. 3, co. 2, del D.Lgs. 66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita, a semplice richiesta dell'azienda, sulla base di intese specifiche tra le parti interessate, nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

Si intende applicabile a tali ore aggiuntive l'ordinaria retribuzione, senza alcuna maggiorazione.

La variazione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana sarà concordata tra le parti, tenuto conto delle reciproche esigenze e formalizzato per iscritto. La mezza giornata o l'intera giornata libera coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie.

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

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

Le festività infrasettimanali previste dall'art. 21 del C.C.N.L. vigente sono equiparate alle festività nazionali.

ART. 5 – BANCA ORE

Salvo quanto sopra previsto all'art. 4, e quanto previsto all'art. 7, è istituita, con decorrenza dal 01/01/2023, la "Banca Ore"; in caso di richiesta di prestazione straordinaria a carattere individuale od a carattere collettivo è facoltà del personale, di richiederne l'attivazione. In alternativa alla remunerazione come straordinario delle ore prestate, nonché in regime di maggiorazione di orario, il lavoratore può optare mediante richiesta scritta e nell'ambito del calendario annuo, per l'accantonamento delle ore medesime in una "Banca ore" individuale, dalle quale attingere per fruire di riposi supplementari, anche cumulativi, da collocare temporalmente a sua scelta, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda. Le ore che alla data del 31 dicembre non fossero state usufruite, verranno monetizzate applicando, per le sole ore di lavoro accantonate in relazione a prestazioni straordinarie, la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

ART. 7 – PREMIO DI DISPONIBILITÀ E PRODUTTIVITÀ – WELFARE - OSSERVATORI

In relazione quanto previsto in tema di orario variabile, all'art. 4 del presente CPL, si conviene la individuazione di un premio, avente carattere retributivo, atto a compensare la disponibilità, la flessibilità come complessivamente individuate dal precedente articolato e conseguentemente la produttività aziendale.

Tale elemento premiale di produttività è fissato, con effetto dal 01/01/2022, a regime, in € 700,00 per i quadri, 680,00 annui per la 1° categoria, in € 600,00 annui per la 2° categoria, in € 320,00 per la 3° e la 4°, ed in € 250,00 per le 5° e 6° categorie contrattuali. Tale indennità sarà erogata entro il 31 dicembre di ogni anno, in relazione all'adeguamento ad 85 ore della flessibilità di cui all'art. 18, 3° comma, del C.C.N.L. 7/07/2021, nonché alla utilizzazione delle ulteriori 45 ore annue di variabilità dell'orario, come previsto dal previgente C.P.L..

Resta inteso che, nel caso di applicazione parziale della flessibilità d'orario, al dipendente compete l'incremento di produttività in proporzione all'orario flessibile effettivo svolto.

Tale indennità costituisce parte integrante dello stipendio. È costituito un Osservatorio provinciale, composto da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali in forma paritetica, con il compito di verificare la corretta applicazione della norma afferente la flessibilità.

Visto l'art. 7 del Verbale d'Accordo del 7 luglio 2021 le parti intendono perseguire, in via sperimentale, quanto previsto in materia di Comitato Paritetico, Welfare e Contributo Assistenza Contrattuale, anche eventualmente raccordandosi con gli istituti dalla bilateralità già prevista per gli operai agricoli, valutando l'adesione di rappresentanti della parte impiegatizia ai Comitati ed Osservatori Provinciali già istituiti.

Al riguardo le parti si impegnano ad approfondire le tematiche di cui sopra entro il 31/12/2023.

Le parti parimenti si impegnano, entro il 31/12/2023, a verificare la fattibilità di un intervento relativo al Welfare contrattuale.

Le parti definiscono quali aree di intervento:

- previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa;
- servizi di educazione ed istruzione, sostegno alla genitorialità;
- servizi alla persona ed assistenza anziani e non autosufficienti;
- benessere dei lavoratori e dei loro familiari.

In tale contesto, dovranno essere congiuntamente valutate e definite, entro il 31/12/2023, mediante la definizione di un accordo quadro:

- il valore annuo della quota retributiva premiale destinata a Welfare;
- le prestazioni prioritariamente definite tra le quali il dipendente potrà destinare, secondo le proprie necessità e preferenze la quota retributiva individuata allo scopo;

- le modalità di attuazione del processo di scelta dei servizi prescelti dal lavoratore.

ART. 8 – INDENNITÀ DI CASSA

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile - amministrativo, una indennità mensile, con particolare riferimento alle aziende vitivinicole, orticole e vivaistiche, nella misura di € 80,00 e con decorrenza dal 1 luglio 2022.

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

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

ART. 14 – RETRIBUZIONE

Agli impiegati ed ai quadri della provincia di Bologna competerà un aumento da applicarsi sul totale lordo mensile vigente al 31/12/2021. Tale aumento è stabilito nella misura del 4% per tutte le categorie. Tale aumento è corrisposto in due soluzioni, con decorrenza la prima, pari al 2,5%, dal 1° luglio 2022 e la seconda, pari al 1,5%, dal 1° maggio 2023.

Le parti convergono di arrotondare lo stipendio tabellare contrattuale mensile all'euro superiore o inferiore, a seconda del supero o meno dei 50 centesimi di euro.

2. PRIVACY, TRASPARENZA ED INFORMAZIONI; DLGS N. 104/2022 - AGGRAVI BUROCRATICI PER IL DATORE DI LAVORO - WHISTLEBLOWING

2.1 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 contemplanò 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 necessitano di diversi interventi da parte del legislatore nazionale

(i).

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.

C) 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.

D) 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.

E) 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.

2.2 TRASPARENZA

Publicato in Gazzetta Ufficiale (la n. 176 del 29 luglio 2022) il **Decreto Legislativo n. 104** del 27 giugno 2022 in materia di **trasparenza nei contratti di lavoro**.

L' art. 16 del D.Lgs. (Disposizioni transitorie) prevede in specie che le nuove disposizioni siano applicabili a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, il datore di lavoro previa richiesta scritta del lavoratore, già in forza alla predetta data, è obbligato entro sessanta giorni dalla richiesta a fornire, aggiornare o integrare le informazioni già comunicate all'atto della assunzione.

Non possono mancare le sanzioni: in caso di inadempimento del datore di lavoro (assenza delle comunicazioni richieste o qualora queste vengano fornite in ritardo o siano incomplete) si applica, a cura dell'Ispettorato del Lavoro ITL, la sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Le informazioni di legge dovranno essere fornite in relazione alle seguenti tipologie di rapporti:

- a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3, codice di procedura civile);
- f) contratto di prestazione occasionale (ex voucher); la norma si applica ancora ai lavoratori domestici e ad altre categorie di minor interesse per il settore agricolo.

Sono esclusi viceversa i contratti d'opera e le professioni intellettuali e i rapporti con durata inferiore alle tre ore settimanali per un periodo di almeno quattro settimane consecutive.

Non particolarmente felice la stesura relativamente alla esclusione dei rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi. Non si comprende infatti cosa succeda per i familiari oltre il terzo grado e se sia interessata l'impresa familiare ex art. 230 bis c.c..

Previste altre esclusioni che poco rilevano.

La norma (art. 3) prevede modalità di comunicazione chiare e trasparenti, in formato cartaceo oppure elettronico; le informazioni dovranno essere conservate, a cura del datore di lavoro, e rese accessibili al lavoratore; il datore di lavoro dovrà conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Queste (art.4) le informazioni che dovranno essere comunicate al dipendente:

- a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di lavoro;
- b) il luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, nei rapporti a termine è da indicare la durata prevista;
- g) nel caso di lavoratori in somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti spettanti al lavoratore;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o del compenso e relativi elementi costitutivi, del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro, le regole anche retributive per il lavoro straordinario, disciplina dei cambiamenti di turno quando in azienda c'è un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore relativamente a: 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; 3) il periodo minimo di preavviso o il termine entro cui il datore può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e se vi siano forme di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;

s) elementi informativi nel caso in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate con sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'obbligo di legge si intende assolto dal datore di lavoro quando vi è la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente: a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto; b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego.

Nel caso in cui le informazioni previste non siano rilevabili dai citati documenti il datore di lavoro dovrà fornirle al dipendente per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa; alcune informazioni potranno essere date entro un mese dall'inizio del lavoro; in caso di cessazione del rapporto prima di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto, se l'obbligo informativo non sia già stato assolto, una dichiarazione scritta contenente le informazioni già viste.

Gli stessi obblighi gravano sostanzialmente anche sui committenti nell'ambito dei rapporti di collaborazione "autonoma". La norma, fatti salvi i contratti di lavoro vigenti, incide anche sul periodo di prova (art. 7) che, quando previsto, non potrà essere superiore a sei mesi, nei rapporti a termine il periodo di prova è definito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto con le stesse mansioni il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova; in caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

L'art. 8 del decreto legislativo prevede (salvo il dettato di cui all'art. 2105 del codice civile, obbligo di fedeltà e divieto di concorrenza) come il datore di lavoro non possa vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa fuori dall'orario concordato, nemmeno ammissibili trattamenti meno favorevoli in ragione della attività terza.

La attività esterna può essere denegata unicamente quando lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro possa determinare un pregiudizio per la salute e la sicurezza, compromettendo la durata dei riposi, ovvero quando vi sia un conflitto di interessi; regole diverse per il lavoro pubblico.

Il decreto prevede all'art. 9 la "disciplina relativa alla" prevedibilità minima del lavoro". In sostanza quando con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, sempreché non ricorrano le seguenti fattispecie: a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati e comunicati al dipendente; b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un ragionevole periodo di preavviso.

Non ricorrendo le due ipotesi dette il dipendente ha il diritto di rifiutare il lavoro a questi assegnato senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

Nel caso in cui, in applicazione di contratti collettivi anche aziendali, il datore di lavoro abbia stabilito il numero delle ore minime retribuite garantite questi ha l'obbligo di informare il dipendente relativamente a: a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi; b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Nel caso in cui il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma compensativa non inferiore al 50 per cento del compenso definito per la prestazione annullata.

Stabilito poi una sorta di diritto alla stabilità: il lavoratore che abbia lavorato almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro, superata la prova, ha facoltà di richiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

La normativa prevede ancora che il tempo dedicato alla formazione obbligatoria, relativa alle mansioni cui è addetto il dipendente, prevista per legge, contratto individuale o collettivo, va considerata come orario di lavoro e, se possibile, dovrà tenersi durante lo stesso. Il decreto legislativo prevede, in favore dei lavoratori, meccanismi di risoluzione rapida del contenzioso inerente la mancata informazione di legge, da gestirsi nell'ambito delle procedure attualmente vigenti avanti all'Ispezzato del Lavoro o presso le camere arbitrali.

Previste ulteriori forme di tutela per la protezione del lavoratore da trattamenti o conseguenze sfavorevoli o eventi ritorsivi, ovvero per proteggere i dipendenti contro il licenziamento (motivato dall'esercizio dei diritti previsti dalla nuova norma) o il recesso del committente, la nuova norma stabilisce che in tali casi l'onere della prova è a carico del datore di lavoro.

Come si diceva il mondo agricolo è impreparato a gestire le nuove regole occorre più tempo per adeguare i sistemi informatici, adeguare i profili lavorativi, l'organizzazione del lavoro, le comunicazioni obbligatorie; le aziende in regola rischiano sanzioni consistenti per inadempimenti solamente formali, per comportamenti e adempimenti che sono oggettivamente di impossibile e tempestiva applicazione. Urge la proroga dell'entrata in vigore della normativa.

2.3 WHISTLEBLOWING

Con recente disposizione (D.L. 48/2023), per quanto riguarda l'obbligo informativo da parte del Datore di lavoro al lavoratore introdotto dal d.lgs. n. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza) si considera adempiuto, per tutta una serie di elementi riguardanti il rapporto di lavoro, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Tale obbligo, si ricorda, non si ritiene eseguito solo nel caso in cui il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili e non preveda un orario normale di lavoro programmato.

In tal caso, il datore di lavoro è quindi tenuto ad informare il lavoratore circa:

- la variabilità della programmazione del lavoro;
- l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

Con il recente Decreto Legislativo n. 24/2023 si è dato concreto corso nel nostro paese alla Direttiva dell'Unione Europea (UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019) concernente la tutela e le regole per proteggere i dipendenti che, avendo rilevato la commissione di illeciti all'interno della propria realtà lavorativa, segnalino le predette violazioni all'autorità mediante specifiche procedure.

Essendo un istituto di derivazione anglosassone l'istituto è denominato "**whistleblowing**" e l'informatore "**whistleblower**".

Gli illeciti potranno essere amministrativi, contabili, civili e penali così come i datori interessati saranno sia enti pubblici che aziende private.

L'informatore potrà segnalare illeciti, frodi o pericoli propri del contesto lavorativo in cui il soggetto opera e che sono di detrimento dell'interesse pubblico e/o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o del soggetto datoriale privato. Sulla materia in Italia era già stata emanata la Legge 30 novembre 2017 n. 179, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", con la nuova disciplina sono ampliati gli ambiti applicativi.

La richiamata Direttiva (UE) 2019/1937 ha esteso la disciplina, parificando le regole per tutti i settori (pubblici e privati), stabilendo norme per favorire l'emersione di illeciti. Il Decreto Legislativo n. 24/2023 si applica a tutti i datori di lavoro privati, anche del settore agricolo, che hanno alle proprie dipendenze almeno cinquanta lavoratori, vuoi con contratti di lavoro a tempo indeterminato od a tempo determinato. La norma di tutela si applica anche ai collaboratori, ai lavoratori autonomi e professionisti, ai volontari e ai tirocinanti e persino agli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le segnalazioni possono essere rese in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale; è bene sapere che per le segnalazioni interne in forma orale queste dovranno essere effettuate attraverso "linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole".

I datori dovranno obbligatoriamente all'uopo istituire sistemi procedurali specifici ed idonei a ricevere le predette segnalazioni di illecito le cui caratteristiche di progettazione, messa in opera e gestione dovranno garantire la riservatezza dell'identità dell'informatore autore della segnalazione così come regola per la protezione dei soggetti terzi citati eventualmente nella segnalazione di illecito. Le violazioni rilevate e segnalate dall'informatore sono riferibile a: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ex decreto legislativo 231/2001, violazione dei modelli di organizzazione e gestione previsti dalla 231/2001; atti od omissioni lesivi gli interessi finanziari dell'Unione ovvero riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

La gestione della procedura potrà essere appannaggio di uffici "autonomi" interni all'azienda oppure potrà essere affidata a soggetti terzi "autonomi" opportunamente formati; nei casi più rilevanti e gravi la segnalazione del "whistleblower" potrà essere effettuata anche attraverso il canale di segnalazione dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

Per la procedura di attivazione dei canali di segnalazione è prevista una preventiva consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali nazionali più rappresentative. Ovviamente la norma prevede le solite (ed enormi per non dire sguaiate) sanzioni a carico del datore di lavoro; prevista - in caso di ritorsioni od ostacoli (o tentativi di ostacolo) all'informazione o nell'ipotesi di violazione dell'obbligo di riservatezza - la sanzione amministrativa da € 10.000,00 ad € 50.000,00; così come si prevede la stessa sanzione qualora il datore di lavoro non abbia istituito i citati canali di segnalazione o nel caso in cui sia stata omessa la adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni; l'accertamento e la applicazione delle sanzioni è affidata all'ANAC.

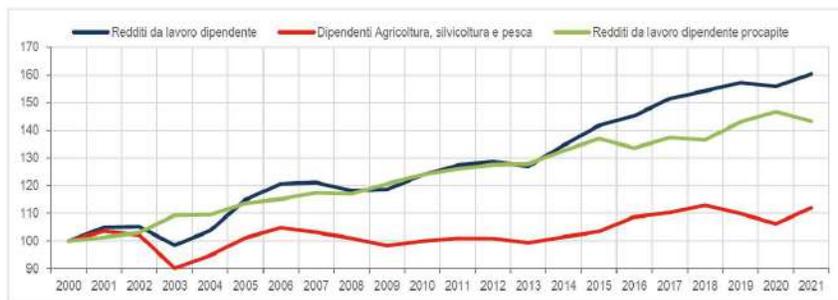
Previste incredibilmente sanzioni minori (da € 500,00 ad € 2.500,00) in caso di accertamento della responsabilità penale dell'informatore per i reati di diffamazione o di calunnia. Le nuove regole sono entrate in vigore il 15 luglio 2023, per le aziende private con una media nell'ultimo anno di più di 250 lavoratori subordinati e saranno attive dal 17 dicembre 2023 per i datori privati che abbiano viceversa, nello stesso periodo, una media di dipendenti tra 50 e 249.

Dato che la norma non brilla per semplicità e chiarezza non si prevede nulla di buono! Un passo ulteriore sulla strada dell'imbarbarimento del mondo del lavoro: le tutele astrattamente giuste poiché esagerate, olistiche ed onnivore sono e resteranno velleitarie ed inutilmente perniciose.

3 IL COSTO DEL LAVORO AGRICOLO NEGLI ULTIMI 20 ANNI

ANDAMENTO DEI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE DI AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA. Anni 2000-2021, numeri indice base 2000=100

Come attesta il grafico, in agricoltura il costo del lavoro negli ultimi anni è stato contenuto ed inferiore alla media nazionale degli altri settori.



4 - LAVORO AGRICOLO, COLLABORAZIONI E CONTRATTI ATIPICI

4.1 LAVORO A TERMINE

Nel rimandare a quanto visto in precedenza (pag. 9, art. 21 CCNL operai e pag. 17, art. 8 CCNL impiegati), si rammenta che il D.L. n. 48/2023 ha modificato la disciplina del lavoro a termine, che si ricorda nel settore ha applicabilità per il solo personale impiegatizio in forza dell'art. 29 del D.lgs. n° 81/2015

I contratti a termine potranno essere rinnovati, oltreché prorogati, liberamente nei primi 12 mesi (dunque senza necessità di dover specificare la causale).

