

IL LAVORO AGRICOLO

Aspetti legali contrattuali
previdenziali
per la corretta gestione del rapporto

VADEMECUM 2011

Aggiornato al mese di Marzo 2011



a cura dell'avv. Massimo Mazzanti

INDICE

1. IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO	pag. 3
2. LO SCENARIO NORMATIVO	
<i>La legge Biagi; le collaborazioni occasionali agricole e gli altri rapporti atipici</i>	pag. 7
3. L'ORARIO DI LAVORO	pag. 18
4. VOUCHER	pag. 19
5. LAVORO E PREVIDENZA	pag. 25
6. LIBRO UNICO DEL LAVORO	pag. 28
7. ALIQUOTE CONTRIBUTIVE I.N.P.S. PER L'ANNO 2011	pag. 32
8. TABELLE SALARIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI CIMAAV ANNO 2011	pag. 38
9. IL LAVORO DELLO STRANIERO	pag. 40
10. VIGILANZA E ISPEZIONI	pag. 41
10 bis. ISPEZIONI E I RIFLESSI SULLA SICUREZZA DEL LAVORO	pag. 45
10 ter. R.S.P.P. – Ulteriori aggiornamenti in tema formativo	pag. 46
11. COMUNICAZIONE UNICA PER L'AVVIO DELL'IMPRESA	pag. 47
12. FAC SIMILI VARI	pag. 48
a. Il fac simile contratto co.co.co. a progetto	pag. 48
b. Il fac simile contratto occasionale agricolo	pag. 50
c. Il fac simile contratto occasionale non agricolo	pag. 51
d. Il fac simile dello scambio di manodopera	pag. 52
e. Il fac simile della lettera di assunzione impiegato/operaio agricolo tempo pieno ed indeterminato	pag. 53
f. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale	pag. 54
g. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno	pag. 55
h. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno art. 21 lett. C	pag. 56
i. Il fac simile assunzione impiegato a termine	pag. 57
j. Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione	pag. 58
k. Il fac simile della dichiarazione liberatoria	pag. 59
13. PROCEDURE DISCIPLINARI e FAC SIMILI	pag. 60
14. FAC SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTI DI LAVORO	pag. 63
a. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo con preavviso	pag. 64
b. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo senza preavviso	pag. 65
c. Il fac simile risoluzione consensuale	pag. 66

CAPITOLO 1 – IL CONTRATTO DI LAVORO

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

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

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

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

La contrattualistica collettiva agraria

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

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

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

Accordi preliminari al contratto collettivo nazionale (1944-49)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'istituzione della quattordicesima, tutto sommato, avvenne in epoca piuttosto precoce rispetto a quanto accaduto nella contrattazione collettiva di altri settori. Nell'industria, ad esempio, le mensilità aggiuntive sono tuttora ferme alla tredicesima (come vedremo meglio nel capitolo destinato alla comparazione del costo del lavoro). Difficile trovare una spiegazione a questo fenomeno indubbiamente

anomalo. Probabilmente, in agricoltura, ci fu la tendenza a "compensare" i minori aumenti retributivi che potevano essere concessi alla paga diretta, attraverso l'introduzione di sempre maggiori trattamenti economici indiretti.

Il patto diventa contratto(1977-94)

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

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

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

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

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

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

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

Ma un altro dirimponte 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 (attualmente vigente) del 2002, che sarà oggetto di disamina al prossimo capitolo.

Conclusioni

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

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

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

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

Il contratto collettivo nazionale di lavoro oggi

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

- CCNL operai agricoli 25 maggio 2010;
- CCNL impiegati e quadri dell'agricoltura del 4 giugno 2008, con scadenza il 31 dicembre 2011;
- CCNL per i dirigenti dell'agricoltura del 26 gennaio 2009, con scadenza il 31 dicembre 2012.

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

- C.P.L. operai agricoli del 18 luglio 2008, con scadenza al 31 dicembre 2011;
- C.P.L. impiegati e quadri agricoli del 23 marzo 2010.

ACCORDO SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda la contrattazione inerenti gli operai agricoli in data 22 settembre 2009 è stato siglato (anche dalla Flai CGIL il protocollo nazionale d'intesa relativo alla contrattazione collettiva del settore sostanzialmente confermativo degli assetti previsti dal vigente CCNL.

CAPITOLO 2 - LO SCENARIO NORMATIVO

La legge Biagi; in particolare, le collaborazioni occasionali agricole e gli altri rapporti atipici

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto concerne l'aspetto normativo si favorisce l'introduzione di norme di orientamento non vincolanti per i destinatari (c.d. soft laws) ma tendenti a favorire comportamenti virtuosi. Esaltata la funzione sussidiaria della contrattazione collettiva

come fonte regolatrice primaria del rapporto di lavoro, con evidente accentuazione del livello territoriale o secondario (aziendale); di nuovo conio la ridefinizione del rapporto tra il contratto collettivo di lavoro ed il contratto individuale che può, in determinati casi, derogare dal livello di normativa stabilito dal contratto collettivo.

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

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

Il libro bianco è stato attuato in molte parti.

Attuata la normativa sugli extracomunitari, con la c.d. legge Bossi-Fini, che oramai rappresentano il 15% di tutto il lavoro agricolo.

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

Vediamo le principali questioni poste dal decreto legislativo "Biagi" (n. 276/2003 e s. m. i.), con particolare riferimento alle nuove forme di lavoro e alle relative tipologie contrattuali.

Lavoro intermittente o job on call

Secondo il decreto "Biagi" è lavoro intermittente la prestazione resa da un lavoratore dipendente il quale si pone a disposizione di un datore di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, che può utilizzarne la prestazione "a chiamata", secondo i limiti della nuova disciplina.

La norma prevede che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da emanarsi trascorsi sei mesi.

La legge prevede, in via sperimentale, che il contratto di lavoro intermittente possa essere altresì stipulato anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- c) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.L.vo 19/9/1994 n. 626, e successive modificazioni.

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta, deve recepire i contenuti dei CCNL ed è prova per i seguenti elementi:

- a) Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità;
- d) Indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Caratteristica dell'istituto è l'indennità di disponibilità:

- Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non dovrà essere inferiore alla misura prevista con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
- Sulla indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
- L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
- Ove il lavoratore non comunichi l'impedimento, questi perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
- Le norme di cui sopra si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

La legge prevede anche il lavoro intermittente per periodi particolari (fine settimana, ferie estive, natalizie).

Ricordiamo che il CCNL 10 luglio 2002, per gli operai agricoli, aveva già disciplinato una particolare forma di lavoro "intermittente" senza diritto alla indennità di disponibilità (vedi art. 19, ottavo comma, lettera b). Con recente decreto (Decreto

Ministero del Lavoro 23/10/2004, in G.U. n. 259 4/11/04) sono state individuate le attività di carattere discontinuo per le quali è ammesso il lavoro a chiamata.

Lavoro ripartito o job sharing

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

Fermo restando il vincolo di solidarietà, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno degli coobbligati è posta in capo all'altro obbligato. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

Il contratto di lavoro ripartito è in forma scritta e deve contenere:

a) La misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) Il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

I lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Dal punto di vista previdenziale i lavoratori sono assimilati ai lavoratori con contratti part.time.

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva.

Lavoro a tempo parziale o part-time

Il decreto Biagi modifica i previgenti D.L.vi n. 61/2000 e n. 100/2001. Importante è sottolineare la possibilità nuovamente introdotta dal decreto Sacconi, delle clausole flessibili od elastiche .

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare con l'assistenza sindacale, sulla base dei contratti collettivi, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Lavoro a progetto ex co.co.co.

Abolite di fatto le figure dei co.co.co. collaboratori coordinati e continuativi.

È questa una delle più eclatanti smentite alla propaganda anti decreto "Biagi". Il Governo aumenta le tutele ed elimina figure di precariato legalizzato introdotte dai governi della "sinistra" (il c.d. pacchetto Treu) con l'appoggio sostanziale del sindacalismo confederale.

Il Ministero del Lavoro ha diramato la circolare esplicativa concernente le note figure dei co.co.co. (collaboratori coordinati e continuativi, oggi "a progetto"). Parimenti ha chiarito le tipologie relative al lavoro occasionale.

Come si ricorderà l'art. 61 (e seguenti) del decreto legislativo 10/9/2003 n. 276 (c.d. legge Biagi) ha disciplinato in modo nuovo le figure dei collaboratori "autonomi" o "parasubordinati" già previsti dall'art. 409 c.p.c., dalla legge 335/1995 e dall'art. 47 del Tuir.

Secondo la nuova norma tali rapporti (prevalentemente personali e senza vincolo di subordinazione) devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

Da tale disposizione sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila euro.

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

a) Indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) Indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

c) Il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) Le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) Le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto, il lavoratore ha diritto ai compensi previsti per legge per le invenzioni fatte durante il rapporto.

Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

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

La legge estende ai vecchi co.co.co. numerosi diritti dei dipendenti: la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il contratto si intende comunque risolto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Ai co.co.co. si applicano le norme sul processo del lavoro, e sulla maternità le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626/1994 quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

I contratti di lavoro a progetti, ex co.co.co., si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali e modalità stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

I diritti derivanti da tali rapporti possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'art. 2113 c.c.

La norma prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato configuri o sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si converte in un rapporto di lavoro subordinato. Rimangono applicabili le vecchie regole per gli amministratori di enti e società, per gli iscritti agli albi professionali, pensionati di vecchiaia e altre figure che non interessano il settore agricolo (sportivi, agenti e rappresentanti).

Con la circolare n. 1/2004 dell'8 gennaio 2004 il Ministero chiarisce alcuni dei dubbi interpretativi sorti al momento della pubblicazione in G.U. del decreto Biagi.

La circolare ministeriale chiarisce che il lavoro "a progetto" è una forma particolare di collaborazione coordinata e continuativa che non assorbe tutte le ipotesi di lavoro parasubordinato. Sono perciò ipotizzabili anche collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili a progetto, sia pure nei limiti circoscritti dal D.Lgs 276/2003; in sostanza, come già si accennava, possono continuare ad essere instaurati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa come in precedenza – e cioè senza la necessità di individuare un progetto – in tutte quelle ipotesi di esclusione dall'ambito di applicazione della nuova normativa (rapporti con la pubblica amministrazione, prestazioni occasionali, professionisti iscritti ad albi, agenti e rappresentanti di commercio, componenti di organi di amministrazione e controllo, pensionati di vecchiaia).

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

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

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

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

Le prestazioni occasionali non debbono avere durata complessiva superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e non debbono comportare un compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare, con il medesimo committente, superiore a 5 mila euro. Nel caso in cui la prestazione occasionale rispetti tali limiti viene svolta in maniera coordinata e continuativa, il rapporto non è assoggettato alle norme di cui al D.Lgs 276/2003 (forma scritta, riconduzione a progetto, ecc.), ma i relativi compensi sono comunque assoggettati all'imposizione fiscale e previdenziale (gestione parasubordinati) prevista per le collaborazioni coordinate e continuative. Qualora invece la prestazione occasionale non abbia carattere di continuità e coordinamento (ad es. sia episodica e sporadica), l'assoggettamento alla contribuzione

prevista per i lavoratori parasubordinati non sussiste, salvo che il compenso sia complessivamente percepito nell'anno solare, anche da più committenti, superi i 5 mila euro (art. 44, co. 2, D.L. 269/2003).

La circolare chiarisce da ultimo che con l'introduzione della nuova figura di collaboratore a progetto e di quelle occasionali non è venuta meno la possibilità di stipulare contratti d'opera ai sensi dell'art. 2222 e ss. del codice civile. Con la conseguenza, ad esempio, che qualora una prestazione occasionale superi uno dei parametri previsti (30 giorni e 5 mila euro), non necessariamente il relativo rapporto deve essere ricondotto nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto, ben potendo lo stesso qualificarsi come contratto d'opera ai sensi dell'art. 2222 del c.c.

Si allega bozza di contratto "a progetto" da eventualmente adattare alle varie fattispecie. Si allega altresì bozza di contratto "occasionale" ex art. 2222 c.c.

Collaborazioni occasionali agricole

Come si ricorderà l'art. 122 della finanziaria 2001 prevedeva che "in sede di sperimentazione e per un periodo non superiore a due anni, i coltivatori diretti iscritti agli elenchi provinciali possono avvalersi per la raccolta di prodotti agricoli, in deroga alla normativa vigente, di collaborazioni occasionali di parenti e affini entro il quinto grado per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore ai tre mesi".

Secondo l'art. 74 del codice civile la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite. Sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra., in linea collaterale quelle che pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra. Nella linea retta si computano altrettanti gradi quante sono le generazioni, escludendo lo stipite. Nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendono all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

Secondo l'art. 78 del c.c. l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge.

Brevemente riportiamo un sunto delle principali parentele e affinità.

Con la legge finanziaria 2003 (all'art. 45) si erano individuate modifiche all'istituto.

Il nuovo testo prevedeva infatti che per il solo anno 2003 i coltivatori diretti iscritti negli elenchi provinciali, ai fini della raccolta di prodotti agricoli, potevano avvalersi, in deroga alla normativa previdenziale vigente, di collaborazioni occasionali di parenti entro il secondo grado aventi anche il titolo di studente, per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a novanta giorni.

La norma comunque prevedeva l'obbligo dell'iscrizione all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Con successivo decreto dovevano essere poi precisate le modalità di comunicazione di tale opzione agli enti previdenziali.

Per scrupolo ricordiamo i principali gradi di parentela e affinità.

Parenti in linea diretta: rispetto all'interessato sono parenti di primo grado il genitore e il figlio, di secondo il nipote e il nonno, il terzo il figlio del nipote e il bisnonno, di quarto grado il nipote del nipote e il nonno del nonno, di quinto grado il figlio del nipote del nipote e il nonno del bisnonno (sono di sesto grado il nipote del nipote e il padre del nonno del bisnonno).

Parenti in linea collaterale: il rispetto all'interessato il fratello è parente di secondo grado, di terzo grado è il nipote e lo zio, di quarto grado è parente collaterale il figlio del nipote, il cugino, il figlio del bisnonno, è parente di quinto grado collaterale il nipote del nipote, il figlio del cugino, il nipote del bisnonno, il figlio del trisnonno (è parente di sesto grado collaterale il figlio del nipote del nipote, il nipote del cugino, il figlio del nipote del bisnonno e il nipote del trisnonno).

Affini: come prima si accennava, l'affinità è il vincolo che lega un coniuge ai parenti dell'altro coniuge, nella linea e nel grado in cui l'interessato è parente di uno dei due coniugi, questi è affine dell'altro coniuge; ad esempio, tra marito e suocero vi è affinità, in linea retta di secondo grado, ecc.

In linea collaterale la cognata è affine di secondo grado, il figlio della cognata così come lo zio del coniuge sono di terzo grado, il nipote della cognata di quarto grado, così come il cugino del coniuge, infine è di quinto grado il figlio del cugino del coniuge.

Il recente decreto legislativo, emanato in ossequio alla legge delega n. 30/2003, muta nuovamente lo scenario in senso molto favorevole alle aziende agricole.

L'art. 7 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 recente 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 ancorchè questa non abbia carattere di indeterminatezza. Il decreto legislativo definisce oggi (nell'ambito della norma sui co.co.co ad altri fini peraltro) come "occasional" i rapporti di lavoro quando non superiori ai 30 giorni.

Per le varie attività agricole 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).

Prestazioni occasionali accessorie

La norma prevede poi una nuova figura di prestazioni lavorative.

Le prestazioni di lavoro accessorio originariamente erano quelle attività lavorative di natura meramente occasionale, rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne. Di rilievo nel settore agricolo il Vaucher al quale si rimanda.

Certificazione dei rapporti di lavoro

È questo un capitolo fondamentale per rendere certezza nei rapporti di lavoro in ordine alla natura degli stessi (se di tipo subordinato ovvero autonomo). La legge prevede infatti che, al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente ripartito, a tempo parziale e a progetto (ex co.co.co.), nonché dei contratti di associazione in partecipazione (art. 2549 e ss. c.c.), le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura prevista dal decreto Biagi.

Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le Commissioni di certificazione istituite presso:

- Gli enti bilaterali di emanazione contrattuale;
- Le Direzioni provinciali del Lavoro;
- Le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie per casistiche particolari.

La procedura è volontaria e consegue a una istanza scritta comune alle parti.

Le certificazioni dell'accertamento sul tipo di rapporto fanno fede verso terzi. Avverso la certificazione sono possibili rimedi in sede giurisdizionale.

L'art. 80 del Decreto Biagi prevede infatti che nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi (es. Inail, Inps) nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria (Giudice del Lavoro) per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato, ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa. Sono certificabili tutti i rapporti di lavoro (art. 18 DLgs 251/04).

Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione; si veda quanto più avanti specificato nel capitolo "Collegato lavoro".

Somministrazione lavoro

Per somministrazione di lavoro si intende la fornitura (o affitto) professionale di manodopera. I soggetti somministratori (agenzie o intermediari specializzati) debbono rispondere a particolari requisiti legali stabiliti dagli artt. 4 e 5 dello schema di decreto. A garanzia del corretto assetto di legge sono previste importanti sanzioni penali (art. 18).

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

Cessione ramo d'azienda, appalti e distacchi

La riforma Biagi prevede che il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 del c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro (vista più sopra) per l'esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e il possesso da parte sua, o di suo personale utilizzato nell'appalto, della professionalità specifica corrispondente alle esigenze tecniche del servizio dedotto in contratto.

In caso di appalto di servizi il committente imprenditore è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

L'ipotesi del distacco viceversa si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Resta ferma la disciplina prevista dall'art. 8, terzo comma, della legge 19/7/93 n. 236, di conversione del decreto legge 20/5/93 n. 148, nei casi temporanei di comandi o distacchi, regolati con accordo sindacale, per avviare al licenziamento del lavoratore.

Mercato del lavoro

L'insieme delle norme ha lo scopo di realizzare un sistema di nuovi strumenti intesi ad aumentare, nella sostanza, le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di chi è in cerca di una prima occupazione, ovvero delle fasce deboli del mercato del lavoro.

Formazione

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

Associazione in partecipazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In generale dal contratto non origina un rapporto associativo.

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

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

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

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

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

La Cass. 19/12/2003 n. 19475 ha affermato, avuto riguardo alla distinzione tra contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato e contratto di lavoro subordinato con retribuzione legata agli utili dell'impresa, che l'elemento differenziale tra le due fattispecie risiede nel contesto regolamentare patrizio in cui si inserisce l'apporto della prestazione lavorativa, dovendosi verificare l'autenticità del rapporto di associazione, che ha come elemento essenziale, connotante la causa, la partecipazione dell'associato al rischio di impresa, dovendo egli partecipare sia agli utili che alle perdite.

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

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

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

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

Il collegato lavoro del 2010.

Il 19 ottobre 2010 è stato approvato il c.d. "collegato lavoro", provvedimento già commentato alcuni mesi fa su queste colonne, provvedimento molto contestato dalla sinistra sindacale e dalla C.G.I.L. e da gran parte dei commentatori (a volte non disinteressati) avvocati, docenti universitari, "esperti" in materia di lavoro e già rinviato alle Camere, per un nuovo esame, dal Presidente della Repubblica il 31 marzo, in specie per le regole su clausole compromissione e sull'arbitrato in rapporto al licenziamento ed ad altre questioni minori. Il nuovo testo è stato accolto criticamente (pur se in modo meno massivo) dalle stesse Cassandre, una per tutte – con giudizi sommari e ad avviso di chi scrive, ingiusti – si veda il Manifesto del 21 ottobre 2010, la articolo della prof. Roccella dal titolo "collegato lavoro: ingiustizia è fatta"; non meno risentita la reazione della C.G.I.L. che parla di "Controriforma del lavoro", diffondendo sul sito istituzionale documenti alquanto critici e di totale dissenso anche dalle posizioni di Confindustria, C.I.S.L. e U.I.L.

Il provvedimento è stato approvato alla 7° lettura parlamentare e reca il segno visibile delle modificazioni introdotte a seguito dell'intervento del Presidente della Repubblica e della pluralità di passaggi parlamentari che più volte ne hanno mutato il testo. Il collegato (50 articoli in complesso) si compone di distinti blocchi:

- a) una serie di deleghe per il riordino di molte normative speciali e per la riforma degli enti previdenziali;
- b) interventi di riforma di molte norme e procedure che interessano in particolare le aziende ed i lavoratori.

Il collegato assegna, infatti, al governo numerose deleghe da concretizzazioni da parte dell'Esecutivo sui lavori usuranti (tre mesi), sul riordino degli Enti previdenziali (dodici mesi), sul riordino della normativa relativa ai congedi, alle aspettative ed ai permessi (sei mesi), sul riordino degli ammortizzatori sociali, sul riordino dei servizi per l'impiego, sugli incentivi all'occupazione, sull'apprendistato, sull'occupazione femminile (ventiquattro mesi).

Non meno pregnante la nuova disciplina in tema di rapporto di lavoro (maxi sanzione per il lavoro sommerso, sanzioni in materia di lavoro, verbale unico di notifica e diffida, tentativo facoltativo di conciliazione, certificazione, arbitrato, impugnativa dei licenziamenti e dei recessi dai contratti a termine e dalle collaborazioni, passaggi d'azienda, permessi, "mini co.co.co." nel settore dell'assistenza alla persona, apprendistato).

Molte anche le nuove regole per il pubblico impiego (mobilità, part-time, aspettativa, pari opportunità).

Vediamo in sintesi le principali, e di immediata applicazione, normative introdotte con il collegato.

Maxi sanzione per lavoro nero.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di assunzione di lavoratori *subordinati* senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica la sanzione amministrativa da euro 1.500,00 a euro 12.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è da euro 1.000,00 a euro 8.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 30,00 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50%.

Le sanzioni di cui sopra non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche qualora si tratti di differente qualificazione.

Norme particolari per il settore pubblico e del turismo in materia di comunicazione di assunzione e sanzioni. Dalla maxi sanzione è escluso il lavoro domestico.

Al riguardo, numerosi i cambiamenti: **a)** muta la condotta, non si parla più di lavoratori non risultanti dalla scrittura obbligatoria, ma di lavoratori per i quali non è stata effettuata la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego; **b)** non potranno essere più sanzionati i rapporti di carattere diverso dal lavoro subordinato, e cioè di carattere autonomo o familiare, nessuna sanzione, infatti, potrà essere irrogata d'ora in poi in relazione alle tipologie di prestazione per la quale non è prevista la comunicazione anticipata al Centro per l'impiego, ad esempio per le prestazioni occasionali ed accessorie (art. 70 del D.lvo n. 276/2003) e per le collaborazioni familiari; **c)** novità in tema di sanzioni civili per le violazioni previdenziali: le sanzioni sono aumentate del 50%, abolito però l'importo minimo di 3.000,00 euro; **d)** non è applicabile la maxi – sanzione, "qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se si tratta di differente qualificazione"; si tratta di un "sostanziale ravvedimento operoso": proprio rispetto alla volontà datoriale di non occultare un rapporto di lavoro si possono ritenere utili, ovviamente antecedentemente alla ipotetica ispezione sul lavoro, le scritture previdenziali (denunce mensili, versamenti I.R.P.E.F. e contributivi, I.N.P.S. ed I.N.A.I.L.), ancora la sussistenza tra le parti di rapporti diversi aventi rilievo contributivo o fiscale; soddisfacente anche la comunicazione tardiva al Centro per l'impiego, ancora, ad avviso di chi scrive, se dotate di data certa, le registrazioni sul L.U.L., magari per il tramite delle associazioni di categoria, la sussistenza di un contratto di lavoro sottoscritto dalle parti.

Il collegato modifica anche una vecchia norma in tema di diffida (ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004); infatti, mentre l'art. 3, comma 5, della legge n. 73/2002 escludeva l'applicabilità alla "maxi sanzione" dell'istituto della diffida, con il nuovo testo il soggetto che regolarizzi la violazione a seguito della diffida impartita in sede ispettiva potrà estinguere le violazioni attraverso il pagamento di una sanzione pari al minimo edittale (€ 1.500,00 o 1.000,00 nell'ipotesi ridotta), maggiorata di un quarto della sanzione stabilita in misura fissa (€ 37,50 o 7,50 nell'ipotesi ridotta), entro il termine oggi previsto di 45 gg. (30 per regolarizzare e 15 per provvedere al pagamento).

Orario di lavoro.

Nuovamente modificato l'assetto delle sanzioni in materia di orario di lavoro. In pratica:

- in caso di violazione della durata media dell'orario settimanale di lavoro (48 ore, comprensive dello straordinario) ovvero
- in caso di violazione della normativa sui riposi settimanali (anche intesi come media su un periodo non superiore a 14 giorni – 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero)

si applica la sanzione amministrativa da 100,00 a 750,00 euro. Qualora riguardi più di 5 lavoratori e si sia verificata in almeno 3 periodi di riferimento (4, 6 o 12 mesi) la sanzione amministrativa è graduata tra 400,00 e 1.500,00 euro. Quando la violazione riguarda più di 10 lavoratori e si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento, la sanzione è compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro e non si può utilizzare il pagamento in misura ridotta.

In caso di violazione della normativa sulle ferie, la sanzione amministrativa è compresa tra 100,00 e 600,00 euro. Se riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno due anni, la sanzione è compresa tra 400,00 e 1.500,00 euro. Se la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione va da 800,00 a 4.500,00 euro e non si applica la misura ridotta.

Ricordiamo al riguardo delle regole sull'orario di lavoro, che i contratti collettivi possono derogare alle norme di legge (v. legge n. 133/2008, D.lgs. n. 66/2003).

In caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero, la sanzione amministrativa oggi prevista è fissata tra 50,00 e 150,00 euro; qualora interessi più di 5 lavoratori o si sia verificata in almeno tre periodi di 24 ore, la sanzione va da 300,00 a 1.000,00 euro. Quando la violazione delle norme riguardi più di 10 lavoratori o si sia verificata almeno in cinque periodi, la sanzione è compresa tra 800,00 e 4.500,00 euro; in tal caso non si può utilizzare il pagamento in misura ridotta.

Anche in tali ipotesi, sono previste deroghe contrattuali.

Handicap: permessi per l'assistenza.

Il permesso di 3 giorni per l'assistenza di un familiare, non ricoverato a tempo pieno, compete (art. 24 collegato):

- solo ai parenti ed affini entro il 2° grado;
- fino al 3° grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbia compiuto i 65 anni o sia affetto da patologie invalidanti o sia deceduto;
- ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona;
- ad entrambi i genitori lavoratori dipendenti, previa alternanza, per assistere il figlio, anche adottivo, portatore di handicap.

Nuova regola nel caso del compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 è previsto in favore di entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa nell'ambito del mese.

Clausole generali, certificazione del contratto di lavoro.

Il cuore del "nuovo" collegato è rappresentato dalle regole (tanto contestate dalla C.G.I.L.) previste dagli artt. 30 e 31 del nuovo articolato.

Secondo il nuovo disegno riformatore "in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge in tema di lavoro, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni della parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento".

Ampliata la possibilità di certificare un rapporto allargando, con il nuovo testo dell'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003, a tutti i contratti (anche commerciali e di servizio) in cui sia dedotta, anche indirettamente, una prestazione di lavoro.

Conciliazione ed arbitrato.

Il tentativo "obbligatorio" di conciliazione, di cui all'art. 410 c.p.c., reso tale dal D.lgs. n. 80/1998, ridiventa facoltativo, salvo che per i casi legati alla certificazione.

Con questa nuova norma viene meno la condizione di procedibilità di cui al previgente art. 412 bis c.p.c.

Modificata anche la composizione della commissione e le regole per la costituzione della stessa, modificata grandemente la procedura conciliativa.

Il tentativo di conciliazione nel nuovo testo è di massima, come sempre, attivato per iniziativa del lavoratore; la richiesta (lavoratore, prestatore, datore di lavoro o committente) dovrà essere sottoscritta dal presentatore e consegnata agli uffici brevi manu o spedita con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

Analoga comunicazione in copia dovrà essere inviata alla controparte.

Nella predetta istanza, si dovranno indicare:

- a) dati identificativi della parte richiedente e della parte convenuta, con indirizzi e sede;
- b) luogo nel quale è sorto il rapporto o nel quale l'azienda o la dipendenza cui è addetto il lavoratore o nella quale questi prestava la propria collaborazione;
- c) luogo presso il quale indirizzare le comunicazioni;
- d) esposizione dei fatti e delle domande.

La norma prevede poi che nei venti giorni successivi al ricevimento della richiesta, il convenuto (di norma l'azienda) che abbia ricevuto l'istanza possa aderire al tentativo di conciliazione depositando, a sua discrezione, le proprie contro deduzioni. Nei dieci gironi successivi, la commissione fissa l'incontro che dovrà essere esplicitato entro trenta giorni.

In caso di accettazione del convenuto, i termini per il ricorso giudiziale sono sospesi fino al giorno in cui si definirà il tentativo con il verbale di mancata conciliazione.

In caso di mancata accettazione, i termini decorreranno quindi decorsi i venti giorni dell'istanza (caso di silenzio rifiuto) ovvero antecedentemente qualora vi sia un rifiuto espresso.