Passati i 12 mesi, tali contratti potranno essere rinnovati e prorogati solo in presenza delle nuove e più ampie condizioni, ovvero: nei casi previsti dai contratti collettivi, o in assenza di questi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, ma solo fino al 30 aprile 2024; per ragioni sostitutive.

Per il calcolo dei 12 mesi si dovrà tener conto dei contratti stipulati dalla data di entrata in vigore del decreto-legge (ovvero dal 5 maggio 2023).

Per quanto riguarda la disciplina del lavoro in somministrazione viene escluso dal limite di contingentamento previsto per il personale in somministrazione a tempo indeterminato:

- i lavoratori somministrati assunti in apprendistato;
- i lavoratori in mobilità;
- i soggetti disoccupati che godano da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ex DM 17 ottobre 2017.

Con recente circolare n. 9, del 9 ottobre 2023, il Ministero del Lavoro ha fornito proprie istruzioni circa la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato come modificata dalla Legge n. 85/2023, di conversione del D. L. n. 48/2023 (cd. decreto Lavoro). Come si ricorderà la materia aveva subito, a cura del governo Conte, una importante riforma con il c.d. "decreto dignità" (D. L. n. 87/2018) che aveva modificato la previgente disciplina del contratto a termine reintroducendo in particolare (al fine velleitario di ridurre la precarietà) oltre alle meccaniche diverse sui tempi, le vecchie causali.

La nuova circolare interviene illustrando le nuove regole sulle causali (previste in capo alla contrattazione collettiva, per esigenze di sostituzione ovvero, in mancanza di una previsione da parte della contrattazione collettiva, per "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva" delle parti), sui contratti acasuali (primi 12 mesi anche con più contratti a termine), sulla "moratoria" dei contratti acasuali dal 5 maggio 2023, per 12 mesi e infine sul lavoro in somministrazione.

Rammentiamo, per scrupolo, che il lavoro a termine in agricoltura riguarda il personale impiegatizio poiché il personale operaio è escluso dalla normativa generale, da ultimo, in virtù della previsione dell'art. 29 del D.Lgs. n. 81/2015 (Jobs Act). La nota ministeriale evidenzia come il decreto-legge n. 48 del 2023 abbia conservato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, fissato in ventiquattro mesi, salva la diversa contrattazione collettiva, così come la possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato (per un massimo di dodici mesi) se effettuata presso l'ispettorato del lavoro - ITL.

Il nuovo decreto viceversa modifica le condizioni che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro; l'articolo 24 del D.L. cambia la disciplina delle condizioni (articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81), delle proroghe e dei rinnovi (articolo 21), nonché sulle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione (articolo 31).

Soppresse le pregresse condizioni riferite ad esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività (contemplate alla previgente lettera a) e alle esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (di cui alla previgente lettera b)).

Con le nuove lettere a) e b), integrative della previgente Jobs act (art. 19, c.1, D.Lgs. n. 81/2015), si è inteso valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva (contratti nazionali, territoriali o aziendali) se stipulati dalle associazioni più rappresentative) ai fini della individuazione dei casi che consentano di apporre al contratto un termine superiore ai dodici mesi; in assenza di normativa contrattuale la riforma introduce, supponendo la carenza, la possibilità che le parti del contratto individuale possano individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva tali da consentire l'apposizione di un termine al contratto di durata superiore ai 12 mesi (ma non superiore ai 24 mesi).

La deroga ha valore solo per i contratti stipulati fino al 30 aprile 2024. La nuova lettera b-bis) del decreto riafferma la possibilità per il datore di ricorrere al contratto a termine quando abbia la necessità di sostituire altri lavoratori. La nuova norma regola più chiaramente (comma 1-bis dell'articolo 24) il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi dodici mesi, possono intervenire senza specificare alcuna condizione. Confermati gli effetti sanzionatori (trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato) in caso di violazione delle regole di quanto previsto.

Ai fini dei meccanismi temporali di legge – proroghe e rinnovi - si tiene conto dei contratti definiti, tra le stesse parti, prima del 5 maggio 2023 che non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine.

4.2 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 indeterminazione. 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).

4.3 CONTRATTO DI COLLABORAZIONE D'OPERA OCCASIONALE AI SENSI DEGLI ARTT. 2222 E SEGUENTI DEL C.C. E ART. 13 D.L. N. 146/2021 CONV. IN L. N. 215/2021

L'art. 2222 del codice civile prevede (Libro V, titolo III, "Del lavoro Autonomo"), i contratti d'opera; secondo la previsione codicistica tale fattispecie si realizza quando *"una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente"*

Sono esclusi dalla predetta ipotesi i lavori in appalto (art. 1655 c.c.) e il contoterzismo in agricoltura.

Per l'applicazione del predetto contratto autonomo, sino ad oggi, non erano previsti adempimenti di carattere pubblicistico, essendo l'alveo negoziale assolutamente privato e sottoposto unicamente alle regole fiscali/tributarie e previdenziali, secondo specifiche normative.

Recentemente è stato introdotto, dalla L. 215/2021 di conversione del D.L. 146/2021 (c.d. decreto fiscale) l'obbligo, per l'inizio di un rapporto di lavoro autonomo occasionale, di comunicazione e ciò sulla base dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, norma che ha lo scopo di *"svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive"*.

Con nota dell'11 gennaio 2022, l'I.N.L. (Ispettorato Nazionale del Lavoro) ha diramato istruzioni operative al riguardo.

L'obbligo di nuovo conio si collega come detto alla normativa "antielusiva" e relativa alla sospensione delle attività di impresa.

Tale potere è previsto, in favore degli organi ispettivi e di vigilanza, quanto *"almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa"* (art. 14, l c., D.Lgs. 81/2208 e smi).

L'obbligo di comunicazione dell'inizio di attività autonoma ex art. 2222 c.c. non sussiste viceversa per:

- le collaborazioni coordinate e continuative;
- "voucher" ovvero le prestazioni occasionali se oggetto di "Libretto Famiglia" e "Contratto di prestazione occasionale" (art. 54 bis D.L. n. 50/2017, conv. In L. n. 96/2017);
- le professioni intellettuali ex art. 2229 c.c., assoggettate al regime IVA (la norma riprende però vigore quando l'attività effettivamente concordata e svolta non corrisponda a quella propria del regime IVA del professionista);
- i rapporti con i lavoratori "intermediati da piattaforma digitale".

La circolare I.N.L. prevede tempi e modalità per l'invio della comunicazione; con decorrenza dal 12 gennaio 2022 la predetta comunicazione dovrà essere inviata dall'imprenditore committente prima dell'inizio della prestazione autonoma occasionale.

La modalità di invio è stata parificata a quella prevista per i lavoratori a chiamata, tramite *"comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica"*, e nel rispetto dell'articolo 15 c. 3, del d.lgs. n.81/2015, all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio e cioè quello che ha sede nel luogo in cui si svolge il lavoro.

L'obbligo di comunicazione riguarda anche le imprese agricole che si avvalgono di lavoratori autonomi occasionali mentre non si applica a tutti i soggetti, operatori economici, che non possiedano la qualifica di "imprenditore".

Nella comunicazione si dovranno precisare dati del committente e del prestatore lavoratore autonomo, il luogo presso il quale si svolge la prestazione, la descrizione dell'attività, la data di inizio e fine della prestazione, e infine l'ammontare del compenso riconosciuto al collaboratore.

Ovviamente il precitato obbligo è supportato da sanzioni; nella citata nota l'I.N.L. rammenta le sanzioni, applicabili e già indicate anche per altre tipologie di rapporti "atipici", la sanzione per la omissione è, infatti, fissata da 500,00 € fino a 2.500,00 € per ogni omissione di comunicazione.

Con nota dell'11 gennaio 2022, l'I.N.L. (Ispettorato Nazionale del Lavoro) aveva diramato le relative istruzioni operative al riguardo stabilendo, con decorrenza dal 12 gennaio 2022, l'obbligo della comunicazione che era da trasmettere, a cura dell'imprenditore committente, prima dell'inizio della prestazione autonoma occasionale, tramite *"comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica"*.

Con ulteriore nota (n. 573 del 28 marzo 2022) l'INL ha reso di pubblico dominio l'implementazione della applicazione predisposta al fine di consentire l'effettuazione della comunicazione.

Gli interessati potranno accedere all'applicazione telematica a mezzo del portale "Servizi Lavoro" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tramite SPID e CIE. La modulistica per la comunicazione, si rammenta, dovrà contenere le informazioni inerenti i dati del committente e del prestatore, il luogo presso il quale si svolge la prestazione, la descrizione dell'attività, la data di inizio della prestazione, la durata della ipotizzata prestazione dell'opera o del servizio nonché infine il compenso previsto in favore del prestatore.

La nota INL specifica relativamente al lasso temporale entro il quale si dovrà ritenere esaurito il rapporto e cioè in ordine al "termine entro il quale sarà conclusa l'opera o il servizio", che il fac simile predisposto consente di utilizzare tre distinte indicazioni temporali: entro 7 giorni, entro 15 giorni ed entro 30 giorni. La stessa nota precisa che qualora la tempistica non sia coerente con le tre ipotesi il committente dovrà effettuare una nuova comunicazione.

La circolare dell'Ispettorato chiarisce poi che fino al 30 aprile 2022 i committenti potranno avvalersi anche delle vecchie regole e modalità previste per la comunicazione, che sarà valida anche se inviata, alle sedi degli Ispettorati territoriali del lavoro, a mezzo e-mail, come accennato innanzi. Pertanto si ribadisce che, con decorrenza dal 1° maggio 2022, le comunicazioni per essere valide, ai fini dell'obbligo di legge, dovranno essere unicamente inviate a mezzo del canale telematico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4.4 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.

4.4.1 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".

4.4.2 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 *"fornendo 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). Di rilievo la circolare INPS n. 179/1989.

4.4.3 IMPRESA FAMILIARE – CONVIVENZA DI FATTO: SENTENZA CORTE COSTITUZIONALE SU IMPRESA FAMILIARE. - IL CONVIVENTE DI FATTO RIENTRA NELLA NOZIONE DI "FAMILIARE" DI CUI ALL'ART. 230-BIS C.C..

Il lavoro familiare è componente essenziale e qualifica inscindibilmente il mondo rurale da sempre; tetto, mensa, solidarietà connaturavano la comunione tacita familiare (art. 2140 Cod. civ. oggi abrogato), più modernamente attualmente le svariate forme dell'impresa familiare e le società semplici agricole tendono ad assicurare la dignità del lavoro e dell'apporto familiare; il lavoro del familiare può strutturarsi nelle forme della subordinazione, così come può essere reso in via occasionale ed avulso dalla organizzazione aziendale in senso stretto. Nel campo agricolo il lavoro familiare ha rilevanza dal punto di vista civile (artt. 230 bis e ter cod. civ.); norme specifiche sono previste per l'impresa familiare nell'ambito della legge n. 203/1982 (artt. 48 e 49 legge n. 203/1982), importanti poi sono i riflessi nell'ambito previdenziale (gestione INPS lavoratori autonomi CD). Secondo le regole codicistiche il familiare che (sempreché non sussistano tipizzazioni della prestazione) presta continuativamente la propria attività lavorativa nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto, secondo e proporzionatamente all'apporto prestato, al mantenimento, partecipando agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda ed all'avviamento. La norma considera familiari il coniuge, i parenti entro il terzo grado; gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo. Dopo la riforma Cirinnà del 2016 (art. 230 ter cod. civ., art. 1, comma 46, legge 20 maggio 2016, n. 76) viene considerata anche la figura del convivente che svolga stabilmente la propria attività nell'ambito dell'impresa dell'altro convivente; anche al convivente così enucleato compete, in proporzione al lavoro svolto, la partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, all'avviamento. Le norme riassunte rappresentano l'evoluzione lenta del sistema in rapporto alle mutate sensibilità sociali in materia di convivenza e della evoluzione giurisprudenziale, sia di legittimità che costituzionale, nei confronti del convivente di fatto o more uxorio. Importante in specie l'evoluzione della giurisprudenza della Corte costituzionale che sempre più nel tempo ha enfatizzato la rilevanza della convivenza more uxorio nelle ipotesi di possibile lesione dei diritti fondamentali della persona, come il diritto sociale all'abitazione, sentenze n. 559 del 1986 e n. 404 del 1988) o il diritto alla salute (sentenza n. 213 del 2016). La Corte Costituzionale, con una recente pronuncia, interviene nuovamente sull'argomento (sentenza n. 148, depositata del 25 luglio 2024,) stabilendo l'illegittimità costituzionale dell'articolo 230-bis, terzo comma cod. civ., nella parte in cui non prevede come familiare - oltre al coniuge, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo - anche il convivente di fatto e, parimenti come impresa familiare, quella cui collabora anche il convivente di fatto. Parallelamente la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 230-ter cod. civ., in relazione al mancato riconoscimento - in capo al convivente di fatto, della prestazione lavorativa svolta nell'ambito della famiglia - del diritto al mantenimento ed alla partecipazione alla gestione dell'impresa familiare. La Corte Costituzionale - pur ribadendo che allo stato esistono sostanziali differenze tra la disciplina

positiva relativa alla famiglia di fatto rispetto alla famiglia fondata sul matrimonio - in considerazione della necessità di affermare e perseguire la tutela dei diritti fondamentali ha rilevato che tali diritti - diritto al lavoro ed alla giusta retribuzione - debbono essere riconosciuti a tutti senza alcuna distinzione in quanto strumentali alla realizzazione concreta della dignità della persona sia a livello individuale (come soggetto singolo) che come componente di una comunità come è quella familiare. La Consulta reputa quindi del tutto immotivata la rilevata carenza, nell'art. 230-bis cod.civ., dell' inclusione del convivente di fatto nell'impresa familiare, diversamente da quanto previsto (in ragione della legge Cirinnà) per il componente dell'unione civile; coerentemente la sentenza prevede conseguentemente la declaratoria di illegittimità costituzionale dell'art. 230-ter c.c. in relazione al mancato riconoscimento al convivente di fatto della prestazione lavorativa resa in famiglia, del diritto al mantenimento, alla gestione dell'impresa familiare, poiché tale carenza genera un ingiusto trattamento discriminatorio ed una minore tutela rispetto ai diritti del familiare componente dell'unione civile.

Con questa pronuncia la Consulta stabilisce quindi un altro step evolutivo del concetto di famiglia e considera giusta la possibilità di annoverare, tra i componenti della famiglia definita dall'art. 230 bis cod.civ., il convivente more uxorio, attribuendo solida ed azionabile rilevanza al lavoro prestato dal convivente assicurando allo stesso tutte le tutele previste per i familiari in rapporto al lavoro svolto nella famiglia e non più solamente al lavoro reso all'interno dell'impresa dell'altro convivente.

Con la sentenza in commento quindi anche al convivente di fatto è esteso il riconoscimento (oltre al già previsto diritto di partecipazione agli utili) del diritto al mantenimento, del diritto di prelazione nei casi di divisione ereditaria o cessione dell'impresa familiare. Dalla pronuncia dovrebbero scaturire effetti amministrativi non indifferenti e sotto molti versanti, ad esempio relativamente alle conseguenze fiscali e previdenziali, anche se apparentemente la rilevanza della pronuncia è direttamente riferibile alle sole imprese familiari coltivatrici; parrebbe utile un intervento della parte pubblica e dell'esecutivo affinché sia conseguentemente adottato un orientamento coerente del sistema burocratico, amministrativo, fiscale e previdenziale per dare concretezza ed agibilità alla nuova impostazione.

Una ultima annotazione, la questione oggi definita trae origine da una remota pronuncia del Tribunale di Fermo - conseguente ad una controversia radicata, un decennio addietro (nei confronti di figli e coeredi) dalla convivente di un coltivatore (titolare di un'azienda agricola, deceduto in costanza del rapporto affettivo) - approdata poi, dopo l' appello, in Cassazione che, con Ordinanza delle Sezioni Unite (n. 1900/2014, pubblicata il 18 gennaio 2024) molto articolata e ben motivata, ne ha disposto l'invio alla Corte Costituzionale.

4.4.4 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.

4.4.5 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.

5- STRUMENTI PARTICOLARI DI ASSUNZIONE

5.1 ASSUNZIONE CONGIUNTA E CONTRATTI DI RETE

Come si ricorderà, l'art. 9, comma 11, del D.L. 8 giugno 2013, n. 76 (convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 99) ha introdotto nel settore agricolo italiano la fattispecie dell'"**assunzione congiunta**". Secondo la previsione normativa "*Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo [...], ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.*" "*L'assunzione congiunta [...] può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.*"

"I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato".

L'assunzione congiunta di uno o più dipendenti può essere quindi effettuata da:

1. imprese agricole, comprese cooperative, appartenenti allo **stesso gruppo**;
2. imprese agricole, comprese cooperative, riconducibili allo **stesso proprietario** o a soggetti legati tra loro da un vincolo di **parentela o di affinità entro il terzo grado**;
3. imprese legate da un **contratto di rete**, quando *almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.*

Ricordiamo poi che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (vedi decreto del 27 marzo 2014), ha normato le modalità di comunicazione per procedere alla assunzione, trasformazione, proroga e cessazione di lavoratori assunti congiuntamente da effettuarsi al Centro per l'impiego tramite il modello Unilav:

- nel caso di assunzioni da parte di **gruppi di imprese**, la comunicazione sarà effettuata dall'**impresa capogruppo**;
- nel caso di assunzioni da parte di imprese dello **stesso proprietario**, la comunicazione sarà effettuata dallo **stesso proprietario**;
- nel caso di assunzioni da parte di soggetti legati tra loro da un vincolo di **parentela o di affinità entro il terzo grado** e imprese legate tra loro da un **contratto di rete**, la comunicazione sarà effettuata da un **soggetto individuato** da uno specifico accordo o dal contratto di rete. L'accordo e il contratto sono depositati presso le associazioni di categoria.

Il predetto Ministero, con Decreto Direttoriale n. 85 del 28 novembre 2014, ha previsto le modalità operative per la comunicazione delle "assunzioni congiunte in agricoltura" introducendo alcune modifiche al Modello Unilav, denominato "UnilavCong". Con circolare n. 131 del 2 luglio 2015, l'I.N.P.S. ha diramato le istruzioni utili per l'assolvimento degli adempimenti contributivi nel caso delle assunzioni congiunte.

A decorrere dal **7 gennaio 2015** è, perciò, consentito l'invio delle comunicazioni di instaurazione, cessazione, variazione di "assunzioni congiunte in agricoltura" tramite l'applicazione web "Unilav-Congiunto" leggibile dal portale "cliclavoro" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La circolare I.N.P.S., per gli adempimenti contributivi, individua un soggetto definito "referente unico"; nel caso dedotto tale figura può essere rappresentata da:

- l'**Impresa capogruppo**, nell'ipotesi di gruppo d'imprese;
- il **proprietario**, nell'ipotesi di imprese appartenenti allo stesso soggetto;
- il **soggetto individuato** da uno specifico accordo o dal contratto di rete depositati presso le associazioni di categoria, nell'ipotesi di imprese legate tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado o da un contratto di rete.

Tale soggetto è, quindi, tenuto alla presentazione della Denuncia Aziendale (D.A.) e della denuncia contributiva INPS.

La circolare I.N.P.S. precisa al riguardo che il referente unico ai fini della assunzione congiunta dovrà presentare la denuncia aziendale per fornire all'I.N.P.S. anche le informazioni relative agli altri "co-datori di lavoro".

All'uopo, è previsto un nuovo quadro nel modello, in tale ambito si dovrà quindi indicare:

- Tipologia Co-Datori (potrà essere indicata solo una delle 4 fattispecie previste):
 - gruppi di imprese;
 - imprese dello stesso proprietario;
 - imprese legate tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado;
 - imprese legate da un contratto di rete.
- Codice Fiscale/P.IVA delle imprese co-assuntrici;
- Codice CIDA, se azienda agricola;

- Matricola Inps, se azienda iscritta ad altra gestione non agricola;
- Data contratto/accordo da valorizzare nell'ipotesi in cui i co-datori siano legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado o abbiano sottoscritto un contratto di rete;
- Associazione di categoria presso la quale è depositato l'accordo o il contratto sottoscritto dai co-datori di cui al punto precedente.

La circolare I.N.P.S. precisa che il "referente unico" dovrà essere un soggetto già presente negli archivi I.N.P.S. (che potrà essere anche soggetto "non agricolo"), comunque dotato di matricola I.N.P.S. o codice CIDA.

Gli elementi identificativi (C.F. / P.IVA, CIDA, codice matricola I.N.P.S. del referente unico dovranno essere indicati nell'elenco dei co-datori di lavoro. Anche i co-datori di lavoro dovranno indicare il codice CIDA o il numero di matricola I.N.P.S..

La circolare precisa che con la denuncia trimestrale "il *Referente Unico*", per ogni lavoratore, dovrà riportare il numero di giornate lavorate nei mesi oggetto di denuncia ripartendolo su ogni azienda co-assuntrice che abbia, nel periodo di riferimento, utilizzato lo stesso lavoratore".

In sostanza, la denuncia contributiva dovrà riportare tanti codici CIDA quanti sono stati i co-datori di lavoro che hanno utilizzato il lavoratore assunto congiuntamente, compreso, eventualmente, anche il CIDA già in possesso dell'azienda che solo successivamente si sia accreditata come "*Referente Unico*".

Con circolare n. 7 del 29 marzo 2018 l'I.N.L. ha stabilito criteri ispettivi onde valutare la 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:

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)".

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.

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 co-datori, 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.

5.2 I VOUCHER – PRESTAZIONI AGRICOLE DI LAVORO SUBORDINATO OCCASIONALE A TEMPO DETERMINATO - LOAGRI

Come si ricorderà il Senato della Repubblica, giovedì 29 dicembre u.s., approvò il DDL relativo al bilancio 2023. Rispetto al testo originario, presentato dal Governo, molte sono state le modifiche apportate; del tutto riformulato il testo relativo alle prestazioni occasionali a tempo determinato (nuovi "voucher").

Il testo dapprima presentato dal Governo, infatti, sostanzialmente prevedeva il ripristino dei voucher; nella bozza resa nota a suo tempo infatti si stabiliva una specifica norma per le attività occasionali in agricoltura di carattere stagionale; secondo il vecchio testo nel settore agricolo si prevedeva di poter utilizzare i voucher, chiamati **buoni lavoro**, per un periodo non superiore a 45 giorni nel corso dell'anno solare; la proposta prevedeva poi che per ogni giornata lavorativa il datore doveva corrispondere al lavoratore almeno 3 buoni lavoro; per il settore agricolo si prevedeva poi la applicazione per il valore del buono (pari a 10 euro d'ordinario per gli altri settori) le disposizioni del Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, in pratica la somma minima del voucher era pari quindi all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, e quindi inferiore ai 10 euro orari. Nella proposta infine si individuavano i soggetti che potevano essere assunti con i buoni lavoro (pensionati, studenti, i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, i percettori di *Reddito di Cittadinanza*, i lavoratori part time inoccupati e i titolari di indennità di disoccupazione, i lavoratori stranieri soggiornanti in Italia con un permesso di soggiorno autorizzativo al lavoro).

In sede parlamentare invece (seguendo soprattutto le forti pressioni sindacali, della CGIL in particolare) la legge di bilancio 2023 ha sostanzialmente eliminato la nuova creatura, i buoni lavoro, spariti dalla circolazione e ha sancito, per il settore agricolo, il divieto di utilizzare il contratto di prestazione occasionale disciplinato dall'art. 54 del decreto-legge n. 50/2017 (in volgare "voucher") sia nella forma del "Contratto di prestazione occasionale" che nella fattispecie del "Libretto Famiglia". Tali tipologie quindi rimangono possibili per gli altri settori produttivi, con un ampliamento della possibilità di utilizzo, rispetto alla previgente normativa (il limite massimo dei compensi passa, per ciascun utilizzatore, da 5.000 a 10.000 euro, elevato anche il limite dimensionale aziendale; possono infatti utilizzare i "voucher" le imprese il cui numero massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato sia sino a 10, prima erano 5).

Per il settore agricolo la finanziaria 2023 aveva invece creato ex novo (in sostituzione dei voucher e dei buoni lavoro) ancorché in via sperimentale per il biennio 2023-2024 una nuova tipologia contrattuale denominata *"prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato"* (LOAGRI), disciplinata dai commi da 344 a 354 della legge n. 197/2022 (legge di bilancio 2023). Il nuovo contratto in verità non era adeguatamente supportato da una coerente disciplina di riferimento poiché era una mal riuscita amalgama di diverse operatività, una sorta di alato unicorno, ibrido e sfuggente, un miscuglio di pezzi di lavoro subordinato e di prestazione occasionale, già questo sintomatico di una certa confusione causale, con numerose criticità e zone oscure e difficoltà interpretative. Il tutto in un abito formale da classico lavoro dipendente agricolo a termine (O.T.Det.). Con il decreto Milleproroghe, sul finire del 2024, veniva paventata la proroga della misura di cui sopra per il 2025 ma in sede di conversione (febbraio 2025) il provvedimento è decaduto e, pertanto, il LOAGRI non è più applicabile.

Sostanzialmente il settore agricolo rimane senza voucher!

6 - COLLEGATO LAVORO 2025

Sulla G.U. n. 303 del 28 dicembre u.s. è stata pubblicata la legge n. 203/2024 (c.d. collegato lavoro) recante "Disposizioni in materia di lavoro" che è entrata in vigore il 12 gennaio 2025.

Le principali novità introdotte dalla legge in esame riguardano la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la risoluzione del contratto in caso di prolungata ed ingiustificata assenza, la dilazione dei debiti contributivi.

6.1 DIMISSIONI DI FATTO (ART. 19)

L'art. 19 della disposizione in commento – nell'integrare l'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 ("Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale") – introduce il nuovo c. 7-bis secondo il quale *"in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore [...]".*

La norma è finalizzata a risolvere un'annosa questione, tutt'altro che rara, segnatamente quando si tratta di lavoratori stranieri. A volte, infatti, i dipendenti "spariscono" senza fornire alcuna giustificazione al datore di lavoro e senza dare alcuna notizia di sé. Questa fattispecie – da quando è stato introdotto l'obbligo di dimissioni telematiche, con conseguente impossibilità di ipotizzare dimissioni per fatti concludenti – ha creato non pochi problemi alle imprese che, se volevano risolvere il rapporto, non avevano altra scelta che quella di licenziare il lavoratore per giusta causa, in ragione dell'assenza ingiustificata, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano lavoristico e previdenziale, compreso l'obbligo di pagare il cosiddetto ticket previsto (ma non per gli operai agricoli) in caso di licenziamento.

Per ovviare a tali difficoltà, la norma in commento introduce una nuova procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata prolungata da parte del lavoratore che comporta la cessazione del rapporto con effetti equiparati a quelli delle dimissioni.

Perché si possa accedere a questa forma di risoluzione del rapporto, è necessario che sussistano i seguenti elementi:

- assenza ingiustificata del lavoratore che si protragga oltre il termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni;
- comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, da parte del datore di lavoro, dell'assenza ingiustificata.

Con riguardo al primo aspetto (assenza ingiustificata), per quanto riguarda specificatamente il settore agricolo, è sufficiente che la stessa si protragga per oltre tre giorni consecutivi con riferimento agli operai agricoli, in ragione del fatto che il relativo CCNL, all'art. 75, fissa appunto in 3 giorni l'assenza ingiustificata che costituisce giusta causa di licenziamento. Per i quadri e gli impiegati agricoli, invece, non essendo rinvenibile un esplicito termine nel rispettivo CCNL, è necessario che l'assenza ingiustificata si protragga oltre i 15 giorni espressi dalla legge.

Con riguardo al secondo aspetto (comunicazione all'ITL), il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro l'assenza ingiustificata protrattasi oltre i termini sopra indicati in modo da consentire a tale amministrazione di poter effettuare i controlli del caso che dovranno essere esperiti entro 30 giorni. Da sottolineare che, decorso il periodo di assenza ingiustificata ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà senz'altro procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro mediante il modello UNILAV.

In altre parole, non è necessario attendere che l'Ispettorato effettui i controlli del caso (da esaurirsi entro 30 giorni), prima di procedere alla cessazione del rapporto per dimissioni. È evidente che laddove gli accertamenti dell'Ispettorato (che, come detto, debbono essere eseguiti entro il predetto termine) dovessero appurare la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, la risoluzione del rapporto nel frattempo intervenuta sarà considerata inefficace.

Questa fattispecie viene dunque equiparata alle dimissioni, senza tuttavia l'applicazione della procedura in forma telematica prevista ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 o anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'ispettorato nazionale del lavoro etc.

Resta ferma naturalmente la possibilità da parte del datore di lavoro di procedere al licenziamento per giusta causa in ragione dell'assenza ingiustificata protrattasi per i periodi indicati nella contrattazione collettiva di riferimento, anziché avvalersi della nuova procedura per le dimissioni per fatti concludenti.

6.1.1 RECENTE CIRCOLARE INL SU ASSENZA INGIUSTIFICATA

Come si ricorderà, con la Legge n. 203/2024, "Disposizioni in materia di lavoro" (pubblicata in G. U. n. 303 del 28 dicembre 2024, c.d. "collegato lavoro") è stata modificata, con l'art. 19, in modo sostanziale la normativa in materia di risoluzione del rapporto di lavoro); il collegato lavoro ha infatti inserito nel previgente articolato - che disciplina le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con metodologie telematiche (art. 26 del Dlgs n. 151/2015) il comma 7-bis, secondo il quale "*in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza*". Già con la nota n. 9740 del 30 dicembre 2024 – era intervenuto l' Ispettorato Nazionale del Lavoro - l'INL, per commentare, a caldo, alcuni aspetti della nuova disciplina; si segnala sul punto la ulteriore recente circolare emanata dall'INL (nota n. 579 del 22 gennaio 2025) che chiarisce (di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha formalizzato il proprio orientamento con nota prot. 532 del 20 gennaio 2025) più approfonditamente la questione e fornisce istruzioni applicative. L'ispettorato chiarisce che la norma sostanzialmente affida l'onere della comunicazione - alla sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro del luogo di svolgimento del rapporto di lavoro - in capo al datore di lavoro; la predetta comunicazione è relativa all'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine. Secondo l'INL la comunicazione va effettuata solo quando il datore di lavoro intende far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non vi è, sul punto, alcun onere generale di comunicazione delle assenze ingiustificate del dipendente; il datore di lavoro che intende trasmettere la comunicazione, dovrà verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine previsto dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una previsione contrattuale, siano trascorsi almeno quindici giorni dall'inizio del periodo di assenza. La predetta dovrà essere inviata preferibilmente a mezzo PEC all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza. La circolare INL, per facilitare il compito dei datori di lavoro, ha predisposto una modulistica allegata alla nota in commento. La circolare INL precisa inoltre come, sulla base della comunicazione pervenuta da parte del datore di lavoro e di eventuali altre informazioni, già in possesso degli uffici ispettivi territoriali, d'ordinario si provvederà, a cura dell'ITL, ad avviare entro il termine massimo di trenta giorni, la verifica sulla veridicità della comunicazione datoriale prendendo contatto con il lavoratore, con altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili, ciò con lo scopo di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza. Relativamente alla risoluzione del rapporto di lavoro la circolare INL conferma come il rapporto medesimo si intenda risolto per volontà del lavoratore e non si applichi quindi la disciplina prevista per le dimissioni telematiche; in pratica il protrarsi della assenza

ingiustificata e della relativa comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Secondo la nota INL *“una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore ed effettuata la comunicazione all’Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro”*. Come prevede la norma peraltro l’effetto risolutivo potrà essere evitato nel caso in cui il dipendente dimostri *“l’impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza”* (ad es. perché ricoverato in ospedale o comunque la circostanza di averli comunicati). La nota INL precisa che qualora il lavoratore fornisca prova inequivoca dell’impedimento ovvero se l’Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non si avrà l’effetto risolutivo del rapporto di lavoro. In tale ipotesi l’Ispettorato provvederà a comunicare l’inefficacia della risoluzione al lavoratore (che avrà diritto alla eventuale ricostituzione del rapporto) ed al datore di lavoro. Da ultimo la nota INL precisa come qualora risulti che il lavoratore, pur contattato dall’Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell’impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto; secondo l’INL *“i motivi eventuali posti alla base dell’assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di “giusta causa” delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti”*.

Si ricorda che l’articolo 75 del CCNL Operai Agricoli prevede la risoluzione del rapporto di lavoro “per giusta causa” dopo “assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni”.

Parimenti l’articolo 51 del CCNL Quadri e Impiegati Agricoli prevede la risoluzione del rapporto di lavoro “per giustificato motivo” per “le ripetute assenze non giustificate”.

Si riproduce il modello pubblicato dall’INL.

**COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,
INTRODOTTO DALL’ART. 19 DELLA L. N. 203/2024**

DATA _____

All’Ispettorato territoriale del lavoro di _____
PEC _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Datore di lavoro _____
Sede legale/operativa in _____ via/p.zza _____ n. _____
CF _____
Esercente attività di _____
CCNL applicato _____

DATI RELATIVI AL LAVORATORE

Nome _____ Cognome _____
Data di nascita _____
CF _____
Recapiti telefonici _____
e-mail: _____
Ultimo indirizzo di residenza conosciuto _____
Ulteriori eventuali informazioni _____

DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Inizio del rapporto di lavoro _____
Tipologia contrattuale _____
Inquadramento contrattuale _____
Ultimo giorno di effettivo lavoro _____

Ai sensi dell’art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 151/2015, introdotto dall’art. 19 della L. n. 203/2024, al fine dell’avvio di eventuali verifiche da parte di codesto Ispettorato il sottoscritto, consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci, dichiara che il lavoratore sopra indicato è assente ingiustificato dal giorno _____ [*indicare primo giorno di assenza*] e pertanto per un periodo superiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro [*o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni*].

datore di lavoro

6.1.2 – RECENTE CIRCOALRE DELMINISTERO DEL LAVORO

Con propria circolare, del 27 marzo 2025 (n. 6), il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha illustrato le principali novità del Collegato Lavoro e vigenti dal 12/01/2025 (legge 13 dicembre 2024 n. 203 relativa a " Disposizioni in materia di lavoro ", pubblicata sulla GU n. 303 del 28-12-2024). Sul collegato lavoro peraltro era già intervenuto L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - INL che, con la nota n. 9740/2024, aveva fornito una prima interpretazione sistematica delle varie modifiche intervenute, come si ricorderà la nuova norma dovrebbe risolvere questa pratica ingiusta tenuta dal dipendente, con qualifica operaia, per non perdere le provvidenze collegate alla cessazione del rapporto ed in specie alla indennità di disoccupazione speciale o, negli altri settori non agricoli, la NASPI, settori che pure sono gravati in caso di licenziamento dal contributo previsto al riguardo. La nuova procedura prevede la attiva partecipazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL); nell'ipotesi di assenza non giustificata e prolungata del dipendente il datore di lavoro ha infatti l'onere di comunicare all'Ispettorato l'assenza che si è prolungata oltre il termine previsto dal CCNL (aziendalmente vigente ed applicato) oppure (se non previsto) se l'assenza si protrae per oltre 15 giorni. La circolare in commento illustra le questioni relative a tale termine rilasciando una interpretazione alquanto discutibile: secondo il Ministero la durata dell'assenza generatrice delle dimissioni per fatti concludenti, *"in mancanza di specifica previsione nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a quindici giorni"*. In pratica, e contrariamente a quello che prevede testualmente la norma, pare in modo inequivoco, secondo la circolare ministeriale il termine dei 15 giorni avrebbe la connotazione di termine minimo e derogabile contrattualmente solo in favore del dipendente, con cio' depotenziandosi completamente la ratio originaria della modifica legislativa. Nel caso in cui il CCNL applicato in azienda preveda un termine inferiore, secondo il Ministero ci si dovrà riferire al termine legale minimo dei 15 giorni. Si rammenta che nel settore agricolo il vigente CCNL, per gli operai agricoli e florovivaisti (art. 75), prevede come in caso di assenza ingiustificata per 3 giorni si determini la giusta causa di licenziamento; per i quadri e gli impiegati agricoli l'attuale CCNL non prevede alcun termine. Sostanzialmente, secondo il Ministero, le regole contrattuali difformi conservano valenza ai fini disciplinari ex art. 7 Legge 300/1970) ma non ai fini delle dimissioni per fatti concludenti. La circolare ministeriale prevede poi che per il calcolo dei giorni di assenza ingiustificata ci si dovrà rapportare ai giorni di calendario se non diversamente previsto dal CCNL. La citata comunicazione inerente l'assenza ingiustificata dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro alla sede territoriale dell'Ispettorato tenendo conto del luogo della prestazione. Come di prassi la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro (modello UNILAV) deve essere inviata telematicamente entro 5 giorni dalla comunicazione di assenza all'ITL.