Mutuando le regole della conciliazione pubblica, in caso di mancato accordo, la commissione dovrà formulare una proposta per la definizione della controversia in esame, i termini della proposta dovranno essere riportati nel verbale con le posizioni delle parti.

Il giudice, in caso di mancato accordo in sede di giudizio, potrà tenere conto del comportamento delle parti, qualora non vi siano adeguate motivazioni al rifiuto della proposta della commissione.

La nuova norma pone problemi di natura tecnica in ordine ai procedimenti attivati nel periodo transitorio, al riguardo si attendono i necessari orientamenti amministrativi; ad avviso di chi scrive, i procedimenti per i quali vi è già fissazione della commissione ovvero promossi antecedentemente dovranno essere "governati" sulla base delle vecchie regole, pur avvertendo le parti della non obbligatorietà del tentativo di conciliazione.

Nessuna modifica per le conciliazioni in sede sindacale, già previste dal previgente ex art. 411 c.p.c.

Il collegato modifica anche il comma 1, dell'art. 420 c.p.c., nella nuova formulazione il giudice tenta "la conciliazione e formula alle parti una proposta transattiva"; "il rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituisce elemento valutabile dal giudice ai fini del giudizio".

Di rilievo la riscrittura dell'art. 412 c.p.c.: il Legislatore ha previsto, durante il giudizio, la facoltà per le parti, o durante il tentativo di conciliazione o al termine dello stesso che le stesse volontariamente assegnino l'esame della controversia alla commissione di conciliazione attivata presso la D.P.L., che si costituisce all'uopo in organo arbitrale.

Con la ridefinizione dell'art. 412 ter del c.p.c. si è previsto che tanto le conciliazioni quanto l'arbitrato possono essere effettuate in sede sindacale con le modalità stabilite nei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Con l'art. 412 quater c.p.c. è stata prevista una nuova forma di arbitrato irrituale, che si fonda sulla volontarietà e che prescinde da un precedente tentativo di conciliazione.

Il collegio di conciliazione e arbitrato, di cui si tratta, è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di Presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

L'art. 412 quater c.p.c. prevede una precisa procedura, stabilisce i compensi per gli arbitri ed il regime delle impugnazioni del lodo.

Il comma 10 prevede poi la tanto controversa questione della clausola compromissoria per la risoluzione delle controversie di lavoro.

Secondo il nuovo testo, emendato a seguito dei rilievi del Presidente Napolitano ed a seguito dell'avviso comune delle parti sociali (senza la C.G.I.L.) prevede "le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie (vedi art. 808 c.p.c. ed artt. 412 e 412 quater c.p.c.) solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata dagli organi di certificazione. Le commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, l'effettiva volontà della parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato".

Regole particolari sono previste per il caso in cui la materia non venga disciplinata in sede sindacale o interconfederale.

Licenziamento – decadenze.

L'art. 32 del collegato prevede come "il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosessanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Tali disposizioni si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento, ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto o alla legittimità del termine, al recesso del committente nei contratti di collaborazione co.co.co. e co.co.pro., al trasferimento del lavoratore ex art. 2103 c.c., per l'azione di nullità del termine e proroga dei contratti a termine".

La norma sulla decadenza si applica ai contratti a termine in corso, con decorrenza dalla data di scadenza del termine e a quelli stipulati in applicazione di norme diverse dal D.Lgs. n. 368/2001, alla cessazione di contratti ex art. 2112 c.c., decorrendo il termine dalla data del trasferimento in caso di somministrazione irregolare.

Sempre per i contratti a termine, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Con possibilità di ridurre tale somma al 50% se in contratti collettivi prevedono l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori già occupati a tempo determinato secondo opportuna graduatoria.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali.

L'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata (co.co.co. e co.co.pro.) configura il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali.

In pratica il committente, che non versa alla gestione separata, è equiparato al datore di lavoro che non versa le ritenute previdenziali dei lavoratori subordinati, ed è punito con la "reclusione fino a tre anni e multa fino a 1.033.00 euro".

Ricordiamo che tale sanzione non è applicata qualora il datore o committente che disponga il versamento entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Il collegato contiene numerose alte norme di minor rilievo di carattere previdenziale e in materia di amministrazione del lavoro.

Maxisanzione per lavoro sommerso. Collegato lavoro (legge 183/2010). Circolare ministeriale n° 38 del 12/11/2010.

Come avevamo già anticipato la disciplina della maxisanzione per il lavoro "nero" è stata profondamente rivisitata dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183, il notorio e famigerato (per alcuni) "collegato lavoro".

Le modifiche sono entrate in vigore il 24 novembre 2010.

1) Condotta – presupposto.

Il collegato lavoro prevede che la maxisanzione sia applicabile *"in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato"*, la vecchia formulazione si riferiva invece alla presenza di lavoratori *"non risultanti dalle scritture obbligatorie"*.

Pertanto, non rileva la presenza regolare del lavoratore "sommerso" su altra documentazione (Libro Unico del Lavoro, scrittura INPS/INAIL, ecc.); l'omessa comunicazione di assunzione preventiva è, nel nuovo quadro normativo, l'elemento fondamentale in base al quale vengono individuati i lavoratori "in nero"; in sostanza, se è carente la comunicazione preventiva di assunzione, il lavoratore deve comunque considerarsi come "sommerso", anche se registrato su altri documenti obbligatori e scatta, quindi, la sanzione.

La nuova formulazione appare francamente penalizzante per i casi di assoluta buona fede (chi, infatti, assume in nero un lavoratore e poi lo iscrive sul L.U.L.?; solamente un errore può giustificare tale omissione) e sarebbe opportuna una migliore descrizione della condotta punita con la maxisanzione: diversamente siamo alla presunzione dell'errore e non dell'elusore o evasore! Di questi elementi il legislatore tiene però conto per le causali esimenti di cui si dirà poi.

In ogni caso, si trascurano i casi nei quali non vi è la comunicazione preventiva di assunzione come:

- assunzione di lavoratori in somministrazione da parte delle Agenzie di somministrazione (la comunicazione va effettuata entro il ventesimo giorno del mese successivo);
- assunzione di lavoratori da parte di istituzioni scolastiche private (la comunicazione va effettuata entro i dieci giorni successivi);
- assunzione di lavoratori per cause di forza maggiore o eventi straordinari (vedi note del Ministero del Lavoro n. 440 del 04/01/2007 e n. 4746 del 14/02/2007).

2) Sfera di applicazione

Rivisto, poi, l'alveo di applicazione della maxisanzione, la nuova norma si riferisce infatti all'ipotesi di *"impiego di lavoratori subordinati... da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico"*.

La legge n. 183/2010 circoscrive perciò l'ambito di applicazione della maxisanzione per il lavoro sommerso ai soli casi di impiego (in nero) di "lavoratori subordinati" alle dipendenze di datori di lavoro privati.

In questo senso si segnala come la circolare ministeriale n. 38/2010 sottolinei come l'ambito di applicazione della maxisanzione si differenzia da quello relativo all'applicazione del provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, che prescinde dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro (subordinato, autonomo, parasubordinato).

La maxisanzione da 24 novembre 2010 non sarà più applicabile nei casi di collaboratori coordinati e continuativi a progetto, associati in partecipazione, lavoratori autonomi, soci lavoratori, prestatori occasionali di lavoro accessorio (voucher), familiari (il tutto ovviamente se tali rapporti siano corretti e rispettosi delle normative relative).

Secondo il Ministero la maxisanzione non si applica nelle ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative o di lavoro autonomo instaurate correttamente sul piano formale (comunicazione al centro per l'impiego, ecc.) ma qualificate dalle parti come ipotesi di lavoro subordinato dagli ispettori in sede di accertamento.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione della norma i datori di lavoro domestico ed i datori di lavoro pubblico, compresi gli enti pubblici economici.

3) Cause di esclusione della maxisanzione

La maxisanzione non si applica in alcuni particolari ipotesi esimenti:

- a. Regolarizzazione spontanea ed integrale. Nel caso in cui il datore di comunichi tardivamente la instaurazione del rapporto di lavoro, se spontanea ed antecedente alla visita ispettiva, è idonea a dimostrare la volontà di non occultare il rapporto lavorativo ed esclude quindi l'applicazione della maxisanzione.
La comunicazione di assunzione da cui risulti la data di effettiva instaurazione del rapporto deve però essere effettuata entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi e che questi ultimi – maggiorati delle sanzioni civili – siano stati integralmente pagati entro 30 giorni dalla denuncia;
- b. Assolvimento degli obblighi contributivi. Qualora *"da adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia comunque una volontà di non occultare il rapporto"*, non si darà luogo alla maxisanzione. Come prova per l'esimente il datore dovrà esibire la documentazione comprovante l'assolvimento degli obblighi di natura contributiva, quali i modelli DM10, EMENS, UNIEMENS, DMAG; non sono, invece, esimenti, l'esibizione del contratto individuale di lavoro o l'iscrizione nel Libro Unico del Lavoro.

La circolare ministeriale precisa che la maxisanzione non si applica, qualora vi sia stato il pronto pagamento di contributi I.N.P.S. alla gestione separata, anche quando un lavoratore inquadrato come lavoratore parasubordinato, sia stato successivamente qualificato come subordinato a seguito di visita ispettiva.

Molto opportunamente, poi, il Ministero del Lavoro chiarisce che la maxisanzione non opera quando il datore di lavoro si sia affidato a professionisti o associazioni di categoria e non sia stato possibile effettuare la comunicazione di assunzione in via telematica, a causa di ferie o chiusura dei soggetti abilitati; in tal caso, deve aver comunque provveduto ad inviare la comunicazione a mezzo fax o modello *UniUrg* e deve poter documentare l'affidamento della pratica a soggetti abilitati e la chiusura degli stessi, dovendo comunque provvedere all'invio della comunicazione ordinaria il primo giorno utile successivo alla riapertura degli uffici.

4) Sanzioni – misura della maxisanzione e misura ridotta

La maxisanzione rimane invariata ed ammonta ad una somma compresa tra i 1.500,00 ed i 2.000,00 euro, per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150 euro per ogni giornata di lavoro effettivo.

Alla sanzione amministrativa ordinaria viene affiancata, con il collegato lavoro, una sanzione in misura ridotta, da 1.000,00 a 800,00 euro, oltre a 30 euro giornalieri, da pagare entro 45 giorni dalla notifica delle violazioni, *“nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo”*.

Tale ipotesi si ha quando un lavoratore viene utilizzato “in nero” per un certo periodo di tempo e, poi, regolarizzato ed assunto con le prescritte comunicazioni di assunzione, ma da una data posteriore a quella di effettivo inizio del rapporto (è una sorta di ravvedimento operoso).

5) Maxi sanzione e altre sanzioni amministrative

La disciplina in materia di maxisanzione per il lavoro sommerso prevede che resta ferma *“l’applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore ...”*, trattando quindi la maxisanzione come sanzione “aggiuntiva”.

Nel caso di lavoro “nero” quindi restano applicabili tutte le misure sanzionatorie previste in merito ad altri adempimenti obbligatori in caso di assunzione di lavoratori dipendenti, quali mancata consegna al lavoratore del documento contenente le informazioni relative all’instaurazione del rapporto di lavoro, omessa registrazione sul Libro Unico del Lavoro.

Cade, invece, la sanzione prevista per la mancata comunicazione di assunzione; nel nuovo quadro normativo, dal 24/11/2010, tale omissione è, infatti, l’elemento costitutivo della condotta punita con la maxisanzione per il lavoro sommerso; il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 38 del 14/11/2010, ha chiarito che la mancata comunicazione preventiva al Centro per l’Impiego comporta esclusivamente l’applicazione di tale maxisanzione e non anche della specifica sanzione amministrativa per omessa comunicazione preventiva ex art. 19, c. 3, del D.Lgs. n. 276/2003 (da 100,00 a 500,00 euro).

La specifica sanzione per omessa comunicazione preventiva al Centro per l’Impiego è ritenuta applicabile nei casi di lavoro sommerso esclusi dall’ambito di applicazione della maxisanzione, quali il lavoro domestico, le collaborazioni coordinate e continuative, l’associazione in partecipazione, i tirocini, il lavoro subordinato nei casi in cui ricorrano le esimenti previste dalla legge (assolvimento degli obblighi contributivi).

6) Maxisanzione e sanzioni civili

In caso di ispezione qualora siano già scaduti i termini per il pagamento dei contributi e premi per il periodo di lavoro irregolare, alla maxisanzione sono da aggiungere le sanzioni civili per l’omessa contribuzione, maggiorate dal 50 per cento; in sostanza, la sanzione è elevata al 45 per cento all’anno fino ad un massimo del 0 per cento; abrogato il tetto minimo di 3.000,00 euro di sanzioni civili fissato dalla previgente normativa.

7) Soggetti competenti ad irrogare la maxisanzione

Con il nuovo “collegato lavoro” l’adozione del provvedimento – prima riservato al personale ispettivo delle Direzioni Provinciali del Lavoro – può essere propria di tutti *“gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza”*; sono competenti ad irrogare la maxisanzione perciò non solo gli organi di vigilanza delle Direzioni Provinciali del Lavoro, ma anche quelli dell’I.N.P.S., dell’I.N.A.I.L., dell’Agenzia delle Entrate, della Guardia di Finanza.

8) Diffida a regolarizzare (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)

Alla maxisanzione si può applicare l’istituto della diffida di cui all’art. 13, D.lgs. n. 124/2004: gli organi di vigilanza devono perciò diffidare i trasgressori a regolare sotto il profilo lavoristico, retributivo e contributivo la posizione dei lavoratori interessati; in caso di ottemperanza alla diffida la sanzione è fissata in € 1.500,00 per ciascun lavoratore e di € 37,50 per ogni giornata di lavoro irregolare, ridotta rispettivamente a € 1.000,00 ed € 7,50 nell’ipotesi di periodi di lavoro in nero seguiti da periodi di lavoro regolare.

CAPITOLO 3 – L’ORARIO DI LAVORO

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 192 del 17 agosto 2004 è stato pubblicato il d.lgs 19 luglio 2004, n. 213, recante *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di apparato sanzionatorio dell’orario di lavoro”*.

Vediamo in sintesi le principali novità, valevoli anche per il comparto agricolo.

Comunicazione in caso di superamento delle 48 ore: Il termine per effettuare la comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – settore ispezione in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale da parte di imprese che occupino più di dieci dipendenti, è stato portato a trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento (di norma quattro mesi rivedibili a sei o a dodici dalla contrattazione collettiva).