La circolare precisa poi che gli effetti della cessazione del rapporto saranno determinati dalla data riportata nel modello UNILAV. Opportunamente la circolare specifica che l'azienda datrice per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore non è obbligata né in termini retributivi né relativamente al versamento contributivo potendo il datore trattenere, dalle competenze di fine rapporto, il mancato preavviso come contrattualmente previsto. Un ultimo importante chiarimento riguarda la eventuale comunicazione del lavoratore delle proprie dimissioni, in via telematica; secondo la circolare la sopravvenuta presentazione delle dimissioni telematiche genera l'inefficacia delle dimissioni per fatti concludenti. A parere di chi scrive sarebbe opportuno un ripensamento della posizione ministeriale poichè la norma, nata per ovviare ad un problema gestorio non indifferente in capo alle aziende (l'incertezza circa la disponibilità del lavoratore rispetto alla prestazione dedotta in contratto) genera nel minimo una zona franca di 15 giorni a tutto danno dell'organizzazione del lavoro e della genuinità, correttezza e buona fede dei rapporti tra le parti, elementi tutti connaturati inscindibilmente al lavoro.

6.2 DURATA DEL PERIODO DI PROVA (ART. 13)

La norma in commento, Integra l'art. 7, c.2 del d.lgs. n. 104/2022 (c.d. "Decreto Trasparenza"), definendo espressamente la durata del periodo di prova nei rapporti a termine, in assenza di previsione più favorevole da parte della contrattazione collettiva.

La nuova disposizione, in sostanza, non si limita a stabilire, come in precedenza, un criterio di carattere generale da applicare in tali casi (che consisteva, in sostanza, nel principio di proporzionalità rispetto alla durata del rapporto), ma entra nello specifico ed indica con puntualità un calcolo matematico da adottare per definire la durata del periodo di prova.

In particolare, in virtù della nuova disposizione, la durata del periodo di prova viene espressamente stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto.

Sono inoltre definiti dei limiti minimi e massimi che, in applicazione del predetto calcolo, non possono essere superati:

- da 2 a 15 giorni per rapporti di durata non superiori a 6 mesi;
- 30 giorni per rapporti con durata superiore a 6 mesi ma inferiori a 12.

In caso di eventi come malattia, infortunio o congedi obbligatori di maternità/paternità, il periodo di prova viene prolungato per una durata pari all'assenza.

Naturalmente, e come detto, sono fatte salve le disposizioni più favorevoli stabilite dalla Contrattazione collettiva di riferimento. Con riferimento agli operai agricoli (OTD), la Contrattazione collettiva sembrerebbe essere più favorevole, in quanto l'art. 15 del CCNL dispone che *"l'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni, è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi"*.

Per ciò che concerne il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, nel definire il periodo di prova, non prevede alcuna distinzione tra contratti a tempo determinato o contratti a tempo indeterminato¹ (art. 9 CCNL). Deve dunque ritenersi che, nei confronti di

¹ Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per i quadri e gli impiegati di 1ª, 2ª e 3ª categoria e in mesi 2 per gli impiegati di 4ª, 5ª e 6ª categoria. Per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 1° dicembre 2012 il periodo di prova è fissato in mesi 6 per i quadri e gli impiegati di 1ª e 2ª categoria, in mesi 5 per gli impiegati di 3ª e 4ª categoria e in mesi 3 per gli impiegati di 5ª e 6ª categoria.

tale categoria di lavoratori, trovi applicazione il predetto sistema di calcolo per la definizione del periodo di prova, essendo sicuramente più favorevole rispetto al contratto.

6.3 DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI FINO A 60 RATE MENSILI (ART. 23)

L'art. 23 recante modifiche in materia di dilazione del pagamento dei debiti contributivi, integra l'art. 2 del d.l. n. 338/1989 convertito con modificazioni dalla l. n. 389/1989, introducendo il nuovo c. 11-*bis* il quale prevede che, "a partite dal 1° gennaio 2025, l'INPS e l'INAIL possono consentire il pagamento rateale dei debiti contributivi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di sessanta rate mensili [...]".

In altre parole, la rateizzazione potrà estendersi fino ad un massimo di 60 rate mensili (prima 36 rate annuali) nei casi che verranno definiti con apposito Decreto Interministeriale, sentiti INAIL e INPS, secondo i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati dal Consiglio di amministrazione di ciascun ente.

6.4 MODIFICHE AL TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART.1)

L'art. 1 della L. n. 203 del 13 dicembre 2024 introduce alcune modifiche al Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. n. 81/2008).

In particolare:

- ✓ viene prevista una "Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro" che il Ministero del Lavoro deve inviare alle Camere entro il 30 aprile di ciascun anno (nuovo art. 14 bis del d.lgs. n. 81/2008). In sostanza il Ministero del Lavoro dovrà fornire annualmente una comunicazione sullo stato di sicurezza nei luoghi di lavoro con riferimento all'anno precedente, nonché sugli interventi che il Governo intende adottare per l'anno successivo;
- ✓ per la permanenza nell'elenco dei medici competenti, il Ministero della salute deve periodicamente verificare il possesso del requisito della partecipazione al programma di educazione continua in medicina, utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi (nuovo c. 4 bis dell'art. 38 TU)².
- ✓ viene aggiornata la normativa sulla sorveglianza sanitaria prevedendo quanto segue:
 - in relazione alle visite mediche, viene modificato l'art. 41, c.2 integrando in un'unica voce la "visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva" che continua a rappresentare una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva;
 - viene eliminata la possibilità di procedere alle visite mediche preventive (compresa la preassuntiva) ad opera dei dipartimenti di prevenzione delle ASL. Rimangono, pertanto, una prerogativa esclusiva del medico competente tutte le diverse tipologie di visite mediche svolte per adempiere agli obblighi di sorveglianza sanitaria;
 - il medico competente, nella prescrizione degli esami ritenuti necessari in sede di visita preventiva, deve tener conto delle risultanze di esami cui è già stato sottoposto il lavoratore, al fine di evitarne la ripetizione;
 - la visita medica al rientro da un'assenza superiore a 60 giorni è obbligatoria solo se ritenuta necessaria dal medico competente. Qualora il medico competente non ritenga necessario procedere alla visita, dovrà comunque esprimere giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- viene introdotta una deroga al divieto di utilizzo di locali sotterranei o seminterrati per attività lavorative (nuovo art. 65, c.2 e 3), purché non vi siano emissioni di agenti nocivi e siano rispettate le condizioni di aerazione, illuminazione e microclima. Il datore di lavoro dovrà notificare all'INL – tramite posta elettronica certificata - l'utilizzo di tali locali, con le modalità e la documentazione necessaria (individuata con apposita nota dell'INL n. 811 del 29 gennaio 2025 a cui si rimanda) che dimostri il rispetto dei requisiti di idoneità. Trascorsi 30 giorni dalla comunicazione all'INL, i locali potranno essere utilizzati. Qualora l'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo;
- ✓ vengono abrogati gli obblighi relativi alle tessere personali di riconoscimento nei cantieri edili nonché le relative sanzioni amministrative³, disciplinati ai sensi dell'art. 36bis, c. 3, 4 e 5 del decreto-legge n. 223/2006. Si tratta in realtà della eliminazione di una duplicazione normativa poiché il d.lgs. 81/2008 già prevede obblighi e sanzioni relativamente alle tessere personali di riconoscimento (art. 26, c.8, art. 20, c.3 e art. 21, c.1 lett. c) del d.lgs. n. 81/2008). Sul punto, è intervenuto l'INL, con nota n. 656 del 23 gennaio 2025, a cui si rimanda.

6.5 RICORSI INAIL IN MATERIA DI APPLICAZIONE DELLE TARIFFE (ART. 2)

L'art. 2 modifica il regolamento concernente i ricorsi contro l'applicazione delle tariffe e dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 314/2001).

Il D.P.R. n. 314/2001 prevedeva la ripartizione tra il Consiglio di amministrazione e la sede territoriale dell'INAIL della competenza a decidere i ricorsi contro i provvedimenti riguardanti l'applicazione delle tariffe dei premi. Con la nuova disposizione, viene

² Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente sono necessari sia il conseguimento dei crediti formativi minimi previsti dal programma di educazione continua in medicina, sia la maturazione di una quota non inferiore al 70% di tali crediti minimi nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro"

³ La sanzione amministrativa applicata variava da 100 a 500 euro in capo al datore di lavoro per ciascun lavoratore non risultante in regola e da 50 a 300 euro in capo al lavoratore (commi da 3 a 5 art. 36 bis del decreto-legge n. 223/2006).

trasferita la competenza a decidere i ricorsi, presentati a partire dal 12 gennaio 2025, dal Consiglio di amministrazione dell'INAIL alle direzioni regionali, alla sede regionale di Aosta, alla direzione provinciale di Trento e alla direzione provinciale di Bolzano. I ricorsi dovranno essere proposti esclusivamente mediante modalità telematiche entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento.

6.6 SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE (ART. 6)

La nuova normativa, nel confermare la possibilità per i lavoratori in cassa integrazione di poter svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, previa tempestiva comunicazione all'INPS, reca le seguenti novità:

- in caso di svolgimento di attività lavorativa, viene sospeso per legge (e non più proporzionalmente ridotto) il diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. La norma interviene modificando l'art. 8 del d.lgs. n. 148/2015, prevedendo che *"Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate"*;
- il lavoratore decade dal diritto se non dà preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS dello svolgimento dell'attività. L'obbligo di comunicazione si considera assolto mediante le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 4 bis del d.lgs. n. 181/2000 (e cioè la Comunicazione Unica attraverso il modello UNILAV).

Si precisa in ogni caso che tali novità non riguardano i lavoratori percettori di DS Agricola.

6.7 SOMMINISTRAZIONE (ART. 10 c. 1 lett. a) e b))

In materia di somministrazione, l'art. 10 della l. n. 203/2024 reca rilevanti modifiche, prevedendo quanto segue:

- viene allargata la platea di lavoratori esclusi dai limiti quantitativi di somministrazione a tempo determinato (30% rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato). In particolare, oltre a quanto già previsto⁴, sono considerati esenti dai predetti limiti anche i lavoratori assunti per esigenze particolari (attività stagionali, sostituzione di lavoratori assenti, over 50 etc. - art. 23, c.2 del d.lgs. n. 81/2015) ed i soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- viene soppressa la disposizione transitoria, valida fino al 30 giugno 2025 di cui all'art. 31 d.lgs. n. 81/2015 che prevedeva quanto segue: *"Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato"*;
- viene previsto che nei contratti di somministrazione a tempo determinato non è obbligatorio indicare la causale per una durata superiore a 12 mesi (art. 19, c.1 del d.lgs. 81/2015) qualora riguardino soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali o di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

6.8 DEFINIZIONE DI ATTIVITÀ STAGIONALI (ART. 11)

Viene introdotta una norma di interpretazione autentica della previsione di cui all'art. 21, c. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (cd. "codice dei contratti") in materia di rapporti di lavoro a termine che, come noto, esclude dall'ambito di applicazione delle ordinarie restrizioni in materia di proroga e rinnovi dei contratti a tempo determinato le *"attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi"*⁵.

La nuova norma di interpretazione autentica chiarisce, in particolare, che nella predetta definizione di "attività stagionali" rientrano, oltre a quelle indicate dal noto D.P.R. 1525/1963⁶, *"le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del citato d.lgs. n. 81 del 2015"*.

Si tratta, in sostanza, di un ampliamento della definizione di attività stagionali ai predetti fini, attraverso il rinvio alle specifiche previsioni della contrattazione collettiva nazionale.

⁴ Sono esclusi dai limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 23, c.2 del d.lgs. n. 81/2015, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nella fase di avvio di nuove attività, da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali, per sostituzione di lavoratori assenti, in caso di lavoratori di età superiore a 50 anni.

⁵ Più in particolare, l'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede che, qualora un lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Tali disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione di tale decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, 53 57.

⁶ D.P.R. 1525/1963 *"Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, c.2 lett. a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato"*.

Vale la pena di sottolineare che la norma di interpretazione autentica fa salve anche le previsioni dei CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria precedenti all'entrata in vigore del "collegato Lavoro" in commento.

Con riferimento al settore agricolo, si ricorda che le norme di cui si discute non si applicano alla categoria degli operai agricoli a tempo determinato (OTD) – che sono esclusi dalle ordinarie disposizioni in materia di contratto a termine (ex art. 29 del d.lgs. n. 81/2015) – mentre valgono per la categoria dei quadri e gli impiegati agricoli, per i quali il CCNL ha esercitato la delega riconosciuta dalla legge attraverso l'apposito "Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio legislativo di cui agli artt. 19 c.2, 21 c.2 e 23 c.1 del d.lgs. n. 81/2015" (Allegato D al vigente CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli).

Si segnala, infine, che l'INPS – con messaggio n. 269 del 23 gennaio 2025 – è intervenuto per chiarire la norma interpretativa in commento (art. 11 della L. n. 203/2024) non produce effetti rispetto all'esenzione dall'obbligo di corrispondere il contributo addizionale NASpl ed il relativo incremento per contratti a tempo determinato stipulati per attività stagionali. Tale materia infatti, secondo l'INPS, è regolata da una norma avente natura speciale (art. 2, c. 29, lett. b), L. n. 92/2012) che non può trovare applicazione al di fuori delle ipotesi ivi tassativamente contemplate. La fattispecie esonerativa di cui alla richiamata lettera b) del comma 29 dell'articolo 2, (in vigore dal 1° gennaio 2016) si riferisce infatti esclusivamente alle ipotesi di "lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525", e non anche alle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva. In sostanza, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività "per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro", ancorché definite "stagionali" dall'articolo 11 della legge n. 203/2024 – non rientrando queste nell'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963 – continua ad essere dovuto il contributo addizionale NASpl e l'aumento del medesimo contributo nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato dei predetti lavoratori.

6.9 TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE IN MATERIA DI LAVORO AGILE (ART. 14)

Viene fissato un termine per le comunicazioni obbligatorie relative al lavoro agile (precedentemente non individuato). In particolare, l'art. 23 della legge n. 81/2017 prevede che la comunicazione di avvio della modalità del lavoro agile sia comunicata dal datore di lavoro al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, tramite il portale Servizi Lavoro, indicando i lavoratori, le date di inizio e fine del lavoro agile entro 5 giorni dall'inizio dell'attività o dall'evento che ne modifica durata (o ne determina la cessazione).

6.10 TRASFORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE IN ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO (ART. 18)

L'art. 18 della l. n. 203/2024 interviene sulla normativa in materia di apprendistato (art. 43-45 d.lgs. n. 81/2015), prevedendo la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in apprendistato professionalizzante o in apprendistato di alta formazione e ricerca, una volta conseguita la qualifica o il diploma professionale.

In particolare, la norma prevede che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto in:

- apprendistato professionalizzante, la cui durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dai CCNL;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità di cui all'art. 45 (apprendistato di alta formazione e di ricerca).

6.11 CONCILIAZIONE TELEMATICA (ART. 20)

L'art. 20 prevede che i procedimenti di conciliazione di lavoro, previsti dagli art. 410 (Tentativo di conciliazione), art. 411 (Processo verbale di conciliazione) e art. 412 ter c.p.c. (Risoluzione arbitrare della controversia) potranno svolgersi anche in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

L'operatività effettiva di tale modalità verrà definita con decreto interministeriale, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, che stabilirà le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei procedimenti di conciliazione.

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:

- delibera sulle istanze di partecipazione alla rete del lavoro agricolo di qualità entro 30 giorni dalla presentazione;
- esclude dalla Rete del lavoro agricolo di qualità le imprese agricole che perdono i requisiti di legge visti in precedenza;
- 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.;
- 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.

L'art. 8 della Legge n. 199/2016 ha apportato, rispetto a quanto sopra, 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.

8 - APPALTI

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.

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 alti 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 pluricommitenza;
- 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.

8.1 APPALTI ILLECITI, SOMMINISTRAZIONE ED INTERMEDIAZIONE DI PERSONALE

Il quadro sanzionatorio penale e pecuniario dal 2 Marzo 2024.

Sulla base dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 (legge Biagi), In relazione all'art. 18 dello stesso decreto, più volte modificato medio tempore, nonché dal recente D.L. n. 19/2024 conv. In legge n. 56/2024, queste le sanzioni previste dal 2 Marzo 2024 anche tenendo conto della nota INL n. 1133 del 24 giugno 2024. Per i casi di somministrazione illecita, l'art. 18 D.Lgs. n. 276/2003 (commi 1 e 2) Punisce con la sanzione pecuniaria proporzionale (ammenda), in alternativa alla pena detentiva dell'arresto (mesi uno) chiunque svolga senza autorizzazione le attività previste dall'art. 4, comma 1, lettera a) e b) del decreto nonché l'azienda utilizzatrice dei servizi forniti da soggetti non autorizzati o in violazione dei limiti previsti. Le sanzioni previste per i casi di appalto e distacco illeciti (art. 18 comma 5 bis, in rapporto all'art. 29, comma 1 dello stesso decreto) Colpiscono sia l'utilizzatore (che occupa il personale in azienda) che somministratore (poiché fornisce all'azienda manodopera tramite un contratto di appalto privo dei requisiti di legge); , in sostanza il contratto di appalto o il distacco sono penalmente rilevanti se non utilizzati per nascondere una mera somministrazione di manodopera. Viceversa non pare penalmente rilevante il contratto di appalto che preveda un trattamento economico sfavorevole rispetto a quello applicato nel settore e nella zona. I costi sostenuti dall'utilizzatore della manodopera illegittimamente somministrata tramite un contratto di appalto illecito sono non deducibili, e le relative fatture emesse dall'appaltatore sono considerate false. Ciò comporta che la deduzione di tali costi integra il reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture per operazioni inesistenti di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 74 del 10 marzo 2000. Vediamo in concreto il quadro sanzionatorio secondo il nuovo art.18 D.Lgs. n. 276/2003.

Intermediario fornitore

L'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro, di intermediazione e di ricerca e di selezione del personale, è punito con la pena dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda di 60 € per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; l'esercizio non autorizzato dell'attività di agenzia di intermediazione prevede l'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da 1.500 € fino a 7.500 €. L'esercizio non autorizzato senza scopo di lucro delle attività svolte dalle agenzie di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 €. L'esercizio non autorizzato delle attività di agenzia ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione è punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 €; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 €.

Azienda utilizzatrice

nuovo anche regime sanzionatorio applicabile all'azienda utilizzatrice che ricorra la somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati o al di fuori dei limiti normativi stabiliti; prevista la pena dell'arresto fino ad un mese o, in alternativa, di un'ammenda di 60 € per ogni lavoratore per ogni giornata di lavoro.

Per gli appalti e distacchi illeciti a carico sia dell'utilizzatore che del committente è prevista la pena dell'arresto fino ad un mese ovvero alternativamente dell'ammenda di 60 € per ciascun dipendente e per ogni giornata di lavoro.

In caso di somministrazione fraudolenta, invece, l'utilizzatore ed il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di 100 € per ciascun lavoratore e per ogni giorno di somministrazione.

Previsto per le sanzioni pecuniarie proporzionali comunque una sanzione minima di 5.000 € ed un massimo di 50.000 €, indipendentemente dalla proporzionalità.

Possibili, in casi speciali, ulteriori aumenti alle sanzioni:

- aumento pari al 20% della pena pecuniaria quando nei tre anni precedenti l'azienda sia stata destinataria di sanzioni penali per gli stessi illeciti;
- in caso di sfruttamento di minori.

Se segnala, infine, soprattutto per le realtà aziendali strutturate in forma societaria, che la somministrazione l'appalto illecito possono riverberarsi anche sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti (ex art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231). Sul punto si tenga conto che secondo la Cassazione (pronuncia Cass. pen. 27 gennaio 2022, n. 16302) il soggetto beneficiario della illecita somministrazione di manodopera commette reato di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 74/2000 qualora dichiara, in detrazione, un debito iva riferibile ad un appalto illecito volto ad occultare una somministrazione irregolare di personale. Sul tema ancora si veda la recente sentenza della Cassazione (Cass. civ. 24 luglio 2024, n. 20591) relativamente alla indeducibilità ai fini fiscali iva delle predette prestazioni nell'ambito di un appalto Labour intensive.

Di seguito si riproducono le regole contrattuali collettive 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 APPALTI – C.P.L. Prov. Di Bologna 27/05/2021

Sulla base del dettato di cui all'art. 30 del vigente CCNL, vista la legge 29 ottobre 2016, n. 199, 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 la disamina della legge n° 199/2016 si rimanda al Vademecum 2021/2022 (pag. 30 e ss.).

8.2 APPALTI ILLECITI E DEDUZIONI DEI COSTI

Originata da una controversia posta alla attenzione della Commissione Tributaria Provinciale di Modena nel 2021, successivamente approdata al correlato livello regionale, la Cassazione (Cass. civ. Sez. V - Ordinanza 24 luglio 2024 n. 20591) si è occupata di una interessante questione relativa alla deducibilità, ai fini fiscali, dai costi aziendali delle prestazioni relative ad appalti (nel caso con alta intensità di manodopera) avuto riguardo alla distinzione tra appalti genuini ed illecita somministrazione di manodopera.

In materia è infatti indispensabile valutare alcuni requisiti fondamentali del rapporto sotteso quali l'esercizio concreto del potere direttivo, l'assunzione del rischio d'impresa e l'organizzazione dei mezzi e materiali utili in capo all'appaltatore. La decisione si fonda sulla precisa disamina del sistema normativo inerente gli appalti ad alta intensità di manodopera.

Secondo l'art. 29 del decreto Biagi (D.Lgs. 276/ 2003 con le modifiche di cui all'art. 28 del D.Lgs n. 175/2014), infatti "..... il contratto di appalto, stipulato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione all'esigenza dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa". L'ordinanza in commento riassume l'orientamento del giudice di legittimità puntualizzando efficacemente la questione affermando che "affinché possa configurarsi un genuino appalto di opere o serviziè necessario verificare, specie nell'ipotesi di appalti ad alta intensità di manodopera (cd. labour intensive), che all'appaltatore sia stata affidata la realizzazione di un risultato in sé autonomo, da conseguire attraverso una effettiva e autonoma organizzazione del lavoro. Ciò che conta è il reale assoggettamento al potere direttivo e di controllo sui propri dipendenti, con impiego di propri mezzi e assunzione da parte sua del rischio d'impresa". Proseguendo nell'analisi la recente pronuncia afferma che si potrà "ravvisare un'interposizione illecita di manodopera nel caso in cui il potere direttivo e organizzativo sia interamente affidato al formale committente. In questo caso non rileva il fatto che manchi, in capo a

quest'ultimo, l'intuitus personae nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori per poi metterli a disposizione del reale datore di lavoro. Siffatto requisito dev'essere accertato in concreto dal giudice, alla stregua dell'oggetto e del contenuto intrinseco dell'appalto, tenendo conto che.... mentre in appalti che richiedono l'impiego di importanti mezzi o materiali, cd. pesanti, il requisito dell'autonomia organizzativa dev'essere calibrato se non sulla titolarità, quanto meno sull'organizzazione di questi mezzi, negli appalti cd. leggeri, in cui l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nella prestazione di lavoro, è sufficiente che in capo all'appaltatore sussista una effettiva gestione dei propri dipendenti".

Importante anche la precisazione ulteriore relativa al divieto d'intermediazione di manodopera; la Cassazione osserva infatti come il decreto Biagi *"distingue il contratto di appalto dalla somministrazione irregolare di lavoro in base all'assunzione, nel primo, del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore e all'eterodirezione dei lavoratori utilizzati, la quale ricorre quando l'appaltante-interponente non solo organizza, ma dirige anche i dipendenti dell'appaltatore. Specularmente, rimangono in capo all'interposta solo compiti di gestione amministrativa del rapporto senza una reale organizzazione della prestazione lavorativa"*. In definitiva la Cassazione sostiene che *"nel caso di appalto non genuino, non sussiste alcun valido contratto di appalto e il rapporto di somministrazione di lavoro, apparentemente instaurato con l'appaltatrice, in ultima analisi è nullo con conseguente impossibilità di detrarre l'IVA da parte della società contribuente. Ciò rileva anche ai fini della deduzione di componenti negativi di reddito"*.

Opportuno infine stigmatizzare il principio affermato dalla Cassazione con la odierna pronuncia, secondo cui *"«Ai fini della valutazione della deduzione di componenti negativi di reddito ai sensi dell'art. 5, comma 3, del DLgs. n. 446/1997 e dell'esclusione dalla base imponibile ex art. 26-bis della L. 196/1997 e detrazione dell'IVA, la distinzione tra appalto genuino di cui all'art. 1655 c.c. e l'illecita somministrazione di manodopera si individua nella concorrenza dei requisiti di assunzione del rischio di impresa e di direzione ed organizzazione di mezzi e materiali necessari da parte dell'appaltatore, tenendo presente che l'organizzazione può anche essere minima negli appalti cd. "leggeri" a prevalenza di apporto personale di unità specializzate, mentre negli appalti cd. "labour intensive" il requisito si sostanzia soprattutto nell'esercizio del potere direttivo dei mezzi e materiali»*.

8.3 APPALTI IN AGRICOLTURA. LOTTA AL CAPORALATO. ISPEZIONI SUL LAVORO - LEGGE 29 APRILE 2024, N. 56, DI CONVERSIONE DEL DECRETO-LEGGE 2 MARZO 2024, N. 19 E DECRETO AGRICOLTURA (L. 12 LUGLIO 2024 N. 101 DI CONVERSIONE DEL D.L. N.63/2024)

Con la legge n. 56 del 29 aprile 2024 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2024, supplemento ordinario n. 19) è stato convertito in legge il D.L. 2 marzo 2024 n. 19; la norma ha introdotto numerose e significative modifiche alla previgente disciplina sulla sicurezza sul lavoro, in materia di sanzioni al lavoro irregolare e nuove norme sugli appalti. Tra le tante si segnalano le modifiche in tema ispettivo. La legge di conversione integra la previgente materia sanzionatoria a modifica dell'art. 18 del D.Lgs n. 276/2003. L'art. 29, comma 7, della legge di conversione prevede una serie di nuove normative in tema ispettivo: all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale (compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) l'INL-ITL (Ispettorato nazionale del lavoro) qualora non emergano violazioni o irregolarità, rilascerà alle aziende interessate un attestato e iscrivendo, previo consenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito internet istituzionale dell' Ispettorato, denominato «Lista di conformità INL»; prevista una conseguenza virtuosa: i datori di lavoro, cui è stato rilasciato il predetto attestato, non sono sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella Lista di conformità INL, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica. Ancora più significative, per il settore Agricolo, le regole introdotte con la Legge 12 luglio 2024, n. 101 di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 15 maggio 2024, n. 63. L'art. 2 quater si propone di definire nuovi sistemi di contrasto al caporalato in agricoltura; in specie allo scopo di intensificare il contrasto al fenomeno del caporalato, di favorire l'evoluzione qualitativa del lavoro agricolo e di incrementare le capacità di analisi, monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di sfruttamento dei lavoratori in agricoltura, viene istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura. Il sistema informativo si avvarrà delle esperienze e dei dati presenti nei singoli ambiti di competenza, rinvenibili presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, il Ministero dell'interno, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA) e l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT). In nuovo sistema ha l'ambizione di porsi come strumento di condivisione delle informazioni tra le amministrazioni statali e le regioni per il contrasto del lavoro sommerso in generale. Per la costituzione di questo *"grande fratello agricolo"* il Ministero del lavoro fornirà i dati relativi ai rapporti di lavoro delle aziende agricole e i dati del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (ex art. 13 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 150) sul mercato del lavoro agricolo; il Ministero dell'agricoltura fornirà l'anagrafe delle aziende agricole (ex art. 14, comma 3, del D.Lgs 30 aprile 1998, n. 173) e i dati sulla loro situazione economica nonché il calendario delle colture; il Ministero dell'interno mette invece a disposizione i dati sui permessi di soggiorno rilasciati per motivi di lavoro; l'INPS fornirà i dati retributivi, contributivi, assicurativi e quelli relativi ai risultati delle ispezioni presso le aziende agricole; l'INAIL darà i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali nelle aziende agricole; l'INL mette a disposizione i dati relativi ai risultati delle ispezioni presso le aziende agricole; l'ISTAT fornirà i dati relativi alle imprese agricole attive; le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano forniranno i dati relativi ai trasporti e agli alloggi destinati ai lavoratori del settore agricolo". Collegato al tema dell'agricoltura è anche la normativa introdotta all'art. 2-quinquies (disposizioni urgenti in materia di Banca dati degli appalti in agricoltura) della stessa legge n. 101/24. La norma si propone di rafforzare i controlli in materia di lavoro e legislazione sociale nel settore agricolo. Ai contenuti della banca dati degli appalti in agricoltura (che è istituita presso l'INPS) potranno

accedere unicamente soggetti titolati ed in particolare il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro, del Comando carabinieri per la tutela del lavoro, della Guardia di finanza e dell'INAIL. La norma prevede che alla Banca dati si iscrivano le aziende non agricole, in forma singola o associata, che svolgano attività previdenzialmente agricole (es. di raccolta, lavorazione e confezionamento di prodotti ortofrutticoli e aziende di manutenzione agraria e forestale, ex art. 6, primo comma, lettere d ed e, della legge 31 marzo 1979, n. 92) quando intendano accedere ad appalti nei quali l'impresa committente sia una azienda agricola (ex art. 2135 cod. civ.). Per la operatività della banca dati con decreto del Ministro del lavoro - di concerto con il Ministro dell'agricoltura, sentiti l'INPS, l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'INAIL e le organizzazioni (più rappresentative) sindacali e dei datori di lavoro del settore agricolo firmatarie dei contratti collettivi - saranno individuati i requisiti di qualificazione dell'appaltatore, in relazione alla struttura imprenditoriale, all'organizzazione di mezzi necessari e alla gestione a proprio rischio della prestazione oggetto di appalto, la documentazione per la verifica del loro possesso, le informazioni relative alle predette imprese già disponibili presso altre amministrazioni pubbliche o altri enti pubblici, le regole tecniche per l'acquisizione, l'aggiornamento e la consultazione della documentazione, anche avvalendosi delle competenze tecnico-specialistiche del Ministero dell'agricoltura. Significativo è un ulteriore elemento previsto a tutela del lavoro: in caso di appalto agricolo dovrà essere fornita una polizza fideiussoria assicurativa a garanzia dei contributi previdenziali e dei premi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto nonché delle retribuzioni spettanti ai lavoratori dipendenti dell'impresa stessa impiegati nell'appalto; i requisiti della predetta polizza saranno definiti come sopra in sede ministeriale. Dopo la verifica del possesso dei requisiti l'INPS rilascerà all'impresa richiedente un'attestazione di conformità. Come accennato le aziende interessate agli appalti agricoli avranno l'obbligo di rilasciare all'azienda agricola committente, ad esempio per i lavori di raccolta e confezionamento o manutenzione verde, una polizza fideiussoria assicurativa, come si è visto, eliminando uno dei più rilevanti temi esistenti negli appalti e cioè la solidarietà del committente in caso di insolvenza dell'appaltatore con la quale, oggi, si pongono in capo al committente, in quanto utilizzatore della prestazione, tutti i rischi economici propri dell'appalto relativamente alla gestione del rapporto di lavoro. Nel caso venisse violata la predetta norma, sia per quanto concerne la stipulazione o l'esecuzione del contratto di appalto, sono previste pesanti conseguenze sanzionatorie sia a carico dell'azienda agricola committente che dell'appaltatore; la sanzione (amministrativa) è fissata nella misura (non insignificante) da € 5.000 a € 15.000; non è contemplata la procedura di diffida (ex art. 13 del D.Lgs 23 aprile 2004, n. 124). I soggetti sanzionati saranno cancellati (o sarà loro interdetto l'accesso) dalla Rete del lavoro agricolo di qualità. Si segnali in specie quanto a prezzo

Trattamento economico dei lavoratori negli appalti

La previgente legislazione in materia di appalti ed in particolare il testo dell'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003 (legge Biagi) è stata modificata con il D.L. n. 19/2024, con il quale sono state previste norme positive per determinare, in favore dei lavoratori impiegati in appalti e subappalti di opere o servizi, un trattamento economico minimo. In sintesi (nel testo originario) si prevedeva che negli appalti ed in tutti gli ambiti produttivi, il trattamento economico complessivo assicurato al personale occupato non potrà essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo *"maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto"*; con la legge di conversione in commento (ex art. 29, comma 2, lettera a) la disposizione è stata cambiata - meglio definendo i riferimenti alla contrattazione collettiva settoriale "leader" - stabilendo che *"al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto"*. La nuova disposizione in definitiva non considera solamente il contratto collettivo *"maggiormente applicato"* ma si riferisce al contratto *"stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*. Trattasi di un passaggio alquanto significativo poiché pur non definendosi obblighi in tema di recepimento contrattuale (che sarebbero illegittimi ex artt. 39 e 41 Cost.) la legge impone un elemento di raffronto relativo quale criterio per controllare la bontà dell'appalto sotto il profilo del trattamento economico complessivo dei lavoratori in caso di appalto e/o in caso di subappalto, che andrà verificato alla luce delle fonti contrattuali settoriali e che non potrà essere inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva più rappresentativa. Calando il concetto al livello concreto, in pratica - indipendentemente dal settore di appartenenza della ditta appaltatrice - in caso di utilizzo, nell'ambito di una azienda agricola appaltante, di personale operaio, addetto a compiti "agricoli", si dovrà verificare l'applicazione del CCNL operai agricoli e del relativo CPL provinciale, in specie sotto il profilo tariffario e degli istituti a maturazione differita.

Responsabilità solidale e altri rischi per le aziende

L'art. 29, comma 2, della legge di conversione allarga l'applicabilità della responsabilità solidale (già prevista per gli appalti) relativamente al pagamento delle retribuzioni (eventualmente non corrisposte) ai lavoratori utilizzati tra committente, appaltatore, eventuali subappaltatori, che con la nuova norma si avrà anche nei casi di somministrazione di lavoratori da parte di soggetti diversi da quelli autorizzati allo svolgimento di attività di somministrazione di lavoro, di intermediazione e di ricerca e selezione del personale e nei casi di appalto e di distacco di personale privi dei requisiti di legge. Le nuove regole in materia di interposizione illecita presentano poi alcuni ulteriori profili critici, in aggiunta ai temi giuslavoristici quali possibili profili fiscali (detraibilità dell'Iva sul corrispettivo dell'appalto, deducibilità dei corrispettivi, ai fini IRPEF e IRAP), penali (astrattamente contestabile il reato di *«dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti»*, ex art. 2 del D.Lgs n. 74/2000; da valutare poi, per le società, l'applicabilità del D.Lgs n. 231/2001 e delle relative sanzioni.