Ferie: Nel confermare in quattro settimane il periodo minimo di ferie annuali riconosciute al lavoratore, il decreto legislativo precisa, a modifica delle norme precedenti, che almeno due settimane vanno godute nel corso dell’anno di maturazione, mentre le restanti due settimane possono essere fruire nel corso dell’anno di maturazione debbono essere consecutive nel caso in cui il lavoratore lo richieda. Nulla è modificato relativamente ai limiti alla monetizzazione delle ferie non godute (possibile solo per i giorni di supero delle quattro settimane).

Visite mediche ai lavoratori notturni: Il d.lgs. n. 66 del 2003 prevedeva una valutazione obbligatoria dello stato di salute del lavoratore in caso di adibizione al lavoro notturno.

Il decreto legislativo correttivo precisa che la valutazione dello stato di salute deve avvenire:

- a cura e spese del datore di lavoro;
- per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente ai sensi dell’art. 17 del d.lgs. n. 626 del 1994;
- attraverso controlli preventivi e periodici almeno ogni due anni.

Il decreto legislativo ha introdotto una serie di sanzioni di carattere penale o amministrativo.

Divieto di adibire le lavoratrici madri al lavoro notturno: La violazione del divieto di adibire le donne in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino al lavoro notturno dalle ore 24,00 alle ore 06,00 è punita con l’arresto da due a quattro mesi o con l’ammenda da 516 euro a 2.582 euro.

La medesima sanzione si applica in caso di adibizione al lavoro notturno, nonostante esplicito dissenso scritto e comunicato al datore di lavoro almeno 24 ore prima dell’inizio della prestazione, delle lavoratrici madri con figli di età inferiore a tre anni

(elevatori a dodici nel caso di genitore unico affidatario del minore), nonché dei lavoratori con a carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104 del 1992.

Valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni: La violazione dell'obbligo di sottoporre i lavoratori notturni a preventivi e periodici controlli medici presso le competenti strutture sanitarie pubbliche o il medico competente ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 626 del 1994 è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

Durata massima dell'orario di lavoro: La violazione del divieto di superare le 48 ore settimanali di lavoro orario inteso quale durata media calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi (elevatori a sei o dodici mesi dalla contrattazione collettiva) è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

L'infrazione si concretizza solo quando al termine del periodo di riferimento la media settimanale delle ore di lavoro eseguite superi le 48. Pertanto, il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale per una o più settimane non comporta l'applicazione di alcuna sanzione qualora nelle altre settimane del periodo di riferimento il maggiore orario svolto venga compensato con un numero di ore inferiore al predetto limite, e tale da far rientrare la media complessiva del periodo in 48 ore settimanali.

Ferie: La violazione dell'obbligo di concedere al lavoratore un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, di cui almeno due da godere nel corso dell'anno di maturazione e le restanti due nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

Riposo giornaliero e settimanale: La violazione dell'obbligo di concedere al lavoratore undici ore di riposo giornaliero (consecutivo ogni 24 ore) e dell'obbligo di concedere al lavoratore un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni, di regola in coincidenza con la domenica (riposo settimanale), è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.

Comunicazione in caso di superamento delle 48 ore: La violazione dell'obbligo di effettuare la comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – settore ispezione in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale da parte di imprese che occupino più di dieci dipendenti, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.

Orario normale di lavoro e straordinario: È soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro la violazione delle disposizioni concernenti:

- la durata dell'orario normale di lavoro, fissata dalla legge in 40 ore settimanali;
- la durata massima del lavoro straordinario fissata dalla legge in 250 ore annuali, in difetto di disciplina collettiva applicabile;
- le modalità di computo (a parte) e di pagamento (con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi) del lavoro straordinario.

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Durata del lavoro notturno: Per la violazione delle disposizioni concernenti la durata massima del lavoro notturno – che, di norma, non può superare le otto ore in media nelle 24 ore – è prevista la sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro di notte oltre i limiti previsti. Dal 24 novembre 2010 sono entrate in vigore le sanzioni come precisate nel capitolo “Collegato lavoro”.

CAPITOLO 4 – VOUCHER

Lavoro occasionale di tipo accessorio (voucher).

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

La circolare INPS al riguardo prevedeva in sintesi:

- ✓ Il ricorso a prestazioni occasionali di tipo accessorio è previsto in favore di **tutte le imprese agricole**.
- ✓ Le prestazioni occasionali di tipo accessorio si intendono valide solo se effettuate da **studenti** e **pensionati**, l'importo massimo dei buoni prepagati (voucher) che ogni singola azienda può utilizzare nell'anno non può superare i 10.000,00 euro; ogni prestatore, studente o pensionato, non può percepire dalla stessa azienda agricola committente buoni per un valore superiore a 5.000,00 euro annui.

Al riguardo della figura dello “studente”, con la legge di sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in occasione delle vendemmie 2008, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, all'art. 22, comma 1, lettera f, si definiscono “studenti” i “... giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso le università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado”.

- ✓ Il valore di ciascun buono è di 10,00 euro, di cui 7,5 euro vanno al prestatore ed il resto agli enti previdenziali ed assicurativi, nonché al concessionario (il valore del buono non è orario e pertanto il compenso per la complessiva prestazione dovrà essere raggiunto direttamente tra le parti).
- ✓ Il buono prepagato può essere telematico oppure cartaceo; i buoni telematici possono essere utilizzati dalla data di pubblicazione della circolare; **i buoni cartacei sono invece in distribuzione presso tutte le sedi provinciali INPS, in carnet da cinque voucher i buoni cartacei possono essere ritirati presso le sedi INPS direttamente dall'impresa interessata, o tramite la propria associazione di categoria, previo pagamento di un bollettino di conto corrente postale.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota Bene

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

3) **Intestazione dei buoni utilizzati.**

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

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

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

5) **Accredito contributivo.**

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

ALL. 1

Delega per il ritiro di voucher cartacei.

Spett.le
INPS
sede di Bologna

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

Il sottoscritto, titolare dell'azienda agricola
....., con sede in
....., C.F. / P.IVA
....., in relazione alla (indicare lavorazione, es. vendemmia) da
effettuarsi presso i fondi situati in delega al ritiro di n°
..... carnet di buoni / voucher la Associazione di appartenenza denominata Confagricoltura Bologna in persona del
..... funzionario / dipendente della medesima.

Si allega la copia della ricevuta di pagamento, c/c postale 8977829 intestato a INPS D.G. Lavoro occasionale accessorio.
In fede

Azienda Agricola

Lì, _____

- 1) Allegato c/c pagamento

ALL. 2

Fac – simile comunicazione preventiva INAIL

Spett.le
INAIL
 N° fax 800.657657

Oggetto: Lavoro occasionale di tipo accessorio per (indicare lavorazione, es. vendemmia)
 Comunicazione INAIL – circ. INPS n. 81 del 31/07/08

Il sottoscritto titolare dell'azienda agricola
 con sede in
 C.F. / P.IVA
, in relazione alla (indicare lavorazione, es. vendemmia) da
 effettuarsi presso i fondi situati in Comunica ai sensi
 del punto 6.3 della circolare INPS n. 81 del 31 luglio 2008 i seguenti dati:

A) DATORE DI LAVORO

Dati Anagrafici

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

rappresentata da, nato a

....., il, residente in,

C.F.;

B) PRESTATORI

- Signor/a, nato/a il, a

....., C.F.; residente in

- Signor/a, nato/a il, a

....., C.F.; residente in

- Signor/a, nato/a il, a

....., C.F.; residente in

- Signor/a, nato/a il, a

....., C.F.; residente in

....., C.F.;

C) LUOGO DELLA PRESTAZIONE

La vendemmia 2008 è svolta sul fondo aziendale sito in

....., via

....., località

D) TEMPO DELLA PRESTAZIONE

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

..... e terminerà presumibilmente al

In fede

Azienda Agricola

Lì, _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Come si ricorderà, la Direzione Generale dell'I.N.P.S. ha emanato la circolare n. 94 del 27 ottobre 2008 con la quale ha fornito indicazioni e chiarimenti in merito all'utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio (cosiddetto voucher) per tutte le attività stagionali agricole e non più solo per la vendemmia.

La legge n. 33/2009 ha radicalmente modificato la normativa della Legge Biagi in materia di lavoro occasionale di tipo accessorio.

Con la circolare n. 88 del 9 luglio 2010. la Direzione Generale dell'I.N.P.S. ha così chiarito:

- sono prestazioni di lavoro occasionale accessorio le “attività lavorative di natura meramente occasionale ed accessoria, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo”;
- il limite massimo dei compensi per tali tipologie di prestazioni (fissato a € 5.000,00 con riferimento al medesimo datore di lavoro) è considerato al netto; ciò significa che al prestatore di lavoro possono essere corrisposti voucher per un valore complessivo fino ad € 6.600,00;
- le prestazioni occasionali accessorie devono “essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari”;
- per l'anno in corso, possono eseguire prestazioni occasionali di tipo accessorio i “lavoratori in cassa integrazione, anche in deroga o in mobilità nonché coloro che percepiscono trattamenti di disoccupazione ordinaria e di disoccupazione edile speciale” nel limite di € 3.000,00 ed in tutti i settori produttivi.

Per quanto riguarda le prestazioni rese nei confronti delle imprese agricole, la circolare I.N.P.S. specifica ulteriormente:

- le prestazioni occasionali di tipo accessorio possono essere rese dai pensionati, dagli studenti con meno di 25 anni di età e dalle casalinghe (soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non prestino attività lavorativa autonoma o dipendente in favore di terzi).

Questi soggetti non devono aver prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso ed in quello precedente.

E' consigliabile, stante la mancanza di un sistema di certificazione per tale categoria di soggetti, farsi rilasciare una dichiarazione di responsabilità dal prestatore di lavoro che attesti lo status di casalinga/o, che garantisca che non si presta attività lavorativa autonoma o dipendente in favore di terzi e che non si è svolto alcun lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso o in quello precedente. All'uopo, di seguito, si allega apposita dichiarazione.

- I giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti all'università o ad altro istituto scolastico possono rendere prestazioni occasionali di tipo accessorio nell'ambito di attività agricole stagionali il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza, compatibilmente con gli impegni scolastici.

La nuova normativa, però, non risulta chiara e di facile interpretazione: essa, infatti, prevede che gli studenti con meno di 25 anni di età ed i pensionati possano rendere prestazioni occasionali accessorie in tutti i settori produttivi, senza limiti legati alla stagionalità dell'attività, come invece stabilisce la norma speciale vigente per l'agricoltura.

Sul punto è ulteriormente intervenuto il legislatore, con la Legge Finanziaria 2010 che ha modificato l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 (v. art. 2, commi 148 e 149 della Legge n. 191/2009), al riguardo si veda la circolare INPS n. 17 del 03/02/2010.

Lievi le modifiche apportate; l'attività è estesa ai maneggi e scuderie, nonché per le imprese familiari si ha un limite complessivo pari a € 10.000,00 per ogni anno fiscale; possono poi essere impiegati in via sperimentale, per il 2010, lavoratori part – time dipendenti di altri datori di lavoro e lavoratori percettori di prestazioni a sostegno del reddito (cassa integrati e disoccupati con diritto alle indennità economica ordinaria, mobilità, trattamenti speciali, ecc...) e ciò nei limiti di € 3.000.

Come si ricorderà, l'introduzione dei voucher in agricoltura (in via sperimentale per la vendemmia 2008) era stata salutata positivamente da tutti gli operatori sia per la evidente semplificazione burocratica sia per l'opportunità di controllare il lavoro immerso in specie nelle zone dove più eclatante è il lavoro irregolare.

Dalla sua introduzione (col D.Lgs. n° 276/2003) l'istituto del lavoro occasionale di tipo accessorio ha mutato più volte l'assetto normativo e via via ne è accresciuto l'utilizzo, ampliandosene l'ambito di applicazione ed i soggetti interessati, vedi da ultimi le norme introdotte dai commi 148 e 149 della legge n° 191/2009.

Il voucher in sostanza è un buono prepagato (ticket) utilizzabile dai datori di lavoro per compensare le c.d. prestazioni occasionali di tipo accessorio; le attività sono limitate ad alcune tipologie: in particolare, le attività agricole stagionali, lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione, lavori domestici, consegne porta a porta, vendite ambulanti di stampa, insegnamento privato, parchi e monumenti, attività sportive e culturali, attività caritatevoli o solidarietà.

Nel settore agricolo possono essere occupati con i voucher collaboratori occasionali (cioè non continuativi) con rapporti accessori (e cioè non riconducibili ai normali contratti di lavoro subordinato o autonomo) per la vendemmia, potatura, raccolta di prodotti stagionali, manutenzioni di parchi e giardini, addetti alle vendite dirette e simili ecc. Il valore del “buono” è di € 10,00, può essere, di norma, incassato presso gli uffici postali, al collaboratore spettano € 7,50, mentre € 2,50 sono stornati in favore dell'I.N.P.S. (per il 13% alla gestione separata), all'I.N.A.I.L. (per il 7% per coprire gli oneri infortunistici) ed ancora all'I.N.P.S. (per il 5% a titolo di rimborso spese).

Stesse proporzioni per i voucher multipli (da 20 a 50 euro). Il valore del voucher è nominale e non corrisponde ad un'ora di lavoro; è l'accordo tra le parti a stabilire il costo orario nell'ambito del valore del voucher in rapporto alla pattuita prestazione. Il pagamento ricevuto dal collaboratore è esente da imposizione fiscale e non rileva in termini di cumulabilità reddituale.

Mentre i privati datori di lavoro possono impiegare i voucher per retribuire qualsiasi categoria di lavoratore, le aziende agricole subiscono alcune limitazioni:

- studenti: età inferiore ai 25 anni se regolarmente iscritti ad un istituto d'istruzione, in coerenza con i calendari e gli impegni scolastici;
- casalinghe: soggetti i quali svolgono normalmente lavori non retribuiti nell'ambito della famiglia e che non svolgono lavori autonomi o da dipendente in favore di terzi; il soggetto non deve aver contratto rapporti di lavoro in campo agricolo nell'anno in corso e in quello precedente; anche i soggetti di sesso maschile possono ricoprire incarichi casalinghi;
- pensionati: titolari di pensione o trattamento pensionistico in regime obbligatorio, pensione social, ecc.

Con interpello n° 16/2010 il Ministero ha, poi, chiarito come l'utilizzo dei voucher in agricoltura sia ammesso per due possibilità: da parte delle imprese agricole di qualsiasi dimensione per prestazioni svolte da pensionati, casalinghe e giovani studenti per attività stagionali; da parte dei produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato in volume di affari non superiore a 7 mila euro per prestazioni svolte da qualsiasi soggetto.