Sanzioni e Accertamenti ispettivi

La legge di conversione apporta numerose modifiche in materia sanzionatoria a modifica dell'art. 18 del D.Lgs n. 276/2003. L'art. 29, comma 7, della legge di conversione prevede poi una serie di normative in tema ispettivo. All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale (compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) l'INL-ITL (Ispettorato nazionale del lavoro) qualora non emergano violazioni o irregolarità, rilascia alle aziende interessate un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito internet istituzionale dell' Ispettorato, denominato «Lista di conformità INL»; prevista una conseguenza virtuosa: i datori di lavoro, cui è stato rilasciato il predetto attestato, non sono sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella Lista di conformità INL, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

Agricoltura – insediamenti abusivi dei lavoratori

Il testo precedente del decreto-legge n. 19/2024 prevedeva - nel contesto della lotta al caporalato ed allo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura, con lo scopo lodevole di porre fine alla rilevante questione degli insediamenti abusivi - la nomina, a cura del Presidente del Consiglio, di un Commissario straordinario (fino al 31 dicembre 2026); la legge di conversione prevede che il Commissario necessariamente coinvolga nella gestione delle istituzioni locali e i soggetti del Terzo settore.

9 - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2025

Queste le tabelle relative alle aliquote contributive I.N.P.S. in vigore nel settore agricolo, per l'anno 2025, 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 con processi di tipo industriale 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 2025, resta 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 incapienza, 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 applicabile poiché, dal 2015, il fondo apposito non è stato rifinanziato. 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 del 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.

Contribuzione per il finanziamento della NASPI

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.

Nel settore primario, 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).

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 (oltre alla addizionale dello 0,5% prevista dal Decreto Dignità - D.L. n. 96/2018). Il contributo, per alcune tipologie di rapporto di lavoro (assunti a termine in sostituzione, stagionali, ecc. ...), compresi gli operai agricoli, non è dovuto.

Contrariamente ai settori economici diversi dall'agricoltura, nel settore primario non è dovuto per il personale operaio 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 sono quindi applicabili unicamente agli

impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura ed agli operai dipendenti da Cooperative ex L. 240/1984 (1,61%). In ordine al contributo addizionale, si segnala, avuto riguardo alla norma di interpretazione autentica prevista dal recente Collegato Lavoro (legge n° 203/2024) dell'art. 21, comma secondo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Job Act) in materia di attività stagionali, l'INPS ha fornito chiarimenti dapprima con proprio messaggio n. 269 del 23/01/2025, poi rettificato, circa l'obbligo di versamento del contributo nazionale NASpl e del relativo incremento per i contratti di lavoro a tempo determinato; con il successivo messaggio n. 483 del 07/02/2025, infatti l'INPS ha precisato che secondo l'art. 2, comma 28, della legge n. 92/2012, l'esonero dal versamento del contributo vale anche per i contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati dal 1° gennaio 2020, per lo svolgimento di attività stagionali come definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative. Confermato, quindi, l'esonero per il settore agricolo.

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 sempre attivo il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua in Agricoltura (FOR.AGRI).

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, che ancora non risultano emanati; provvisoriamente, per quanto riguarda il settore agricolo, per il 2025, è prevista la riduzione del 14,80%, come stabilito dal C.d.A. INAIL con determinazione n. 67 del 30/07/2024.

Zone svantaggiate e montane, agevolazioni

Confermate per il 2025 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).

Riduzione quota dipendenti – cuneo fiscale

La legge di Bilancio 2025 non ha prorogato la misura stabilita per il 2024 (per i periodi di paga correnti dal 1° gennaio al 31 dicembre) relativa all'esonero della quota contributiva IVS a carico del lavoratore subordinato (6% per i soggetti che hanno una retribuzione non superiore a 2.692 euro e pari al 7% per i redditi non eccedenti € 1.923,00). Dal 1° gennaio 2025 è stato introdotto viceversa il taglio del cuneo fiscale.

Assegno universale figli e assegni familiari

Dopo l'introduzione dell'assegno universale per tutti i figli (dal 1°/03/2022) è rimasta la contribuzione CUAF per altri familiari a carico quali coniuge, fratelli, sorelle, nipoti (circ. INPS. N. 34 del 28/02/2022).

Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato

La legge di bilancio 2025 non ha confermato il contratto di "prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato" (ex voucher); sul punto peraltro si segnala che, nell'ambito del c.d. Decreto Milleproroghe, il Parlamento sta esaminando la possibilità di prorogare al 2025 la misura contrattuale per il lavoro occasionale agricolo.

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI – Gestione separata INPS

Per l'anno 2025 le aliquote contributive valide ai fini del calcolo pensionistico della gestione separata sono confermate nel: 33% per gli iscritti alla gestione separata che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche; 25% per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche; 24% per tutti gli altri iscritti alla gestione separata e cioè per i soggetti assicurati anche presso altre forme pensionistiche e per quelli già titolari di pensione, nonché nel 33% per il lavoro occasionale (ex voucher) di cui all'art. 54 bis della legge n. 96/2017 (con esclusione del settore del settore agricolo). Previste anche la contribuzione per il finanziamento della DIS.COLL (1,31%) e per la ISCR0 (0,35%). Confermato anche il riparto (2/3 committenza, 1/3 collaboratore).

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

Le norme contributive innanzi viste per i Co.Co.Co. sono applicabili 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 2025 sono quelle in vigore per i collaboratori ed indicate per i Co.Co.Co.. A differenza dei collaboratori, per gli associati in partecipazione, con conferimento di lavoro, la ripartizione dell'onere contributivo è pari al 55% a carico dell'associante e nel 45% a carico dell'associato. Si ricorda che il d.lgs. n. 81/2015 (Jobs Act) vieta (a decorrere dal 15 giugno 2015) la stipula di nuovi contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Tab. 1 - Operai agricoli e florovivaisti

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
Aziende agricole tradizionali	47,3365	38,4965	8,84	47,1365	38,2965	8,84
Aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale	49,3365	40,4965	8,84	49,1365	40,2965	8,84
Aziende diretto coltivatrici	45,8065	36,9665	8,84	45,6065	36,7665	8,84

Tab. 2 Impiegati Quadri e Dirigenti agricoli

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
Impiegati e Quadri						
Totale contributi Inps	34,47	25,63	8,84	35,87	27,03	8,84
Totale contributi Enpaia	11,00	9,00	2,00	11,00	9,00	2,00
Dirigenti						
Totale contributi Inps	32,97	24,13	8,84	34,37	25,53	8,84
Totale contributi Enpaia	12,00	9,50	2,50	12,00	9,50	2,50

Tab. 3 - Riepilogo generale aliquote contributive nel 2025

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
Imprese agricole tradizionali								
Ordinaria	38,4965	8,84	38,2965	8,84	25,63	8,84	27,03	8,84
Zone Montane	9,8491	8,84	9,7991	8,84	6,6325	8,84	6,9825	8,84
Zone svantaggiate	12,5229	8,84	12,4589	8,84	8,4056	8,84	8,8536	8,84
Imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale								
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								
Ordinaria	36,9665	8,84	36,7665	8,84	24,10	8,84	25,50	8,84
Zone Montane	9,4666	8,84	9,4166	8,84	6,250	8,84	6,600	8,84
Zone svantaggiate	12,0333	8,84	11,9693	8,84	7,916	8,84	8,364	8,84

Tab. 4 - Collaboratori Coordinati e Continuativi

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria	35,03	23,35	11,68
Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria titolari di partita iva	26,07	17,38	8,69
Soggetti pensionati o iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria	24,00	16,00	8,00

Tab. 5 - Associati in partecipazione

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria	33,72	18,55	15,174
Soggetti pensionati o iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria	24,00	13,20	10,80

9.1. MINIMALI CONTRIBUTIVI AGRICOLI IN VIGORE NEL 2025.

L'INPS con recente circolare (la n. 26 del 30 gennaio 2025) 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 2025.

Tale limite è di € 57,32 giornalieri, somma corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni del F.P.L.D. in vigore al 1° gennaio 2025 (€ 603,40).

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

Per quanto riguarda il settore agricolo questi i minimi per l'anno 2025:

Settore	Qualifiche		
	Dirigente	Impiegato	Operaio
Agricoltura	€ 126,87	€ 66,90	€ 50,99

Settore	Qualifiche	
	Impiegati	
Agricoltura (per il solo personale impiegatizio a prestazione ridotta a servizio di più aziende)	concetto	d'ordine
	€ 44,71	€ 36,38

Per gli impiegati agricoli al servizio presso più aziende i predetti minimali in ogni caso dovranno essere ragguagliati al minimo dei minimi e cioè ad € 57,32.

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

- a) la retribuzione stabilita dai contratti collettivi;
- b) i minimali retributivi di categoria *ex lege* n. 537/1981;
- c) il minimale dei minimali fissato, per il 2025, in € 57,32 (art.7, L. 638/83).

Ricordiamo infine che agli operai agricoli non è applicabile il minimale dei minimali 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 € 50,99.

Part-Time

La retribuzione minima oraria per poter calcolare i contributi previdenziali si determina moltiplicando il minimale dei minimali (€ 57,32) 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. La retribuzione oraria minima come sopra determinata non esclude l'obbligo del rispetto delle eventuali retribuzioni orarie maggiori fissate 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 2025 sulla quota di retribuzione eccedente € 55.448,00 annui (€ 4. 621,00 mensili).

Massimale retributivo

Nella stessa circolare l'INPS comunica il valore, per il 2025, del massimale retributivo annuo sul quale si devono calcolare i contributi previdenziali ed assistenziali (esclusivamente per i nuovi iscritti alle gestioni I.N.P.S., se assunti successivamente all'1/1/96 ovvero per i lavoratori che abbiano optato per il sistema contributivo) per il corrente anno il limite è fissato a € 120.607,00.

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 2025	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)	1.000,00
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

Si precisa in merito ai c.d. "fringe benefit", che non costituiscono emolumento imponibile, come il legislatore (per il 2025) abbia elevato il valore normale ad € 1.000,00 (anziché € 258,23), elevato ad € 2.000,00 per i dipendenti con figli a carico.

AUTONOMI AGRICOLI – CONTRIBUTI INPS – LE QUOTE CAPITARIE PER IL 2024

Non appena possibile si procederà ad un aggiornamento.

10. PROVINCIA DI BOLOGNA - TABELLE SALARIALI e STIPENDIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI C.I.M.A.A.V. Operai

10.1 A seguito del rinnovo del C.P.L. Operai Agricoli Prov. di Bologna, sottoscritto in data 20/11/2024, queste le tabelle salariali valevoli dal 1° dicembre 2024 2023, pubblichiamo altresì le tavole stipendiali relativi al settore impiegatizio.

Tariffe dal 01/12/2024

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GIUGNO 2022					
Livello e Qualifica	Salario Totale al 01/12/2024	Straordinario Feriale 25%	Lavoro Festivo e Notturmo 40%	Straordinari o Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	14,81	17,65	19,35	20,49	0,98
6 Liv. Spec. Interm.	14,09	16,79	18,41	19,49	0,93
5 Liv. Specializz.	14,03	16,72	18,33	19,41	0,93
4 Liv. Qual. Sup.	12,99	15,47	16,97	17,96	0,86
3 Liv. Qualif.	12,21	14,54	15,95	16,88	0,81
2 Liv. Comuni A	11,17	13,32	14,60	15,46	0,74
1 Liv. Comuni B	9,29	11,07	12,14	12,85	0,61
Staffetta Generazionale - Prima Assunzione	8,54	10,18	11,17	11,82	0,57

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2023			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale dal 31/12/2023	Aumento C.P.L. 20/11/2024 (6%)	Salario Totale dal 1°/12/2024
7 Liv. Spec. Sup.	1863,79	111,83	1975,62
6 Liv. Spec. Interm.	1764,94	105,90	1870,84
5 Liv. Specializz.	1756,17	105,37	1861,54
4 Liv. Qual. Sup.	1617,00	97,02	1714,02

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° DICEMBRE 2024					
Livello e Qualifica	Salario contrattuale dal 01/01/2023	Straordinario Feriale 29%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	15,08	18,43	19,70	20,86	1,00
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	14,58	17,82	19,05	20,17	0,96
5 Liv. Specializz.	14,30	17,48	18,69	19,78	0,95
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	13,20	16,13	17,25	18,26	0,87
3 Liv. Qualificato	12,87	15,73	16,82	17,81	0,85
2 Liv. Comuni	11,46	14,01	14,97	15,85	0,76

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° DICEMBRE 2024			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale dal 31/12/2023	Aumento C.P.L. 20/11/2024 (6%)	Salario Totale dal 1°/12/2024
7 Liv. Spec. Sup.	10,94	0,66	11,60
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	10,54	0,63	11,17
5 Liv. Specializz.	10,39	0,62	11,01
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	9,58	0,57	10,15
3 Liv. Qualificato	9,33	0,56	9,89
2 Liv. Comun	8,31	0,50	8,81

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
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	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
2 Liv. Comuni	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30

10.2 IMPIEGATI AGRICOLI

TABELLA IMPIEGATI AGRICOLI 1° MAGGIO 2023						
Qualifica	Totale Stipendio mensile 31/12/2023	Aumento C.N.N..L. 18/06/2024 (5%)	Totale Stipendio mensile 01/04/2024	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
				Laurea	Diploma	

Cat. Concetto	QUADRO	€ 2.491,00	€ 124,55	2.616,00 €	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	1. Direttore	€ 2.396,00	€ 119,80	2.516,00 €	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	2. Agente capocont.	€ 2.153,00	€ 107,65	2.261,00 €	€ 77,07	€ 51,55	€ 29,44
Cat. Ordine	3. Sottoag. Contab.	€ 1.978,00	€ 98,90	2.077,00 €	€ 72,86	€ 48,75	€ 26,86
	4. Capor. Aiutocont.	€ 1.806,00	€ 90,30	1.896,00 €	€ 70,81	€ 47,40	€ 24,79
	5. Dattilografa	€ 1.594,00	€ 79,70	1.674,00 €	€ 0,00	€ 40,04	€ 23,76
	6 Usciere	€ 1.348,00	€ 67,40	1.415,00 €	€ 0,00	€ 0,00	€ 22,21

- Indennità di Funzione per il Quadro: € 100,00 mensili dal 01/01/2017 (art. 7 C.C.N.L. 07/07/2021)
- Indennità di Cassa: € 80,00 mensili dal 01/07/2022
- Fondo Sanitario (art. 38 C.C.N.L. 07/07/2021): € 470,00 annui a carico ditta, € 100,00 a carico del dipendente (dal 1-01-2017)
- Fondo Pensioni Agrifondo (art. 39 C.C.N.L. 07/07/2021): contribuzione dell'1,2% a carico del datore, contribuzione dell'1,2% a carico del lavoratore (trattenuta in dodici rate mensili). Dal 01/01/2022 e sino al 31 dicembre 2023 contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro di € 10,00 mensili.
- Premio di disponibilità e produttività (art. 7 C.P.L.): erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito, sulla base del C.P.L., con decorrenza dal 01/01/2022

Quadri	€ 700,00
1^ cat	€ 680,00
2^ cat	€ 600,00
3^ cat	€ 320,00
4^ cat	€ 320,00
5^ cat	€ 250,00
6^ cat	€ 250,00

10.3 DIRIGENTI AGRICOLI

Con accordo di rinnovo del 23 febbraio 2022 e del successivo 8 gennaio 2023, siglati 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 siglato l'accordo per il rinnovo 2021 – 2024 del CCNL dirigenti dell'agricoltura.

Stabiliti i nuovi minimi stipendiali fissati in € 4.670,00 decorrenti dal 1° luglio 2023 e € 4.785,00 decorrenti dal 1° aprile 2024.

Non sono previsti né arretrati né una tantum.

10.4 CONTRIBUTO CIMA AV – EBAT / Operai agricoli

V. Art. 32 C.P.L. Operai Agricoli – Bologna 20/11/2024, pag. 30

11 – 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 cambiali 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 cambiali, 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).

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.

12 – 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.

13 - INFORTUNIO IN ITINERE IN ATTIVITÀ AGRICOLA CONNESSA

Con una 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 rientrano 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 dl 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".

14 - 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 inserito 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.

15 - DIPENDENTI IN AGRICOLTURA E MALATTIA

Con 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.

12.1 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 "carezza" e cioè non retribuiti e qualora previsto dal contratto di lavoro verranno indennizzati a carico dell'Azienda; l'indennità di malattia p 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 vevolevoli 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).

12.2 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.

16 - FRINGE BENEFIT 2025 - Auto aziendali – CAMBIA IL REGIME FISCALE

In dirittura di arrivo la legge di bilancio 2025 che apporta significative modifiche alla normativa fiscale previgente; relativamente alla regola prevista oggi dall'art. 51 TUIR, in materia di fringe benefit, muta in particolare la disciplina relativa alla concessione, da parte del datore di lavoro al dipendente, di auto aziendali per uso promiscuo. Come si ricorderà secondo l'art. 51 TUIR "il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono." Tra le tante fattispecie previste la norma sancisce una parziale non concorrenza a formare il reddito dei dipendenti delle concessioni di "... autoveicoli i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO₂), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio Automobile Club d'Italia al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021;".... In concreto quindi la concessione al lavoratore dell'autovettura ad uso promiscuo precostituisce un reddito imponibile qualora vengano superate le soglie di esenzione di cui all'art. 51, comma 3; al supero dei limiti legali predetti si avrà quindi la totale assoggettabilità dell'intero importo del benefit generandosi trattenute sulla retribuzione sia di natura fiscale e previdenziale. È utile rammentare che la regola generale in materia di benefit prevede un importo pari ad € 258,23 €, con possibile esenzione fino ad € 1.000,00 ed € 2.000,00 per i dipendenti che abbiano figli a carico. La legge di bilancio cambia la regola sopra riassunte stabilendo, dal gennaio 2025, per i veicoli nuovi e concessi in uso promiscuo, di tenere conto, ai fini della determinazione del reddito imponibile, del 50 % dell'importo corrispondente ad una percorrenza annua convenzionale pari a 15.000 km; previsto l'abbattimento al 10 % per i veicoli con alimentazione elettrica ed una riduzione al 20 % per i veicoli con motore ibrido.

17 - ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI AI DIPENDENTI - VALORE DEL FRINGE BENEFIT – IPOTESI DI CONTRATTO TRANSITORIO.

A. GENERALITA'

Tutte le ipotesi di concessione di un immobile, indipendentemente dal titolo (contratto di affitto o comodato), hanno la natura di fringe benefit – cioè retribuzione in natura, Art. 2099 c.c..

Oltre il limite di esenzione fiscale (Art. 51, c. 3, D.P.R. 917/1986 - €258,23) il valore del benefit costituisce reddito imponibile per il lavoratore (sia fiscalmente che contributivo).

L'importo è altresì rilevante ai fini del calcolo del TFR (tra le ultime, CC sez. lav., 38169/2022, T Udine, 60/22).

Il valore dei fabbricati concessi in locazione o comodato (Art. 51, c. 4, lett. c), D.P.R. 917/1986) è dato dalla differenza algebrica tra a) la somma della rendita catastale dell'immobile e delle eventuali utenze a carico dell'azienda (gas, acqua, energia elettrica, telefono – escluse spese di assicurazione, manutenzione ordinaria, amministrazione dell'immobile e servizi comuni) e b) quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso.

Al valore così definito si sommano le altre spese sostenute dal concedente e non rimborsate da parte del lavoratore.

Nel caso di immobile goduto da più dipendenti contestualmente, il valore del benefit è ripartito tra i fruitori secondo quote uguali o proporzionali al godimento individuale (Circ. Min. Economie e Finanze 326/E – 23/12/1997).

1. Profili previdenziali e fiscali

Ove l'alloggio di proprietà dell'azienda sia concesso in comodato gratuito o affitto al dipendente (senza obbligo di dimora - es. custode/portiere), per il lavoratore è reddito imponibile da p.v. fiscale e contributivo la rendita catastale (effettiva o presunta, in caso di immobile non iscritto al catasto), aumentata delle eventuali spese inerenti al fabbricato sostenute dall'impresa (es.: utenze acqua, gas, energia elettrica) e non rimborsate dal lavoratore.

Qualora il dipendente corrisponda un canone di affitto per il godimento dell'immobile inferiore al valore del fringe benefit come sopra definito, e sussista pertanto una differenza in positivo per il lavoratore, tale somma differenziale dovrà essere sottoposta alla contribuzione previdenziale.

Se, invece, il canone di affitto è uguale o maggiore al valore del fringe benefit, non c'è imposizione fiscale e nemmeno imposizione contributiva a carico dell'azienda.

2. Differenze tra comodato ed affitto

Il contratto di comodato è gratuito. Pertanto, il comodatario non può corrispondere una somma al comodante in relazione al godimento del bene, come invece accade in una normale locazione, dove appunto si corrisponde il canone d'affitto.

È possibile concordare somme a titolo di ristoro di alcune prestazioni accessorie, ma queste non possono considerarsi come un corrispettivo per il godimento dell'immobile, pena la conversione del contratto da comodato in affitto.

Profili contributivi e fiscali

Conseguentemente, ragionando in termini prettamente civilistici, eventuali somme riconosciute da un lavoratore a titolo di ristoro/rimborso per l'utilizzo di un immobile in comodato non potrebbero tenersi in considerazione ai fini della determinazione del valore del fringe benefit ai sensi dell'Art. 51, c. 4, lett. c) (che, con riferimento alla somma da sottrarre alla rendita catastale e spese, parla di "[...] quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso").

Nel comodato, non essendo possibile identificare una somma corrisposta dal lavoratore per il godimento del bene (essendo gratuito), il valore del fringe benefit è definito dalla somma della rendita catastale dell'immobile e delle eventuali utenze e spese a carico dell'azienda.

In questo caso, dunque, il valore del fringe benefit dovrebbe essere riconosciuto integralmente, con sottoposizione alle trattenute fiscali ed alle aliquote contributive. La mancata valorizzazione del fringe benefit ed il conseguente mancato pagamento dei contributi potrebbe essere oggetto di accertamento, con applicazione di sanzioni amministrative e la gestione di un contenzioso complesso.

Profili civilistici e processuali

In caso di contenzioso, qualora il contratto di comodato dovesse essere considerato da un Giudice come contratto di affitto, ad es. in virtù del pagamento di "somme di ristoro" che mascherano nella realtà un canone di locazione vero e proprio, troverebbe applicazione la disciplina della locazione, inclusa la legge 431 del 1998, con riconduzione della fattispecie alle normali tempistiche delle locazioni abitative (4+4) peraltro senza la possibilità di stabilire pattiziamente l'ammontare del canone.

Questo potrebbe comportare problemi significativi nella gestione di eventuali inquilini sgraditi, che magari non sono nemmeno più in forza presso il datore di lavoro.

Sempre in ipotesi di contratto di comodato, qualora il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'azienda dovesse cessare ed a fronte di una mancata liberazione spontanea dell'immobile, si andrebbe ad applicare il rito civile ordinario (anni) anziché le più celeri procedure di sfratto per finita locazione (mesi).

3. Conclusioni

La definizione con i lavoratori interessati di contratti di locazione transitori ovvero ordinari (a seconda della tipologia di rapporto lavorativo) è la strada più sicura e giuridicamente corretta.

Ciò in quanto la locazione è più tutelante sia con riferimento ad un potenziale controllo sulle retribuzioni dei dipendenti, che in caso di gestione del rapporto stesso, dato che il comodato comporta rischi legali e di contenzioso maggiori rispetto alla locazione.

Con riferimento al canone mensile, per prima cosa sarà necessario identificare l'importo del canone "di mercato". Una volta identificato il relativo valore per immobile, ci sono due opzioni.

La prima opzione è mantenere il canone superiore (o identico) alla somma tra rendita catastale e spese a carico dell'impresa, possibilmente definendo anche l'importo delle utenze da porre a carico del dipendente.

In tal modo si eviterà la sussistenza, relativamente alla concessione di immobili ad uso abitativo, dell'imponibilità fiscale e previdenziale sopra esposta.

La seconda opzione è mantenere il canone leggermente inferiore, in modo che risulti comunque un valore di fringe benefit valorizzabile a favore del dipendente. Questo permetterà, ad un costo molto limitato per l'azienda in quanto i contributi si applicheranno solo sul differenziale eccedente e valorizzato, di poter accedere alle tutele previste per le procedure di sfratto (Art. 657 e s.s.) ove il rapporto di lavoro cessi prima della scadenza del contratto di affitto.

Ai sensi dell'Art. 659 c.p.c.[1] è infatti possibile procedere con l'intimazione di sfratto ove il contratto di lavoro risulti connesso e collegato al contratto di locazione. A tale fine, è bene tuttavia essere in grado di dimostrare che il godimento dell'immobile è anche corrispettivo parziale della prestazione[2] (e ciò è appunto rappresentato dalla valorizzazione del fringe benefit, quanto meno nei termini del differenziale sopra specificato).

Con specifico riferimento al caso di Fri-El, la quasi totalità dei casi di concessione dell'immobile in comodato gratuito riguarda contratti di lavoro a tempo indeterminato. Ove si desiderasse modificare l'attuale assetto, sarà quindi necessario impostare tutti i debiti passaggi per risolvere i comodati, stipulare i contratti di affitto, nonché adottare tutte le cautele necessarie con riferimento al rapporto tra il contratto di lavoro ed il contratto di locazione.

B. Contratto di affitto transitorio, cenni

Sono opportuni brevi cenni sul contratto di locazione transitorio, strumento che potrebbe risultare utile nell'ottica di una gestione più strutturata del rapporto di concessione di alloggi al personale, soprattutto nell'ipotesi di contratti di lavoro a termine e/o se la società ha l'intenzione di concedere l'immobile alla propria forza lavoro per un periodo di tempo limitato, che permetta poi ai singoli dipendenti di ricercarsi, medio tempore, una loro personale dimora.

Il contratto di locazione ad uso transitorio permette al locatore di porre temporaneamente a disposizione del locatario un immobile abitativo, dietro il pagamento di un corrispettivo liberamente determinato dalle parti. Tale contratto è disciplinato dall'articolo 5 della Legge n. 431/1998 e dai relativi decreti ministeriali, tra cui si richiama il D.M. 16.01.2017 n. 15 che include anche il modello contrattuale di locazione abitativa transitoria.

La caratteristica principale del contratto di locazione ad uso transitorio è quella di consentire alle parti di poter convenire un contratto avente durata inferiore a quella minima prevista dalla legge (4+4) per i contratti a canone libero, o 3 anni (rinnovabili per altri 2 anni) per i contratti a canone concordato.

Al fine di stipulare una locazione transitoria è necessario indicare le motivazioni giustificative del minor periodo di durata del contratto rispetto a quanto previsto dalla legge. La mancata indicazione delle ragioni giustificative o la falsità delle stesse può determinare la riconducibilità della durata inferiore a quella legale (4+4), con trasformazione del contratto ad uso abitativo "transitorio" in un normale contratto locativo.

Tra le causali individuate dalla prassi[3] e giurisprudenza vi sono senza dubbio le esigenze di natura lavorativa del conduttore. Ulteriori elementi che necessitano di regolazione pattizia sono:

- (i) il canone. Da notare che nei comuni con oltre 10mila abitanti l'importo del canone della locazione transitoria è lo stesso dei contratti "concordati" 3+2 (aumentati sino al 20 per cento). I canoni per i contratti di locazione con durata pari o inferiore a 30 giorni sono liberi;
- (ii) la durata, che va da un mese a massimo 18 mesi (alla data finale convenuta inter partes il contratto finisce senza alcun bisogno di comunicazione scritta di disdetta);
- (iii) preavviso di recesso. Si ammette un preavviso di mesi 1 quando la durata del rapporto è inferiore a 6 mesi, e di mesi 3 nel caso in cui la durata del contratto sia superiore a 12 mesi;
- (iv) deposito cauzionale, da stabilire nel massimo per 3 mensilità. Al termine del rapporto il deposito cauzionale dovrà essere restituito con corresponsione degli interessi legali;
- (v) utenze. Nell'ambito delle locazioni transitorie di minor durata non è necessaria la voltura in favore del conduttore. In tali casi, la soluzione economicamente più valida prevede che le utenze (e i relativi contratti di fornitura) rimangano in capo alla concedente ma che si pattuiscono clausole per il pagamento dei consumi in capo al conduttore in base alla contabilizzazione degli effettivi consumi (installando contatori frazionari) oppure (ed è questa la prassi dominante) concordare un costo forfettario mensile.

Per quanto riguarda la ripartizione delle spese relative all'immobile si applica la Tabella Oneri Accessori allegata sub Allegato D del D.M. 16.01.2017 n. 15[4].

Il contratto di locazione transitorio deve essere redatto in forma scritta e deve essere registrato presso un ufficio Territoriale dell'Agenzia delle Entrate (l'importo è suddiviso al 50% tra conduttore e locatore, per prassi). Nei contratti di locazione ad uso transitorio (di almeno sei mesi) la tassa sui rifiuti (TARI) può essere imputata direttamente al conduttore. Se contratto ha una durata inferiore, la TARI rimane intestata al concedente/locatore, salva la facoltà di chiedere il rimborso (analitico) al locatario previa esibizione della documentazione di rito circa la spesa sostenuta per la tassa (l'art. 1, co. 643 della Legge n. 147/13 prevede che: "In caso di detenzione temporanea di durata non superiore a sei mesi nel corso dello stesso anno solare, la TARI è dovuta soltanto dal possessore dei locali e delle aree a titolo di proprietà, usufrutto, uso, abitazione o superficie").

Il locatore ha la facoltà di trasferire la residenza presso e nell'immobile locato, anche in caso di locazione transitoria.

18 - MODIFICA DEL SAGGIO DI INTERESSE LEGALE

Con recente decreto, del 10 dicembre 2024, il Ministero dell'Economia e delle Finanze - MEF, ha ridotto il tasso di interesse legale dal 2,5% al 2% di cui all'art. 1284 del cod. civ.; il nuovo tasso ha valore dal 1° gennaio 2025. Il decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 294 del 16 dicembre 2024.

L'aggiornamento del tasso legale è effettuato dal ministero competente tenendo conto del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato con durata non superiore a 12 mesi e del tasso di inflazione dell'anno. Nei rapporti economici, se non è diversamente pattuito per iscritto, gli interessi legali si calcolano dal giorno successivo l'inadempimento al giorno dell'effettivo pagamento. Il tasso odierno, dopo la sostanziale stabilità del periodo 2015-2021 contiene, riducendolo, ulteriormente il saggio legale applicabile passato in specie, nell'ultimo triennio dal 5% nel 2023 al 2,5 del 2024 all'odierno 2%. Di seguito si riassumono tutti i tassi dal 1942 ad oggi.

Periodo	Interesse applicabile
DAL 21.4.1942 AL 15.12.1990	5%
DAL 16.12.1990 AL 31.12.1996	10%
DAL 1°1.1997 AL 31.12.1998	5%
DAL 1°1.1999 AL 31.12.2000	2,5%
DAL 1°1.2001 AL 31.12.2001	3,5%
DAL 1°1.2002 AL 31.12.2003	3%
DAL 1°1.2004 AL 31.12.2007	2,5%
DAL 1°1.2008 AL 31.12.2009	3%
DAL 1°1.2010 AL 31.12.2010	1%
DAL 1°1.2011 AL 31.12.2011	1,5%
DAL 1°1.2012 AL 31.12.2013	2,5%
DAL 1°1.2014 AL 31.12.2014	1%

DAL 1°1.2015 AL 31.12.2015	0,5%
DAL 1°1.2016 AL 31.12.2016	0,2%
DAL 1°1.2017 AL 31.12.2017	0,1%
DAL 1°1.2018 AL 31.12.2018	0,3%
DAL 1°1.2019 AL 31.12.2019	0,8%
DAL 1°1.2020 AL 31.12.2020	0,05%
DAL 1°1.2021 AL 31.12.2021	0,01%
DAL 1°1.2022 AL 31.12.2022	1,25%
DAL 1°1.2023 AL 31.12.2023	5%
DAL 1°1.2024 AL 31.12.2024	2,5%
DAL 1°1.2025	2%

19 - VIDEOSORVEGLIANZA IN AZIENDA: SICUREZZA, CONTROLLI DIFENSIVI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Relativamente al tema dei controlli in azienda con impianti di videosorveglianza e sistemi tecnologici ed informatici, si è stabilizzato nell'ultimo decennio un quadro normativo e giurisprudenziale secondo cui è possibile l'utilizzabilità delle immagini raccolte in azienda dalle telecamere o dei dati tecnologicamente acquisiti con specifici sistemi di controllo anche nell'ambito di un procedimento disciplinare aperto, da parte del datore di lavoro, nei confronti di un collaboratore. La materia ha subito negli anni modifiche di sostanza; l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) è stato modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 (Jobs Act) in attuazione di uno specifico criterio di delega (previsto ex art. 1, c. 7, lett. f della legge n. 183/2014); l'art. 23 - sopprimendo il comma 1 del previgente art. 4 che vietava in assoluto "l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" - rivede infatti la disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica tenendo conto sia delle esigenze produttive ed organizzative dell'impresa che la necessaria ed imprescindibile tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore. Il Jobs Act modifica l'assetto previgente da un lato confermando il principio secondo cui gli strumenti di controllo si possono utilizzare a condizione che sul punto sia stato raggiunto un accordo sindacale ovvero alternativamente l'azienda si sia dotata di una specifica autorizzazione amministrativa in sede I.T.L. ; dall'altro lato la norma esonera i datori di lavoro dalla procedura autorizzativa nei casi di utilizzo degli strumenti indispensabili per l'attività lavorativa (smartphone, PC, tablet, rilevatori di entrata e di uscita e simili). Infatti, il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) e solo dopo l'ottenimento di una specifica autorizzazione all'installazione medesima. L'accordo sindacale dovrà essere stipulato aziendalimente con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA); per le aziende con unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, gli accordi si dovranno perfezionare con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Anche secondo la riforma Renzi, qualora non sia raggiunto l'accordo con le predette rappresentanze sindacali, la norma confermando il sistema previgente prevede il ruolo sussidiario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, che può sopperire al mancato accordo con le rappresentanze sindacali concedendo direttamente l'autorizzazione; anche in questo caso si prevede che per le aziende operanti su territori diversi sia competente il Ministero del lavoro.

Come detto, è esonerata dal percorso autorizzativo (in sede sindacale o ministeriale) l'installazione degli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e di quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze. Il vero focus della nuova norma è però allocato in altra locuzione, il Jobs Act infatti introduce la possibilità di utilizzare "a tutti i fini connessi ai rapporti di lavoro" le informazioni acquisite attraverso i dispositivi di controllo a distanza (articolo 4, c.3, dello Statuto dei lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n.151/2015).

Queste informazioni potranno essere utilizzate, a fronte di adeguata informazione ai lavoratori delle modalità d'uso degli strumenti loro affidati e delle modalità di effettuazione dei controlli in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (privacy). In sostanza, secondo la nuova normativa, tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro anche di carattere disciplinare.

Con recente pronuncia (Ordinanza 8375/2023) la Corte di cassazione conferma come il sistema di videosorveglianza può essere utilizzato per comprovare l'inadempimento disciplinare del dipendente. La stessa ordinanza (relativa ad un caso occorso ante Jobs Act) conferma peraltro che il ricorso alle registrazioni debba essere rispettoso delle garanzie previste dallo Statuto dei

lavoratori, oltre che delle esigenze organizzative e produttive e della sicurezza sul lavoro. La raccolta di riprese con sistemi di videosorveglianza è ammessa ad esempio per esigenze di sicurezza quando le telecamere sono orientate verso spazi "accessibili anche a personale non dipendente e non deputati ad accogliere postazioni di lavoro".