In queste due ipotesi, il lavoro accessorio è ammesso sino a 5 mila euro di compensi nell'anno solare con riferimento allo stesso committente.

A queste due ipotesi, secondo il Ministero, deve aggiungersene una terza, in via sperimentale per il 2009 e il 2010: quella che consente prestazioni di lavoro accessorio da parte di soggetti percettori di integrazioni salariali o di sostegno al reddito “in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite di 3 mila euro per anno solare”.

La terza ipotesi di utilizzo dei voucher, in agricoltura, precisa il ministero, va interpretata in senso ampliativo rispetto al campo di applicazione del lavoro accessorio, poiché prevede in via transitoria (per gli anni 2008, 2009 e 2010) una disciplina di favore per i soggetti percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito.

In pratica:

- i piccoli produttori agricoli (quelli con volume di affari fino a 7 mila euro) possono ricorrere ai voucher nel limite di 5 mila euro, anche da parte di lavoratori che stanno fruendo di integrazioni salariali o altri sostegni al reddito (in deroga al limite di 3 mila euro che è imposto in via generale);
- tutte le altre imprese agricole (quelle con volume di affari sopra i 7 mila euro) possono ricorrere ai voucher anche per impiegare lavoratori che stanno fruendo di integrazioni salariali o altri sostegni al reddito nel limite di 3 mila di compenso (in deroga, dunque, al vincolo della possibilità di ricorrere a prestazioni rese da pensionati, casalinghe e giovani studenti). Nessun vincolo dal part – time: il ministero ha ancora precisato che anche le imprese agricole possono fruire di prestazioni accessorie svolte da lavoratori titolari di contratto a tempo parziale, con l'unica limitazione del divieto di utilizzo da parte dello stesso datore di lavoro titolare del part – time.

L'I.N.P.S., recentemente, ha diffuso i dati di utilizzo dei voucher aggiornati al 3 settembre 2010; in pratica, a quella data i voucher hanno superato il numero degli ottomilioni. In particolare, sono stati venduti 8.102.579 buoni, di cui 7,4 milioni circa cartacei e 650mila circa per via telematica.

A fine luglio i voucher venduti erano oltre 7,3 milioni (+11 per cento). I collaboratori delle aziende che hanno usufruito dei buoni lavoro sono stati circa 150mila, il 10% stranieri.

Le vendite di voucher sono state, in senso relativo, maggiori in agricoltura (30% del totale).

Sul territorio, il maggior numero di voucher è stato venduto in Veneto (1.312.026), a ruota Emilia – Romagna (1.014.804) e Lombardia (920.613).

Abbastanza deludenti i dati del sud, per il quale di fatto il voucher era stato introdotto per contrastare il lavoro irregolare: in Calabria, ad esempio, sono stati venduti 31mila voucher contro le 14mila unità di metà giugno. Analogamente in Puglia: da 74mila a 112mila buoni lavoro venduti; la Campania è passata da 62mila ad 88mila; numeri in progresso ma insufficienti se rapportati ai fabbisogni locali.

L'obiettivo, secondo il presidente dell'I.N.P.S. Antonio Mastrapasqua, è "creare una coscienza previdenziale, soprattutto nei giovani, fondamentale dopo l'adozione del metodo contributivo"; quindi, rendere il sistema voucher "il più banale possibile"; così da indurre, sulla base "di un approccio amichevole al buon lavoro", il maggior numero di committenti e lavoratori dei vantaggi di questa soluzione. L'attività della vendita dei buoni lavoro in tabaccheria – oggi, spiegano dall'I.N.P.S., gli esercizi che effettuano questo servizio sono 2.900; in un mese le vendite tramite questo canale sono passate da 59 a 29mila – va in questa direzione. Il prossimo passo potrebbe, secondo l'I.N.P.S., essere quello di coinvolgere nella vendita i 14mila uffici postali italiani, che per adesso effettuano la riscossione del buono lavoro cartaceo.

Per il futuro già si ipotizza la vendita di voucher anche in banca.

Come si è visto la gran parte dei voucher sono stati acquisiti con le procedure cartacee (più semplici di quelle telematiche). Recentemente è stato anche risolto il problema (proprio dei voucher cartacei) e cioè quello dei rimborsi di voucher non utilizzati. L'I.N.P.S. con messaggio n. 12082 del 04 maggio 2010 ha fornito indicazioni relative alle regolamentazione del sistema di lavoro occasionale di tipo accessorio, così come prevede l'art. 70 del decreto n. 276/2003 e successive modifiche, sulle modalità di rimborso dei voucher cartacei non utilizzati dai committenti anche in considerazione delle richieste di rimborso di buono lavoro cartacei già pervenute presso alcune sedi.

Già nella circolare n. 81/2008 era stato previsto che su tutto il territorio nazionale l'eventuale rimborso dei buoni cartacei acquistati dai datori di lavoro e non utilizzati potesse avvenire solo presso le Sedi dell'I.N.P.S.

Il datore di lavoro che abbia acquistato e non utilizzato dei buoni cartacei dovrà, infatti, consegnarli alla sede provinciale I.N.P.S. competente, che rilascerà ricevuta e disporrà un bonifico, in favore dell'istante.

Questo il controvalore rimborsabile:

- 9,50 € per il buono lavoro da 10 €;
- 19,00 € per il buono lavoro "multiplo" da 20 €;
- 47,50 € per il buono lavoro "multiplo da 50 €.

Il controvalore è determinato al netto della quota di gestione del 5% attribuita al concessionario a titolo di rimborso spese (art. 72, comma 4, D.lgs. n. 276/2003 e successive modifiche).

L'I.N.P.S., con opportuna specificazione, ha evidenziato, poi, le procedure da seguire in caso di smarrimento o furto di voucher cartacei. L'I.N.P.S. ricorda infine la contribuzione a favore di beneficiari di prestazioni integrative del salario o a sostegno del reddito: i lavoratori fruiscono all'uopo di contribuzione figurativa, legata alla prestazione di disoccupazione, mobilità o integrazione salariale che percepiscono; l'Istituto provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. La quota di contribuzione propria del voucher (€ 1,30 per ogni buono da € 10,00) non verrà, perciò, accreditata sulla posizione contributiva del lavoratore, ma andrà a ristoro del costo legato alla contribuzione figurativa. Recentemente, con il decreto legge 29 dicembre 2010, n. 225 (c.d. decreto milleproroghe) relativamente al *Lavoro occasionale di tipo accessorio* (voucher) è stata stabilita la proroga al 31 marzo 2011 della possibilità – prevista in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010 – per i titolari di rapporti di lavoro *part-time* e per i cassaintegrati, anche in deroga o in mobilità e disoccupati, di fornire prestazioni occasionali accessorie; peraltro con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri il precitato termine potrà essere prorogato al 31 dicembre 2011.

DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'

Spett. le Azienda Agricola

Il/la sottoscritto/a _____, nato/a a _____, il
_____, e residente in _____, Via
_____.

consapevole delle responsabilità connesse alle false dichiarazioni, vista la legge del 9 aprile 2009, n° 33, vista la circolare I.N.P.S. n. 88/2009,

Attesta

- a) di essere casalingo/a
- b) di non prestare attività lavorativa autonoma o dipendente in favore di terzi;
- c) di non aver svolto lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso _____ ed in quello precedente _____.

Luogo, data _____

In fede

CAPITOLO 5 – LAVORO E PREVIDENZA

Come noto, il Governo è intervenuto recentemente in materia di lavoro con il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"; tale decreto è stato convertito con la Legge 6 agosto 2008, n. 133 (supplemento ordinario n. 196 della G.U. n. 195 del 21/08/2008).

Vediamo in sintesi il contenuto della nuova disciplina.

Cumulo tra pensione e redditi di lavoro – Art. 19

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

Contratto di lavoro a tempo determinato – Art. 21

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

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

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

In sede di conversione, con molte polemiche da parte di alcuni commentatori, è stata introdotta una norma transitoria per i contenziosi in corso in materia di indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine (fatte salve le sentenze passate in giudicato), in caso di violazione di alcune disposizioni del d.lgs. 368/2001 - e precisamente gli articoli 1 (Apposizione del termine), 2 (Disciplina del trasporto aereo) e 4 (Disciplina della proroga) - il datore di lavoro è

tenuto unicamente ad indennizzare il lavoratore con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Contratto di apprendistato – Art. 23

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoro intermittente – Art. 39

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

Dimissioni – Art. 39

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

Indici di congruità – Art. 39

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

Modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro – Art. 41

Lavoro notturno (c. 1 e 14)

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

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

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

Lavoratore mobile (c. 2)

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

Riposo giornaliero (c. 4)

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

Riposo settimanale (c. 5, 8 e 9)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoro straordinario (c. 14)

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

Part-time – Art. 39, c. 10, lettera m

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

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

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

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

Con la consegna di tali documenti al lavoratore nei termini suddetti (prima dell'inizio dell'attività), il datore di lavoro assolve anche agli obblighi di informazione previsti dal d.lgs. n. 152/1997.

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

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

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

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

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

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

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

Assegno sociale – Art. 20, c.10

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

Comitati provinciali INPS – Art. 20, c. 11

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

CAPITOLO 6 – LIBRO UNICO DEL LAVORO

Introduzione del Libro Unico del Lavoro

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

Molte le novità contenute in questo articolato.

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

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

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

La nuova norma abroga una serie di compimenti:

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

- I commi 1173 1174 (che prevedevano l'adozione attraverso decreti del Ministro del Lavoro, di indici di congruità, in rapporto ai lavori svolti ed alla manodopera impiegata in ogni settore), dell'art. 1 della legge n. 296/2006;
- Le parole dell'art. 18, comma 1, lettera u) dell'art. 55, comma 4, lettera h), del D.Lvo. n. 81/2008 sono soppresse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per ciascun lavoratore devono essere indicati:

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

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

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

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

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

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

Libro Unico del lavoro - Sanzioni

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

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

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

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

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

Entrata in vigore

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

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

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

Soggetti da registrare sul Libro Unico del lavoro

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

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

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

Modalità di tenuta del libro unico del lavoro

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

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

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

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

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

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

Ciò nonostante il Ministero del Lavoro con il vademecum, ha affermato che pur ritenendo che un datore di lavoro non possa tenere sezioni separate del Libro Unico, in caso di situazioni particolari, legate ad esigenze specifiche tipizzate che potranno essere unicamente la pluralità di sedi e le diverse categorie di lavoratori, salvo che questi non effettuino una preventiva comunicazione alla competente Direzione Prov.le del Lavoro, informando l'ente circa la effettuazione, con la medesima numerazione, la tenuta del Libro Unico in più sezioni distinte. Il soggetto autorizzato alla numerazione unica potrà, secondo il vademecum, ottenere più autorizzazioni e quindi tenere distinte numerazioni: pur non essendo questa la regola ciò potrà avvenire nel solo caso di un soggetto che gestisca più sedi distinte in modo autonomo l'una dall'altra, ovvero particolari categorie di lavoratori che richiedano modalità di tenuta diversificate.

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

Dati da scrivere nel Libro unico

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

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

Vidimazione e numerazione unica

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

Indipendentemente dal sistema adottato, è obbligatorio:

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

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

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

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

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

sull'home page del sito

www.inail.it

entra in "Registrazione"

"Registrazione utente generico"

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

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

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

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

Luogo di conservazione del Libro Unico

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

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

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

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

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

La parte presenze del Libro Unico

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

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

Non è obbligatoria la consegna al lavoratore della sezione presenze.

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

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

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

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

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

Tempi di registrazione

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

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

Sul Libro Unico non sono consentite annotazioni manuali.

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

Tempi di conservazione

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

Regime sanzionatorio

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

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

CAPITOLO 7 – ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2011

Lavoratori dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi.

LAVORATORI DIPENDENTI

CONTRIBUTO FPLD

Dal 1° luglio 2011, sulla base degli aumenti di aliquota previsti dall'art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. 146 del 1997 e dall'art. 3, c.23, della legge n.335/1995, le imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale raggiungeranno l'aliquota contributiva piena per il finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti .

Esoneri compensativi TFR ai fondi pensione

Sulla base dell'art. 1, c. 764, della legge finanziaria per il 2007 qualora un lavoratore, con qualifica di operaio agricolo a tempo indeterminato, conferisca l'intero TFR ai fondi pensionistici, si applica l'esonero dal contributo pari allo 0,20; qualora viceversa il conferimento del TFR sia parziale, l'esonero dal predetto contributo è proporzionale; per gli operai agricoli a tempo determinato e per gli impiegati, quadri e dirigenti agricoli, il contributo dello 0,20 per cento non è dovuto.

Per quanto riguarda l'ulteriore esonero dal versamento dei contributi sociali in una misura crescente di anno in anno fino al 2014, di cui all'art. 1, comma 766, della precitata legge finanziaria, tale misura per il 2011 è pari a 0,25 punti percentuali: come si ricorderà l'esonero incide sui contributi per assegni familiari e, in caso di incapacità, su quelli per maternità e disoccupazione o su altre contribuzioni per il finanziamento delle prestazioni temporanee.

Decontribuzione delle erogazioni stabilite da contratti di 2° livello

La legge di stabilità (comma 47 dell'art. 1 della legge n. 220/2010) contempla la proroga, per l'anno 2011, del regime contributivo agevolativo previsto per le somme corrisposte ai dipendenti se previste, dalla contrattazione collettiva di secondo livello, a titolo di premio di produttività. La dotazione finanziaria è, per il 2011, pari a 650 milioni di euro.

Lo sgravio è pari al 25 % dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e totale per i contributi posti a carico del lavoratore. Tali erogazioni debbono qualificarsi per essere:

- previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
- incerte nella corresponsione o nell'ammontare;
- in relazione a riscontri incrementi di produttività, qualità, nonché di altri elementi di competitività, individuati dal contratto collettivo come indicatori circa l'andamento economico dell'azienda.

Contributo per la formazione continua (disoccupazione)

La legge n. 247/2007 ha, come noto, introdotto, dal 1° gennaio 2008, anche per gli operai agricoli, il contributo INPS dello 0,30% per il finanziamento delle iniziative formative, ricordando che è stata peraltro ridotta, dello 0,30 %, l'aliquota per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

Pertanto anche i datori di lavoro agricolo possono aderire al Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua in Agricoltura (FOR.AGRI); ricordiamo che, in tal caso il contributo dello 0,30% sarà trasferito dall'INPS a FOR.AGRI e l'azienda potrà direttamente accedere ai finanziamenti delle iniziative formative previste. In caso di mancata adesione delle aziende il contributo dello 0,30% sarà dall'INPS destinato alla solidarietà generale e le aziende non potranno beneficiare dei vantaggi e dei finanziamenti derivanti dall'iscrizione al fondo.

L'iscrizione al Fondo ha effetto dal periodo di paga nel quale la stessa viene effettuata.

Consigliamo quindi tutte le aziende agricole ad aderire al fondo, all'uopo rivolgendosi alla propria organizzazioni sindacale datoriale.

Agevolazioni per zone montane e svantaggiate

La legge n. 220/2010 ha previsto sia pure in modo criptico, come "a decorrere dal 1° agosto 2010 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 49, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, in materia di agevolazioni contributive nel settore agricolo".

In pratica le agevolazioni contributive e la riduzione dei contributi a carico dei datori di lavoro agricolo sono, dal 1° agosto 2010, pari al:

- **75 per cento** nei territori montani particolarmente svantaggiati (cosiddette zone montane);
- **68 per cento** nelle zone agricole svantaggiate, comprese le aree dell'ob. 1, reg. (CE) n. 1260/1999 e le regioni Abruzzo, Molise e Basilicata (cosiddette zone svantaggiate);
- per l'individuazione delle predette zone ci si riferisce alla deliberazione 25 maggio 2000, n. 42 del CIPE pubblicata sulla G.U. n. 161 del 12 luglio 2000;
- l'agevolazione riguarda anche i contributi dovuti all'INPS dalle imprese agricole per gli impiegati, quadri e dirigenti (circ. INPS n. 166 del 29/09/2000);
- sulla quota di contribuzione posta a carico dei lavoratori non vi è alcun beneficio né alcuna riduzione.

Si sottolinea come la legge di stabilità in parola ha stabilito le agevolazioni a regime senza bisogno di ulteriori proroghe o provvedimenti.

La circolare I.N.P.S. n° 24 del 1/02/2011 pubblica le tavole contributive vigenti ed in specie in merito alle "agevolazioni" per i datori di lavoro conferma la definitività delle norme contenute nella legge di stabilità (art. 1, c. 45, L. n° 220/2010), delle agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate nelle misure più favorevoli previste dalla legge n° 81/2006.

La stabilizzazione di tali agevolazioni viene, perciò, definitivamente riconosciuta anche dall'I.N.P.S., organo deputato alla riscossione dei CAU – contribuzione agricola unificata.

Rispetto a quanto oggi pubblicato, le tabelle relative alla contribuzione a carico delle aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale, per il periodo 1° luglio – 31 dicembre 2011, raggiungono dal 1/07/2011 l'aliquota prevista per la generalità dei lavoratori (32,30%) non includono il "contributo base", pari a 0,11% di cui all'art. 28 della legge n° 160/1975.

Si attendono chiarimenti già peraltro richiesti da Confagricoltura.

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI, A PROGETTO E OCCASIONALI

Le aliquote contributive pensionistiche (I.V.S.), per l'anno 2011, della gestione speciale separata sono pari a:

- **26%** per gli iscritti alla gestione separata che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- **17%** per tutti gli altri iscritti alla gestione separata, e cioè per i soggetti assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie e per quelli già titolari di pensione
- confermata la ripartizione tra committente (2/3 del contributo) e collaboratore (1/3 del contributo).

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

Le predette aliquote si applicano anche gli associati in partecipazione, anche per tale categoria di soggetti l'aliquota contributiva pensionistica per l'anno 2011 è pari al 26 % per i soggetti non assicurati presso altre forme obbligatorie, per gli iscritti ad altra gestione l'aliquota contributiva pensionistica è pari al 17 per cento; per gli associati in partecipazione con conferimento di lavoro, la ripartizione dell'onere è fissata nel 55 % a carico dell'associante e nel 45 % a carico dell'associato.

Tavole Riassuntive

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

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2011

	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	44,5365	35,6965	8,84	44,3365	35,4965	8,84

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

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1/01/2011 AL 30/06/2011

	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	48,9365	40,0965	8,84	48,7365	39,8965	8,84

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

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1/07/2011 AL 31/12/2011

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

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

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2011

	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	43,0065	34,1665	8,84	42,8065	33,9665	8,84

**IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2011
CONTRIBUTI I.N.P.S.**

	IMPIEGATI			DIRIGENTI		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI I.N.P.S.	34,47	25,63	8,84	32,97	24,13	8,84

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

	IMPIEGATI			DIRIGENTI		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI E.N.P.A.I.A.	11,00	9,00	2,00	12,00	9,50	2,50

IMPRESE AGRICOLE TRADIZIONALI
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2011

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	35,6965	8,84	35,4965	8,84	25,63	8,84
ZONE MONTANE	9,1491	8,84	9,0991	8,84	6,633	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	11,6269	8,84	11,5629	8,84	8,406	8,84

IMPRESE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2011

DAL 1/01/2011 AL 30/06/2011

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	40,0965	8,84	39,8965	8,84	25,63	8,84
ZONE MONTANE	10,2491	8,84	10,1991	8,84	6,633	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	13,0349	8,84	12,9709	8,84	8,406	8,84

DAL 1/07/2011 AL 31/12/2011

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	40,4965	8,84	40,2965	8,84	25,63	8,84
ZONE MONTANE	10,3491	8,84	10,2991	8,84	6,633	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	13,1629	8,84	13,0989	8,84	8,406	8,84

IMPRESE AGRICOLE DIRETTO COLTIVATRICI
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2011

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	34,1665	8,84	33,9665	8,84	24,10	8,84
ZONE MONTANE	8,7666	8,84	8,7166	8,84	6,250	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	11,1373	8,84	11,0733	8,84	7,916	8,84

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2011

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
ASSICURAZIONE I.V.S.	26,00	17,33	8,67
MATERNITÀ, A.N.F., MALATTIA	0,72	0,48	0,24
ASSICURAZIONE INFORTUNI *			
TOTALE CONTRIBUTI	26,72	17,81	8,91

SOGGETTI PENSIONATI O ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
ASSICURAZIONE I.V.S.	17,00	11,33	5,67
ASSICURAZIONE INFORTUNI *			
TOTALE CONTRIBUTI	17,00	17,33	5,67

* Per i collaboratori occupati in attività per le quali è prevista l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (collaboratori che svolgano le attività previste dall'art. 1 del T.U. infortuni, ovvero si avvalgano, non occasionalmente, di veicoli a motore personalmente condotti) i committenti sono obbligati a corrispondere all'INAIL il premio assicurativo, la cui misura è in relazione al rischio specifico. Il premio è, comunque, ripartito nella misura di 1/3 a carico del collaboratore e di 2/3 a carico del committente.

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2011

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
ASSICURAZIONE I.V.S.	26,00	14,30	11,70
MATERNITÀ, A.N.F., MALATTIA	0,72	0,396	0,324
ASSICURAZIONE INFORTUNI *			
TOTALE CONTRIBUTI	26,72	14,696	12,024

SOGGETTI PENSIONATI O ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
ASSICURAZIONE I.V.S.	17,00	9,35	7,65
ASSICURAZIONE INFORTUNI *			
TOTALE CONTRIBUTI	17,00	9,35	7,65

* I soggetti che nell'ambito dell'associazione in partecipazione conferiscono prestazioni lavorative devono essere coperti dall'assicurazione INAIL contro il rischio derivante dall'attività svolta. Il premio è a carico dell'associante.

Minimali contributivi in vigore nel 2011.

Definiti, dall'INPS, con circolare n. 24 dell'1/2/2011 i minimali contributivi di retribuzione giornaliera per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza per l'anno 2011.

Tale limite è di **€ 44,49** giornalieri, somma corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni del F.P.L.D. in vigore al 1° gennaio 2011 (€ 468,35).

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

Per il settore agricolo questi ultimi minimi sono:

- Dirigenti **€ 98,48**
- Impiegati **€ 51,94**
- Operai **€ 39,58**

Per gli impiegati agricoli al servizio presso più aziende il minimale è di **€ 34,72** per gli impiegati di concetto e di **€ 28,24** per quelli d'ordine. Questi due minimali vanno comunque adeguati al minimo dei minimi e cioè a **€ 44,49**.

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

- a) la retribuzione stabilita dai contratti collettivi;
- b) i minimali retributivi di categoria *ex lege* n.537/1981;
- c) il minimale dei minimali fissato, per il 2011, in € 44,49 (art.7, L. 638/83).

Il minimale dei minimali non si applica agli operai agricoli per i quali il minimale giornaliero da rispettare – oltre al minimale rappresentato dalle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi – è quello ex lege n. 537/1981, pari a € 39,58.

Part-Time

Per il personale assunto *part-time*, la retribuzione minima oraria si calcola moltiplicando il minimale dei minimali (€ 44,49) giornaliero per le giornate di lavoro settimanali (6 gg.) e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore settimanali previste contrattualmente (39 ore).

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

Limite di retribuzione per il contributo aggiuntivo dell'1%

Il contributo aggiuntivo (Legge n. 438/1992, art. 3 - ter) pari all'1%, è dovuto sulla retribuzione eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile; per il 2011 il contributo è dovuto sulla quota di retribuzione che eccede € **43.042,00** annui (€ 3.587,00 mensili).

Massimale retributivo

Il massimale retributivo annuo sul quale possono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali per i nuovi iscritti successivamente all'1/1/96 e per coloro che optano per il sistema contributivo, passa da € **92.147,00** (per il 2010) ad € **93.622,00** (per il 2011).

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

Per il 2011 l'ammontare degli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente sono rimasti invariati, essendo quelli già fissati dal d.lgs. n.314/1997, con la nota soppressione delle erogazioni liberali (D.L. n. 93/08):

ANNO 2011	EURO
Prestazioni e indennità sostitutive mensa	5,29
Fringe benefit (tetto)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

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

Novità in materia contributiva per l'anno 2011. Circolare INPS.

Abbiamo già commentato, precedentemente, le novità contributive per il 2011; recentemente l'INPS, con circolare n. 40 del 22.02.2011, fornisce agli operatori un riepilogo dei principali provvedimenti legislativi comportanti modificazioni sulla contribuzione dovuta dai datori di lavoro nel corso del 2011.

Queste le questioni di rilievo evidenziate dall'INPS nella predetta nota circolare per il settore agricolo.

Aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale

La Direzione Generale dell'Istituto corregge una erronea informazione fornita nella tabella allegata alla circolare INPS n.24 del 1.02.2011 e relativa alla contribuzione a carico delle aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale per il periodo 1° luglio – 31 dicembre 2011. Come noto per tali aziende, è previsto un aumento periodico di aliquota dello 0,60% (con decorrenza 1° luglio di ciascun anno) sino al raggiungimento dell'aliquota per il finanziamento del F.P.L.D. per la generalità dei lavoratori. Pertanto dal 1° luglio 2011 le imprese raggiungeranno l'aliquota prevista per la generalità dei lavoratori (32,30%); la circolare n. 24 non aveva incluso in tale aliquota il "contributo base", pari a 0,11%, di cui all'art. 28 della legge n.160/1975, errore corretto dalla circolare INPS n. 40/2011.

Agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate

La circolare INPS n. 40/2011 definitivamente confermato che l' art.1, c.45, della legge n. 220/2010 ha stabilizzato "a regime" le agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate nelle misure più favorevoli previste dalla legge 81/2006 (riduzione del 75 per cento nelle zone montane e del 68 per cento nelle zone svantaggiate).La normativa ha decorrenza retroattiva (al 1° agosto 2010): pertanto le agevolazioni contributive si applicano a far tempo dal 31 luglio 2010. Operativamente, a fronte di ciò, i datori di lavoro con operai riceveranno dall'INPS, il modello F 24 per il pagamento del contributo, precompilato ed alle scadenze previste con la applicazione delle agevolazioni , per quanto riguarda i datori di lavoro che hanno impiegati, quadri e dirigenti, sarà onere del datore medesimo il recupero dei contributi versati eventualmente in eccedenza, a partire da quelli relativi alle retribuzioni corrisposte nel mese di agosto 2010 recupero che dovrà essere effettuato con il flusso UniEmens - entro il giorno 16 del terzo mese successivo all'emanazione della circolare n. 40 (e cioè dal 16 maggio 2011) utilizzando il nuovo codice causale "L232".

Contribuzione per la formazione continua (disoccupazione)

L'INPS in materia di contribuzione per il finanziamento della formazione continua (contributo dello 0,30%) versata dai datori di lavoro con la contribuzione per la disoccupazione involontaria.

L'INPS chiarisce che sulla predetta contribuzione non trovano applicazione le agevolazioni per zone montane e svantaggiate.

CAPITOLO 8 – TABELLE SALARIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI C.I.M.A.A.V. ANNO 2011

Tabella O.T.D. Settore Tradizionale in vigore dal 1°/01/2011

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2011 Tradizionali								
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 1/12/2007	Aumento CPL 1/01/2009 (6,95%)	3° Elemento (30,44%)	Salario contrattuale al 1/01/2011	Straordinari o Feriale 25%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	7,83	0,54	2,65	11,37	13,55	14,86	15,73	0,75
6 Liv. Spec. Interm.	7,45	0,52	2,52	10,82	12,89	14,14	14,97	0,72
5 Liv. Specializz.	7,42	0,52	2,51	10,78	12,84	14,08	14,91	0,71
4 Liv. Qual. Sup.	6,86	0,48	2,32	9,96	11,87	13,02	13,78	0,66
3 Liv. Qualif.	6,45	0,45	2,19	9,37	11,16	12,24	12,96	0,62
2 Liv. Comuni A	5,90	0,41	2,00	8,57	10,21	11,20	11,85	0,57
1 Liv. Comuni B	4,50	0,31	1,53	6,54	7,79	8,54	9,04	0,43

Tabella O.T.I. Settore Tradizionale in vigore dal 1°/01/2011

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2011			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 1/01/2008	Aumento C.P.L. 1/01/2009 (2,78%)	Salario contrattuale con Aumento C.C.N.L. al 1/01/2011 (2,5%)
7 Liv. Spec. Sup.	1418,45	37,85	1516,01
6 Liv. Spec. Interm.	1343,21	35,85	1435,60
5 Liv. Specializz.	1336,54	35,67	1428,47
4 Liv. Qual. Sup.	1230,64	32,84	1315,28

Tabella Scatti di Anzianità O.T.I. Settore Tradizionale

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I. Settore tradizionale					
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

Tabella O.T.D. Settore Florovivaistico in vigore dal 1°/01/2011

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2011								
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 1/12/2007	Aumento CPL 1/01/2009 (6,95%)	3° Elemento (30,44%)	Salario contrattuale al 1/01/2011	Straordinario Feriale 29%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	7,97	0,55	2,70	11,57	14,15	15,12	16,01	0,77
6 Liv. Spec. Interm. Ex Op. Mot.	7,69	0,53	2,61	11,17	13,65	14,59	15,45	0,74
5 Liv. Specializz.	7,55	0,52	2,56	10,96	13,40	14,33	15,17	0,73
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	6,98	0,49	2,37	10,14	12,39	13,25	14,02	0,67
3 Liv. Qualificato	6,79	0,48	2,30	9,87	12,07	12,90	13,66	0,65
2 Liv. Comuni	6,05	0,42	2,05	8,79	10,74	11,48	12,15	0,58

Tabella O.T.I. Settore Florovivaistico in vigore dal 1°/01/2011

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2011			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 1/01/2008	Aumento C.P.L. 1/01/2009 (2,78%)	Salario contrattuale con Aumento C.C.N.L. al 1/01/2011 (4,1%)
7 Liv. Spec. Sup.	8,32	0,23	8,90
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	8,02	0,22	8,58
5 Liv. Specializz.	7,90	0,22	8,45
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	7,29	0,20	7,80
3 Liv. Qualificato	7,09	0,20	7,59
2 Liv. Comuni	6,32	0,18	6,76

Tabella Scatti di Anzianità O.T.I Settore Florovivaistico.