Sui controlli difensivi, ammessi anche nel previgente regime, ed avuto riguardo all'utilizzo dei devices aziendali, si segnala la sentenza 22 settembre 2021, n. 25732 con la quale la Corte di Cassazione si è espressa sulla legittimità del controllo dei dati informatici svolti dal datore di lavoro sugli strumenti assegnati al dipendente (pc, tablet, cellulari e simili) e sull'uso di tali dati a fini disciplinari, tenendo conto dell'equilibrio dei diritti in campo bilanciando gli interessi delle parti ex art. 4 della l. n. 300 del 1970, come novellato nel 2015, in relazione stretta al d.lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i (legge sulla *privacy*). La giurisprudenza ha in sostanza definito diverse tipologie di controlli (solitamente effettuati mediante controlli tecnologici), alcuni che riguardano tutti indistintamente i dipendenti, nell'ambito della loro prestazione, e cioè i "controlli a difesa del patrimonio aziendale" - controlli che si dovranno svolgere nel perimetro normativo di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, e i "controlli difensivi in senso stretto", volti ad accertare specifiche condotte illecite sussistenti in capo a determinati lavoratori.

La Cassazione reputa tali ultimi controlli legittimi (anche per i fini disciplinari) solamente se adottati ex post, dopo l'accertamento dei comportamenti illeciti del dipendente motivato da un fondato sospetto (a seguito del quale l'azienda abbia disposto i controlli tecnologici) di cui il datore dovrà fornire prova (sentenza Cass. n.18168/2023). Relativamente all'uso dei vari devices aziendali è del tutto indispensabile quindi che il datore di lavoro fornisca ai lavoratori dipendenti una Policy illustrativa delle finalità dell'installazione dei sistemi di controllo, le loro caratteristiche, le modalità d'uso e di effettuazione dei controlli, le modalità e i tempi di conservazione dei dati e l'indicazione dei soggetti incaricati nonché delle sanzioni previste in capo ai dipendenti se trasgressori.

Art. 23 D.Lgs. n. 151/2015 (Jobs Act)

L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».

20 - CONCILIAZIONI "IN SEDE PROTETTA": LA VOLONTÀ DEL DIPENDENTE SECONDO LA CASSAZIONE

Importante pronuncia della Corte di cassazione in materia di accordi conciliativi in sede sindacale. Come si ricorderà con Legge 4 novembre 2010, n. 183 (di modifica dell'art. 410 c.p.c.) venne sancita la non obbligatorietà del previgente tentativo di conciliazione avanti alla direzione provinciale del lavoro, prodromico (come condizione di procedibilità) alla proposizione in giudizio delle domande dei lavoratori nei confronti dei propri datori di lavoro, asseritamente inadempienti. Oggi il predetto tentativo di conciliazione è possibile ma puramente facoltativo e non ha effetti processuali. Il tentativo, secondo la attuale disciplina, può essere promosso in sede sindacale (ex art. 412ter c.p.c.) sulla base delle regole previste dai contratti collettivi; più marginali le ipotesi di attivazione avanti alle commissioni di certificazione (ex art. 76, D.Lgs. 276/2003) ovvero in sede amministrativa (ex art. 410 c.p.c.) presso gli uffici dell'ispettorato del lavoro (ITL) territorialmente competente (ex art. 413 c.p.c.) presso il quale sono attive le Commissioni di Conciliazione. Dopo la riforma preponderante è l'apporto delle conciliazioni gestite in "sede protetta" avanti alle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori. Secondo l'art. 411 c.p.c. nel caso in cui si raggiunga tra le parti l'accordo conciliativo, il verbale correlativo, ai fini della esecutività, dovrà essere depositato, a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale, presso la ITL competente; successivamente il capo dell'ufficio accertatane l'autenticità provvederà al deposito presso la cancelleria del tribunale; il giudice, verificata la regolarità formale del deposito provvederà ad emettere un apposito decreto rendendo esecutivo il contenuto del verbale di accordo. Gli interessati possono rinviare al deposito alla ITL così come esentare le parti sindacali dall'incombente. Normalmente il deposito non avviene per i verbali conciliativi cui si sia dato corso ed adempiti. La Corte di Cassazione con Ordinanza n. 1975 del 18 gennaio 2024 ha sancito alcuni interessanti principi relativamente alle conciliazioni in sede sindacale " *La necessità che la conciliazione sindacale sia sottoscritta presso una sede sindacale non è un requisito formale, bensì funzionale ad assicurare al lavoratore la consapevolezza dell'atto dispositivo che sta per compiere e, quindi, ad assicurare che la conciliazione corrisponda ad una volontà non coartata, quindi genuina, del lavoratore*"..... "*se tale consapevolezza risulti comunque acquisita, ad esempio attraverso le*

esaurienti spiegazioni date dal conciliatore sindacale incaricato anche dal lavoratore, lo scopo voluto dal legislatore e dalle parti collettive deve dirsi raggiunto. In tal caso la stipula del verbale di conciliazione in una sede (fisica n.d.r.) diversa da quella sindacale non produce alcun effetto invalidante sulla transazione". In ordine all'elemento funzionale della sede sindacale l'ordinanza precisa che "sul piano del riparto degli oneri probatori, se la conciliazione è stata conclusa nella sede "protetta", allora la prova della piena consapevolezza dell'atto dispositivo può ritenersi in re ipsa o desumersi in via presuntiva (Cass. n. 20201/2017)... graverà sul lavoratore l'onere di provare che, ciononostante, egli non ha avuto effettiva assistenza sindacale. Se invece la conciliazione è stata conclusa in una sede diversa, allora l'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale deve dimostrare che, nonostante la sede non "protetta", il lavoratore, grazie all'effettiva assistenza sindacale, ha comunque avuto piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte". In conclusione si può ritenere, dal punto di vista sistematico, che la conciliazione in sede protetta è valida qualora l'accordo conciliativo sia perfezionato alla presenza del rappresentante sindacale (poiché viene meno la inferiorità della posizione del dipendente), quando il rappresentante sindacale ha provveduto ad avvertire gli interessati sugli effetti sostanziali della conciliazione e della successiva inoppugnabilità; parimenti è valida quando il verbale di conciliazione è sottoscritto da entrambe le parti (comprovando l'elemento fiduciario e l'affidamento reciproco) così come qualora dal verbale si possa desumere, con sicurezza, l'oggetto della transazione. Non rileva sul punto il fatto che la conciliazione sia resa in corso di rapporto, né che il luogo materiale di svolgimento della conciliazione non sia la sede del sindacato, parimenti non rileva il fatto che il rappresentante sindacale presente non fosse appartenente al sindacato di iscrizione della dipendente, sempreché l'assistenza sia stata effettiva. La pronuncia della cassazione si sofferma anche sul punto relativo all'oggetto della conciliazione (res dubia) secondo l'ordinanza in esame "essa può consistere anche in una situazione di incertezza circa l'esistenza di diritti che la lavoratrice intenderebbe poi far valere in un successivo giudizio. La transazione, infatti, è un negozio volto anche a prevenire l'insorgere di una lite (art. 1965 c.c.)".

21 - FAC SIMILI CONTRATTI VARI ATIPICI

21.1 Il fac simile contratto occasionale agricolo

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

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

conferisce

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

Le parti dichiarano sotto la propria responsabilità che tra di loro esiste un vincolo di parentela/affinità entro il 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 € giornaliere.

Data,

Firma
Titolare azienda

Firma
Collaboratore familiare occasionale

Nota 1

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

21.2 Il fac simile contratto occasionale agricolo ex art. 2222 c.c.

Oggi in

tra

....., con sede legale in

p.iva c.f., in persona dell'amministratore, brevemente di seguito indicato come committente

e

....., nato il, Residente in C.F., più brevemente di seguito indicato come collaboratore

Premesso

- che il committente svolge attività di produzione agricola ed in specie
- che il collaboratore ha una specifica conoscenza del settore agronomico e produttivo aziendale,
- che è intenzione del committente di avvalersi dell'attività del collaboratore, in qualità di lavoratore autonomo, per apporti occasionali in materia di Consulenza gestionale e di Consulenza commerciale,
- 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, visto l' art. 13 D.L. n. 146/2021 conv. in L. n. 215/2021, il seguente 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 verifica periodica, indicativamente con frequenza almeno bisettimanale, delle politiche gestorie della società ed in specie delle linee aziendali inerenti le relazioni commerciali con soggetti terzi, clienti e fornitori onde ottimizzare e sviluppare, mediante apporti consulenziali da parte del collaboratore, i fattori produttivi, i volumi e la potenziale redditività; le prestazioni sopra elencate verranno effettuate dal collaboratore, di norma, presso la sede del committente, secondo accordi da definirsi.

Art. 2 – Durata del rapporto

Il rapporto, pur essendo relativo a specifici contributi professionali del tutto occasionali e con prestazione periodica, avrà inizio a far data dal ed avrà valenza sino, ovvero in ogni caso al raggiungimento del risultato oggetto del presente contratto. Le parti si danno atto che periodicamente, all'inizio della possibile prestazione si darà corso alle comunicazioni di cui all' art. 13 D.L. n. 146/2021 conv. in L. n. 215/2021.

Art. 3 – Corrispettivo

A fronte delle prestazioni di cui all'art. 1 del presente contratto viene fissato, per tutta la vigenza del rapporto, in 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 30 giorni dalla firma del presente contratto, il rimanente al termine del rapporto.

Art. 5 – Modalità di svolgimento delle prestazioni

Il collaboratore non è inserito nell'organizzazione gerarchica del committente e svolgerà le prestazioni oggetto del presente contratto in piena indipendenza ed autonomia, senza quindi l'obbligo di seguire direttive tecniche od organizzative.

Art. 6 – Diligenza qualificata

Nell'esecuzione del presente contratto, al collaboratore sarà richiesta la diligenza qualificata propria di un professionista.

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.

21.3 Il fac simile contratto occasionale non agricolo

Contratto d'opera

ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del c.c.

Oggi in

tra

lo Studio con sede legale in Via, C.F. P.IVA, più brevemente di seguito indicato come committente

e

Il sig. nato a il e residente in Via, C.F., più brevemente di seguito indicato come collaboratore

Premesso

- che il committente svolge attività di consulenza nell'arredamento di interni e che necessita del collegamento in rete dei computer e dei software per l'arredamento di interni ora inseriti autonomamente nelle diverse postazioni di lavoro
- che il collaboratore ha una specifica conoscenza dell'installazione di nuovi software nonché delle modalità di organizzazione di computer in rete
- che è intenzione del committente di avvalersi dell'attività del collaboratore, in qualità di lavoratore autonomo, per l'approntamento dei propri computer in rete nonché per l'installazione di nuovi software per l'arredamento
- che è intenzione del collaboratore realizzare tale prestazione d'opera
- che è intendimento delle parti di collaborare tra loro in autonomia ed escludendo ogni vincolo di subordinazione

si conviene

di costituire il seguente contratto, di seguito indicato contratto, conformemente a quanto previsto dall'art. 2222 e seguenti del codice civile, regolamentato dai seguenti patti e condizioni.

Art. 1 – Oggetto

Oggetto del presente contratto è costituito dalla creazione del collegamento in rete di tutte le postazioni di lavoro presso lo studio di arredamento di interni del committente sito in via

In particolare, conformemente a quanto già indicato nella premessa del presente contratto, il collaboratore, per le sue conoscenze professionali, dovrà provvedere a:

- individuare e acquistare il server e il software di rete più adatto alle esigenze del committente
- effettuare, tramite un eventuale altro tecnico di sua fiducia che si occupa dell'impiantistica elettrica, i vari collegamenti tra le postazioni di lavoro e il server di rete
- installare i nuovi software di rete
- installare il programma outlook e/o programmi simili che permettano la condivisione tra gli operatori di appuntamenti, rubriche, e di comunicazioni interne.

Le prestazioni sopra elencate verranno effettuate dal collaboratore esclusivamente presso la sede del committente.

Art. 2 – Durata del rapporto

Il rapporto avrà inizio a far data dal per concludersi al raggiungimento del risultato oggetto del presente contratto.

Art. 3 – Corrispettivo

A fronte delle prestazioni di cui all'art. 1 del presente contratto, viene fissato un corrispettivo lordo di Le spese sostenute dal collaboratore per lo svolgimento del presente incarico sono a carico del collaboratore stesso.

Art. 4 – Pagamento

Il corrispettivo di cui al precedente art. 3 sarà liquidato per il 50% entro 15 giorni dalla firma del presente contratto, il rimanente al completamento dei lavori.

Art. 5 – Modalità di svolgimento delle prestazioni

Il collaboratore non è inserito nell'organizzazione gerarchica dello studio del committente e svolgerà le prestazioni oggetto del presente contratto in piena indipendenza ed autonomia, senza quindi l'obbligo di seguire particolari direttive tecniche od organizzative.

Art. 6 – Diligenza qualificata

Nell'esecuzione del presente contratto, al collaboratore sarà richiesta la diligenza qualificata propria di un professionista.

La prestazione di tale diligenza qualificata non include la facoltà da parte del committente di richiedere al collaboratore eventuali danni diretti e/o indiretti, limitandosi la responsabilità del collaboratore al ripristino gratuito dell'opera.

Art. 7 – Forma scritta

Ogni accordo in deroga al presente contratto dovrà risultare in forma scritta, non essendo applicabili i patti verbali.

Art. 8 – Foro competente

Per ogni controversia che dovesse sorgere tra le parti in merito alla interpretazione ed esecuzione del presente contratto, Foro competente è

Letto, approvato, sottoscritto

21.4 Il fac simile dello scambio di manodopera

Scrittura privata 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

22 - FAC SIMILI CONTRATTI LAVORO DIPENDENTE

OPERAI

22.1 Il fac simile della lettera di assunzione operaio agricolo tempo pieno e determinato, Ex artt. 21 e 22 CCNL Operai Agricoli 23/05/2022, 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 23/05/2022, 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 23/05/2022, ed avrà inizio il fino al per le giornate di effettivo lavoro, art. 13 C.C.N.L. del 23/05/2022 e s.m.i. ed art. 6 C.P.L. di Bologna del 20/11/2024 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 23/05/2022 e C.P.L. di Bologna del 20/11/2024 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 23/05/2022 (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. di Bologna del 20/11/2024.

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 23/05/2022, 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 23/05/2022

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 23/05/2022 e C.P.L. di Bologna del 20/11/2024.

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

22.2 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 23/05/2022 ed all'art. 7 del CPL di Bologna del 20/11/2024 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 23/05/2023 (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 27/05/2021.

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. 7 del CPL di Bologna del 20/11/2024, 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 23/05/2022 e s.m.i., ed all'art. 7 del CPL di Bologna del 20/11/2024, 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 23/05/2022 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 23/05/2022 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 20/11/2024.

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

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 23/05/2022 ed all'art. 7 del CPL di Bologna del 20/11/2024 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 20/11/2024.

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 23/05/2022 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 20/11/2024.

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 23/05/2022 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 23/05/2022 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 20/11/2024.

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

22.4 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 23/05/2022 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) ed art. 7 C.P.L. del 20/11/2024, 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 20/11/2024, 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 23/05/2022 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 23/05/2022 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 23/05/2022, 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 23/05/2022 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 23/05/2022 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 20/11/2024.

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

22.5 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 23/05/2022 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) e C.P.L. del 20/11/2024, 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 20/11/2024.

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 23/05/2022, 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 23/05/2022 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 23/05/2022, 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 23/05/2022 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 23/05/2022 e C.P.L. della Provincia di Bologna del 20/11/2024.

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

IMPIEGATI

22.6 Il fac simile della lettera di assunzione di impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno

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 18/06/2024, 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 18/06/2024 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 09/06/2022 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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 18/06/2024 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

22.7 Il fac simile della lettera di assunzione di impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale

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 18/06/2024, 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e del C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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 18/06/2024 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,
- esigenze 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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 18/06/2024 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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

22.8 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 comunichiamo 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., e del D.L. n. 87/2018 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. del 18/06/2024 e s.m.i. e del C.P.L. Prov. di Bologna del 09/06/2022 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 18/06/2024 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

22.9. 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., e del D.L. n. 87/2018

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 _____.

- 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. Contratto collettivo di riferimento:** Il Rapporto di Lavoro sarà regolato dalle norme previste dal C.C.N.L. 18/06/2024 e s.m.i. e del C.P.L. Prov. di Bologna del 09/06/2022 alle cui condizioni ci si riporta integralmente che, in parte ed in via non esaustiva, si riportano di seguito:
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. Trattamento di fine rapporto:** Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.
- 6. Livello d'inquadramento:**
Ella sarà assunto con inquadramento al ___ livello del CCNL vigente, con mansioni di impiegato tecnico/amministrativo.
- 7. 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*).

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 18/06/2024 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

22.10 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 18/06/2024, 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 18/06/2024 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 09/06/2022 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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 18/06/2024 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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

22.11 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 18/06/2024, 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e del C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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 18/06/2024 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i. e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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 18/06/2024 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 18/06/2024 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 18/06/2024 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 09/06/2022 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

22.12 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
.....

22.13 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.

22.14 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

23 – 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

23.1

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

23.2

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 comunichiamo che nei suoi confronti è applicata la sanzione disciplinare, prevista dall'art. del vigente CCNL ed art. CPL del _____.

Distinti saluti.

Timbro e firma

23.3 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 ...).

24 – FAC SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO

24.1 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.

24.2 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.

24.3 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

.....

24.4 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

.....

25 – ALTRI FAC SIMILI CONTRATTUALI

25.1 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:
- 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

25.2 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

25.3 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

25.4 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 23/05/2022

Visto l'art. 14 del C.P.L. Prov. di Bologna 20/11/2024

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 omnicomprensiva 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 risolto 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