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

Tabella Impiegati Agricoli.

	Qualifica	Stipendio mensile 1/01/2009	Stipendio mensile arrotondato 1/01/2009	Aumento C.P.L. 01/03/2010 (5%)	Stipendio mensile arrotondato 1/03/2010	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
						Laurea	Diploma	
Cat. Concetto	1 Direttore	1.841,18	1.841,00	1.933,05	1.933,00	87,32	58,39	33,05
	2 Agente capocont.	1.661,02	1.661,00	1.744,05	1.744,00	77,07	51,55	29,44
	3 Sottoag. contab.	1.526,05	1.526,00	1.602,30	1.602,00	72,86	48,75	26,86
Cat. Ordine	4 Capor. Aiutocont.	1.397,05	1.397,00	1.466,85	1.467,00	70,81	47,40	24,79
	5 Dattilografa	1.236,10	1.236,00	1.297,80	1.298,00	0,00	40,04	23,76
	6 Usciery comm.	1.044,64	1.045,00	1.097,25	1.097,00	0,00	0,00	22,21

- Indennità di Funzione per il Quadro: € 185,00 mensili dal 1-06-2008
- Indennità di Cassa: € 65,00 mensili dal 1-03-2010 (C.P.L. 01/03/2010)
- Fondo Sanitario: € 420,00 annui a carico ditta, € 100,00 a carico del dipendente dal 1-01-2009
- Fondo Pensioni FIA, oggi Agrifondo: contribuzione dell'1,2% a carico del datore, contribuzione dell'1,2% a carico del lavoratore (trattenuta in dodici rate mensili)
- Premio di disponibilità e produttività: erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito:
 - 1^ cat. € 510,00
 - 2^ cat. € 460,00
 - 3^ cat. € 200,00
 - 4^ cat. € 180,00
 - 5^ cat. € 180,00
 - 6^ cat. € 180,00

DIRIGENTI AGRICOLI

Il 25 febbraio 2009 è stato firmato, in Roma, presso la sede della Confagricoltura, il verbale di Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dell'agricoltura.

Pertanto il nuovo stipendio base mensile spettante ai dirigenti dal 1° gennaio 2010 sarà pari a € 3.515,00.

Il F.I.A. integrativo sanitario è fissato in € 520,00 annui; AgriFondo ha una contribuzione pari a 1,2% a carico del datore, una contribuzione pari a 1,2% a carico del lavoratore.

CONTRIBUTO CIMAAV – Operai agricoli

Con decorrenza dal 1/01/2010 il contributo giornaliero CIMAAV ordinario è pari ad € 0,5010 di cui 0,2736 a carico del datore di lavoro ed 0,2274 a carico del lavoratore.

Il contributo CAC è fissato, dal 1/01/2010, pari ad € 0,2490 giornaliero, di cui € 0,1419 a carico del datore di lavoro ed € 0,1071 a carico del lavoratore.

Pertanto, il contributo CIMAAV totale, per tutte le contribuzioni in escussione, indipendentemente dalla competenza, dal 1/01/2010 è pari ad € 0,75 giornalieri.

CAPITOLO 9 – IL LAVORO DELLO STRANIERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoratori extracomunitari del settore domestico. Reddito del datore di lavoro derivante da attività agricola. Nota del Ministero del Lavoro.

Come si ricorderà, sulla base dell'art. 1-ter, c. 4, lett. d),. Del D.L. n. 78/2009, convertito in legge n. 102/2009, per l'assunzione di un lavoratore domestico era necessario attestare il *"possesso di un reddito imponibile, risultante dalla dichiarazione dei redditi, non inferiore a € 20.000,00 annui in caso di nucleo familiare composto da più soggetti conviventi percettori di reddito"*. Ciò di fatto escludeva i soggetti titolari di reddito agrario dalla possibilità di regolarizzare rapporti di lavoro domestico attraverso un'interpretazione restrittiva da parte delle Amministrazioni competenti, del requisito della capacità economica del datore di lavoro.

Infatti, il T.U.I.R. (art. 32 del d.p.r. n. 917/1986) prevede che l'imposizione dei redditi per gli imprenditori agricoli è effettuata sulla base del reddito agrario, che non è calcolato su base analitica (rapporto tra ricavi e costi), ma su base catastale, applicando tariffe d'estimo stabilite per ogni qualità e classe. Il reddito agrario, in sostanza, non è direttamente collegato alla misura effettiva del reddito prodotto dal fondo, ed è determinato forfettariamente in misure che raramente raggiungono i limiti richiesti dalla legge n. 102/2009.

Recentemente con nota del 15 febbraio 2011, la Direzione generale dell'Immigrazione del Ministero del Lavoro ha accolto la tesi del mondo agricolo in ordine alla determinazione del reddito derivante dall'attività agricola ai fini di cui sopra.

Il Ministero del Lavoro – previo il parere dell’Agenzia delle Entrate – con la citata lettera ha riconosciuto la possibilità di ricondurre la capacità economica richiesta dalla citata legge n. 102/2009 non esclusivamente al reddito agrario, ma anche ad altri indici di ricchezza di tipo analitico risultanti da idonea certificazione, quali la dichiarazione IVA o IRAP ed i contributi comunitari riconosciuti dagli organismi pagatori.

Tali precisazioni valgono anche ai fini della richiesta di nulla osta al lavoro per colf e badanti a valere sulle quote di ingresso degli ordinari decreti – flussi presentata da soggetto (datori di lavoro) titolari di reddito agrario.

Di seguito si riproduce il testo ministeriale.

Allegato 1

“Oggetto: Reddito del datore di lavoro titolare di azienda agricola ai fini dell’assunzione di un lavoratore subordinato nel settore domestico.

Per opportuna conoscenza, si rende noto che questa Amministrazione ha acquisito il parere dell’Agenzia delle Entrate in ordine alla possibilità per gli imprenditori agricoli di poter ricondurre la capacità economica, richiesta dall’art. 1-ter della legge n. 102/2009, non esclusivamente al reddito agrario, ma anche ad altri indici di ricchezza.

L’Agenzia delle Entrate – Direzione Centrale Normativa, con nota prot. 201/22865 del 7/02/2011, ritiene possibile per l’imprenditore agricolo fare riferimento ad indici di capacità economica di tipo analitico con rinvio ad altri ambiti tributari. Tali elementi potrebbero essere ricavati dalla dichiarazione IVA, prendendo in considerazione il volume d’affari al netto degli acquisti o dalla dichiarazione IRAP, tenendo conto anche dei contributi comunitari eventualmente ricevuti dall’agricoltore e debitamente documentati dagli organismi erogatori.

Alla luce del suddetto parere la scrivente Direzione ha diramato opportune istruzioni ai propri uffici territoriali (nota prot. 32/11/549 dell’11/02/2011) uniformando l’applicazione del concetto di reddito, come sopra definito, anche ai fini dell’assunzione di un lavoratore del settore domestico all’interno delle quote previste dai decreti di programmazione dei flussi d’ingresso.

Analoga comunicazione è stata diretta al Ministero dell’Interno – Dipartimento Libertà Civili e Immigrazione, che al riguardo aveva formulato apposito quesito a questa Amministrazione.”

CAPITOLO 10 – VIGILANZA E ISPEZIONI

Nel 2010 la vigilanza INPS sarà particolarmente indirizzata alla lotta al lavoro nero ed al contrasto ad evasione ed elusione contributiva.

L’INPS, con Circolare 25 febbraio 2009, n. 27, illustra le linee guida della propria attività di vigilanza attraverso le quali l’Istituto *“dovrà qualificare la propria funzione sociale di garante dei diritti previdenziali dei lavoratori e della regolarità di concorrenza fra i soggetti economici”*.

Queste le linee guida:

- Accessi brevi “finalizzati a rendere percepibile sul territorio la presenza dell’organo di vigilanza, nonché a promuovere la legalità e ad incoraggiare l’emersione”;
- Accessi mirati indirizzati sostanzialmente verso “fenomeni di rilevante impatto economico – sociale” quali la lotta al lavoro nero ed alla economia sommersa, la lotta alle prestazioni indebite conseguenti ad esempio alla denunci dei rapporti fittizi in agricoltura, la reale somministrazione fraudolenta di manodopera, la lotta all’utilizzo fraudolento di manodopera straniera;
- Interventi di tipo “informativo - previdenziale” ad esempio per quelle situazioni dove una non perfetta conoscenza delle diverse opportunità contrattuali offerte dalla normativa vigente in generale e dalla legge “Biagi” in particolare, porta a ricorrere a forme contrattuali che male si attagliano alle specifiche esigenze lavorative.

La vigilanza nel 2009 sarà particolarmente caratterizzata da un maggior ricorso ad iniziative straordinarie direttamente coordinate dalla Direzione Generale dell’Istituto, anche alla luce delle proposte provenienti dalle strutture periferiche dell’INPS.

Area di Intervento

Le principali aree di interesse su cui avviare l’azione 2009 degli interventi ispettivi sono data da:

1. Aziende Etniche

Nel 2009 saranno privilegiate le ispezioni nei confronti delle aziende gestite da minoranze etniche od organizzate con l’impiego di lavoratori appartenenti alle stesse minoranze, operanti secondo la circolare INPS, al di fuori di qualunque regolamentazione di carattere lavorativo, previdenziale e fiscale e che realizzano non di rado vere e proprie forme di sfruttamento della manodopera impegnata.

L’INPS motiva tale assunto anche sulla base della proposta di direttiva, in corso di recepimento da parte della Comunità europea, che all’art. 15, dedicato alle ispezioni, sancisce che gli Stati membri sono tenuti a garantire che ogni anno almeno il 10% delle imprese stabilite sul loro territorio siano oggetto di ispezione, al fine del controllo e della tutela dei cittadini di paesi terzi in posizione irregolare e basate su un’analisi di rischio che tenga conto di fattori quali i settori in cui operano le imprese ed eventuali precedenti violazioni; in particolare, secondo l’INPS, l’evoluzione multietnica della società italiana ha assunto negli ultimi anni aspetti rilevanti e modificativi del tessuto produttivo di molte realtà locali ed ha influito sulla caratterizzazione del “sommerso”, tenuto conto anche che alcune comunità sono state capaci di sviluppare un’attività produttiva estremamente competitiva e non di rado totalmente sommersa.

2. Soggetti titolari di Partita IVA senza versamenti contributivi INPS

Nella recente **convenzione con l’agenzia delle Entrate** è stato previsto che la stessa agenzia fornirà all’INPS le informazioni relative all’inizio e fine attività per i soggetti titolari di partita IVA e ciò onde effettuare controlli incrociati.

3. Associati in partecipazione

Secondo l’INPS il contratto di associazione in partecipazione molto spesso si presta a illecite operazioni volte a dissimulare la sussistenza di rapporti di lavoro subordinati ex art. 2094 c.c., al fine di evadere i correlati obblighi previdenziali. Alla luce

delle disposizioni dettate con l'art. 86 del D. Lgs 276/2003 si dovrà verificare, su apposite liste fornite dalla Direzione Generale, la validità di tali contratti, verificando se sussistano un'effettiva partecipazione agli utili ed adeguate erogazioni a favore dell'associato che lavora.

Il recente accordo con l'Agenzia delle Entrate prevede un intenso e sistematico scambio di dati teso ad evidenziare il fenomeno e a fornire gli elementi per distinguere le fattispecie correttamente o fraudolentemente poste in essere.

4. Edilizia

Dall'esame dei dati residenti negli archivi costituiti sulla base delle denunce E-Mens appare in forte crescita il fenomeno dell'impiego, nel settore dell'edilizia, della tipologia contrattuale del "**part-time**", che mal si concilia con la normale attività di questo settore.

Dalle ispezioni finora effettuate dall'INPS, tale tipologia contrattuale appare utilizzata nella stragrande maggioranza dei casi per eludere la normativa sulla contribuzione.

5. Agricoltura

1 a) Secondo l'INPS si dovrà continuare la vigilanza anche per il 2009 finalizzata al contrasto sempre più incisivo del fenomeno illegale finalizzato alla percezione indebita di prestazioni attraverso la simulazione di **fittizi rapporti di lavoro** in agricoltura, fenomeno che si accompagna, praticamente sempre, alla contestuale omissione contributiva.

L'attività di contrasto, rafforzata in questi ultimi anni, ha prodotto risultati estremamente positivi ma ha anche spinto gli attori del fenomeno a spostare i tentativi in Regioni in cui la vigilanza è meno intensa; da ciò la necessità di allargare il campo di intervento per contenere e contrastare il fenomeno.

1 b) Sarà inoltre effettuata una mirata campagna di controlli sulla regolarità dell'iscrizione e sulla relativa contribuzione dei **lavoratori autonomi** di tale settore, compresi quei soggetti che pur avendo beneficiato di aiuti regionali o comunitari per i quali è prevista l'obbligatorietà dell'iscrizione alle gestioni INPS, non risultino iscritti nella Gestione.

1 c) Nel 2007 e 2008 è stata avviata un'operazione che ha visto per la prima volta l'Istituto, attraverso gli ispettori, impegnato nella notifica degli addebiti delle **ritenute sociali** - effettuate a carico dei lavoratori dipendenti agricoli - nei confronti delle aziende che ne hanno omesso il consequenziale versamento.

Si rammenta che l'art. 1 co. 1172 della legge 296/2006 (Finanziaria 2007) prevede le fattispecie, penalmente sanzionata, per questo tipo di omissione contributiva.

6. Somministrazione fraudolenta di manodopera

Gli appalti e subappalti, sia nel settore privato che in quello pubblico, come è confermato dalle risultanze ispettive, sono talora caratterizzati da rilevanti fenomeni di somministrazione di manodopera illecita/fraudolenta, perpetrata da soggetti, solo in apparenza datori di lavoro, con il solo fine di eludere in tutto o in parte gli obblighi contributivi previdenziale ed assistenziali nei confronti dell'Istituto, e che coinvolgono in molti casi manodopera extracomunitaria, anche priva di permesso di soggiorno.

7. Società Cooperative

L'azione ispettiva per tali aziende sarà finalizzata alla verifica della corretta applicazione dei contratti collettivi da parte delle cooperative, nonché al contrasto di fenomeni elusivi degli obblighi contributivi e retributivi anche attraverso l'esame delle disposizioni di carattere lavoristico contenute nei regolamenti, in quanto la non osservanza della disciplina vigente determina una distorsione della concorrenza che compromette seriamente la capacità delle cooperative "sane" di rispondere alle sfide del mercato e di creare opportunità occupazionali.

8. Attività Stagionali

Nel 2009 dovrà proseguire l'attività di contrasto del lavoro nero, particolarmente diffuso nei pubblici esercizi in genere e, in particolare nelle aziende a carattere stagionale, che, per il fatto di svolgere in alcuni periodi picchi intensi di attività, sono spesso indotte a violare le norme in materia di assunzione e regolarizzazione dei dipendenti.

9. Scoperture Gestione Separata Ex L. 335/95

Il controllo sulla regolarità dei versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali sui soggetti contribuenti che occupano lavoratori ai sensi dell'art. 2, comma 26 della legge n. 335/95 avrà valenza prioritaria per la sua portata sociale nonché economica.

E' da tener presente che, infatti, in questa tipologia di evasione contributiva, il lavoratore si vede privato dell'unica tutela previdenziale in atto.

10. Cliniche private, centri fisioterapici e centri veterinari.

In tali settori dovrà essere verificata la vera natura dei rapporti di lavoro, che spesso vengono inquadrati nella fattispecie del "lavoro autonomo" o "parasubordinato", verificando se presentino tutte le caratteristiche di quello subordinato.

Vigilanza I.N.P.S. in agricoltura: nuove regole

Con circolare n. 126 del 16 dicembre 2009 l'I.N.P.S. detta nuove indicazioni di carattere operativo in ordine alla attività di vigilanza in agricoltura per il "contrasto del lavoro nero".

In particolare, la circolare si sofferma sui:

- eccedenza di manodopera occupata rispetto al fabbisogno aziendale;
- diverso inquadramento aziendale dal settore agricoltura ad altro settore;
- inquadramento nel settore agricolo di particolari categorie di operai dipendenti da imprese non agricole;
- scambio di manodopera.

Vediamo in particolare alcune specificazioni dell'I.N.P.S.

Eccedenza di manodopera occupata rispetto al fabbisogno aziendale.

L'articolo 9-ter, comma 3, della Legge n° 608/1996 ha abrogato l'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n° 375/41993 che così recitava: "*nel caso in cui a seguito della stima di cui al comma 2 si rilevi una evidente contraddizione tra le esigenze lavorative dell'azienda, secondo le diverse fasi temporali del ciclo produttivo agrario, ed i dati occupazionali del lavoratore, relativamente alle mansioni cui al medesimo è stato adibito, nonché al periodo ed ai giorni di lavoro prestati dal medesimo, gli uffici, laddove ravvisino l'impossibilità che la prestazione di lavoro sia stata effettuata in tutto o in parte, emettono pronuncia di disconoscimento di detta prestazione di lavoro ai fini della tutela previdenziale*".

Pertanto, alla luce di quanto appena rappresentato, il fabbisogno calcolato rimane uno strumento di accertamento, come anche previsto dall'art. 1 della L. n° 77/2004, nella misura in cui risulti conforme alle seguenti condizioni:

- 1) il calcolo deve essere effettuato secondo le previsioni dettate dall'art. 8, comma 2, del decreto legislativo n° 375/1993 e secondo la procedura in esso prevista, non potendo scaturire da una mera applicazione matematica fondata sui dati contenuti nelle tabelle ettaro – colturali, ovvero su altre valutazioni di tipo presuntivo;
- 2) deve esistere una stretta e non generica relazione tra l'incongruità accertata ed i lavoratori per i quali si disconoscono le prestazioni.

Finalmente pertanto l'I.N.P.S. riconosce che gli accertamenti di natura induttiva appaiono difficilmente sostenibili soprattutto con riferimento al singolo rapporto di lavoro il cui annullamento deve essere debitamente motivato, sia in fatto che in diritto, relativamente agli elementi essenziali ex art. 2094 c.c., che lo caratterizzano.

In relazione al fabbisogno di manodopera, qualunque criterio, anche se presuntivo o indiziario, deve in ogni caso essere suscettibile di applicazione rispetto alle singole aziende, considerate nella loro peculiare struttura ed organizzazione.

Inquadramento nel settore agricolo di particolari categorie di operai dipendenti da imprese non agricole.

La novella dell'art. 2135 c.c. non ha inciso sulla preesistente normativa introdotta dall'art. 6 della L. n° 92/1979, così come modificato dal D.Lgs. n° 173/1998.

In particolare, tale norma dispone che:

“agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, si considerano lavoratori agricoli dipendenti gli operai assunti a tempo indeterminato o determinato, da:

- a) *amministrazioni pubbliche per i lavori di forestazione, nonché consorzi di singole o associate appaltatrici o concessionarie dei lavori medesimi;*
- b) *consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento, per le attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e di somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;*
- c) *imprese che, in forma singola o associata, si dedicano alla cura e protezione della fauna selvatica ed all'esercizio controllato della caccia;*
- d) *imprese non agricole singole ed associate, se addetti ad attività di raccolta di prodotti agricoli, nonché ad attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli, purché connesse a quella di raccolta;*
- e) *imprese che effettuano lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria e forestale, di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, se addetti a tali attività”.*

Ai fini dell'inquadramento previdenziale, contrariamente ai principi generali che privilegiano l'attività dell'impresa, pertanto va assunto il criterio della natura oggettiva dell'attività.

Appare chiaro che la norma in questione qualifica come agricoli i lavoratori (concetto rafforzato anche dalla lettera della norma, laddove alle lettere d) ed e) essa si esprime *“... se addetti a tale attività ...”*), e non l'azienda che, invece, deve necessariamente trovare un settore di inquadramento previdenziale diverso dall'agricoltura.

Va innanzitutto precisato che il concetto di “impresa senza terra”, di cui la cooperativa senza terra è solo una specificazione, è privo di riscontro dal punto di vista tecnico – giuridico.

E' un concetto coniato dalla prassi amministrativa, ancor prima dell'emanazione dei decreti legislativi nn° 226-227-228 del 2001, per individuare, tra le altre, le aziende di cui all'art. 6 della L. n° 92/79, non definibili agricole ai sensi del previgente art. 2135 c.c., al fine di assoggettarne i dipendenti alla contribuzione agricola unificata e distinguerle dalle aziende per le quali il possesso del fondo era considerato elemento indispensabile ai fini della relativa definizione come “agricola”.

La novità della non indispensabilità del possesso del fondo introdotta dal novellato art. 2135 c.c. non modifica il punto della questione.

Infatti, se prima della modifica dell'art. 2135 c.c. il riferimento, per le aziende era il fondo, dopo la modifica il riferimento è il ciclo biologico, per una fase dello stesso, la cui mancanza esclude la possibilità di definire l'azienda come agricola.

Occorre precisare che le singole fasi, come l'intero ciclo biologico, devono essere effettuate su organismi vegetali o animali (o semi o embrioni), comportando lo svolgimento di tali attività il “rischio biologico”, intrinsecamente connesso alla coltivazione ed all'allevamento, in quanto sia l'una che l'altro si realizzano attraverso lo sfruttamento di forze biologiche naturali non completamente controllabili dall'uomo.

Per quanto sopra esposto, ai fini del giusto inquadramento di tali lavoratori, il principio guida è quello del *core – business*, con riferimento sia all'oggetto della prestazione, sia alla struttura dei ricavi conseguiti dall'azienda.

Pertanto:

- laddove l'oggetto principale è esclusivo dell'attività di un'impresa sia di natura diversa da quella agricola e la percentuale dei ricavi caratteristici (derivanti dal *core - business*), rappresenti la totalità o la gran parte dei ricavi totali, si integra la fattispecie di cui alla L. n° 92/79, così come modificata dal D.Lgs. n° 173/98.

Quindi, i lavoratori addetti alle attività del citato decreto legislativo n° 173/98, assunti da imprese con le caratteristiche suesposte, saranno considerati agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, con la conseguente iscrizione negli elenchi nominativi dei braccianti agricoli e con il riconoscimento delle tutele proprie del settore, mentre le imprese dalle quali dipendono saranno assoggettate, solo per tali operai, alla contribuzione agricola unificata.

Esempio classico è quello del commerciante ortofrutticolo all'ingrosso che acquista la merce per la rivendita direttamente sulla pianta del produttore provvedendo anche alla raccolta del frutto: in tali ipotesi, l'attività principale dell'impresa è resa commerciale (compravendita di prodotti ortofrutticoli), ma assoggetta i lavoratori che assume per la raccolta, e soltanto questi, a contribuzione agricola unificata;

laddove l'impresa non agricola operi nell'ambito dei servizi all'agricoltura (da non intendersi quali attività connesse) e questo sia l'oggetto principale o esclusivo dell'attività e la percentuale dei ricavi caratteristici (derivanti dal *core - business*) rappresenti la totalità o la gran parte dei ricavi totali, va osservato quanto segue.

Generalmente, le imprese suddette operano mediante contratti di appalto configurandosi la fattispecie del contoterzismo o dell'attività agromeccanica così come definita dall'art. 5 del D.Lgs. n° 99/2004.

In tutti e due i casi, quando l'attività è svolta al di fuori dei limiti posti dall'art. 2135 c.c., l'impresa è inquadrabile ai fini previdenziali in settori diversi dall'agricoltura (circolare n° 212/98; circolare n° 85/2004).

Appare evidente che tali imprese per la predisposizione di mezzi, risorse ed organizzazione devono essere connotate da un'effettiva struttura imprenditoriale, tanto da potersi configurare l'ipotesi del c.d. appalto "genuino".

Circa la genuinità o meno dell'appalto è evidente che tale elemento **non può prescindere da un esame dal caso concreto** da cui la necessità che il personale ispettivo non ponga a fondamento delle proprie conclusioni solo indicazioni di carattere generale sulla applicazione della norma che potrebbero rivelarsi in sede di contenzioso non risolutive in tema di appalti illeciti, considerata la complessità e la casistica delle fattispecie relative all'utilizzo dell'istituto.

Quanto sopra risulta confermato dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro della Salute e della Previdenza Sociale con risposta ad interpello n. 77 del 22 ottobre 2009.

Anche in tali casi l'impresa, pur non inquadrata nel settore previdenziale agricolo, ove ricorrano le condizioni della già citata Legge n° 92/79, così come modificata dal D.Lgs. n° 173/98, assicura gli operai addetti a tali attività nel settore della contribuzione agricola unificata con le tutele proprie del settore e la conseguente iscrizione negli elenchi nominativi trimestrali ed annuali.

Va da sé che, trattandosi di imprese non agricole non agricole, non si deve fare riferimento al ciclo biologico, o fase dello stesso, poiché anche il singolo atto (es.: raccolta, etc...), se rientrando nei limiti delle attività di cui alla Legge n° 92/79, così come modificata dal D.Lgs. n° 173/98, deve essere considerato ai fini dell'inquadramento agricolo di questi lavoratori.

Resta inteso che i lavoratori non addetti alle attività suddette sono inquadrati nel settore proprio dell'impresa secondo la natura dell'attività da essa esercitata (generalmente terziario); parimenti, laddove previsto, vanno inquadrati nel settore proprio i titolari delle imprese (titolare di ditta individuale, socio di società, ecc...);

- invece, laddove l'impresa, pur formalmente titolare di codice di attività IVA e/o di iscrizione alla C.C.I.A.A., per effettuare servizi all'impresa agricola finalizzi le assunzioni esclusivamente ad un successivo distacco di proprio personale a favore di terzi (anche soci, qualora dovesse trattarsi di Cooperativa), prima ancora di integrarsi l'elusione della norma di cui alla L.n° 92/79, così come modificata dal D.Lgs. n° 173/98, la fattispecie verrebbe a configurarsi quale somministrazione irregolare di manodopera per conclamato difetto di interesse dell'impresa distaccante;

quanto sopra, risulta confermato dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con risposta ad interpello n. 15/2007;

- non riconducibile a quanto innanzi detto è l'ipotesi della (impresa) cooperativa già inquadrata in agricoltura ex art. 1, comma 2, del D.Lgs. n° 228/2001 laddove l'eventuale fornitura di manodopera ai soci è effettuata non con lo scopo unico ed esclusivo del distacco, ma in una dimensione di omnicomprensività di beni e servizi diretti alla cura ed allo sviluppo del ciclo biologico. Resta inteso che tale ipotesi non riguarda il conferimento dei prodotti da parte dei soci alle cooperative di cui alla L. n° 240/84, in quanto tale fattispecie non risulta riconducibile al concetto di "servizi diretti alla cura ed allo sviluppo del ciclo biologico".

Pertanto, si considerano imprenditori agricoli le cooperative dagli stessi imprenditori agricoli ed i loro consorzi quando utilizzano per lo svolgimento delle attività di cui all'art. 2135 c.c., come sostituito dall'art. 1, comma 1, del citato decreto legislativo n° 228/01, prevalentemente prodotti dei soci, ovvero forniscono prevalentemente ai soci beni e servizi diretti alla cura ed allo sviluppo del ciclo biologico.

Lo 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.

Verificata l'iscrizione nel nucleo coltivatore diretto, il personale ispettivo sarà nella condizione di identificare tra i soggetti trovati intenti al lavoro in azienda quelli che, ancorché non dipendenti, vi operino legittimamente in forza della disposizione di cui all'art. 2139 c.c.

Criteri di selezione

La circolare I.N.P.S. precisa poi i criteri idonei ad effettuare la scelta sia delle aziende agricole ex art. 2135 c.c., che dei soggetti di cui all'art. 6 della L. n° 92/79, che dovranno essere prioritariamente sottoposti a verifica ispettiva che, per la particolarità del settore, sono da ricondursi alle seguenti situazioni di irregolarità:

- **Evazione totale dei contributi dovuti**, attuata attraverso l'occultamento dell'esistenza dell'azienda all'Istituto (imprese o imprenditori sconosciuti al sistema I.N.P.S.) o attraverso l'utilizzo di mano d'opera in nero; in tal caso le aziende devono essere individuate a mezzo dell'incrocio con banche dati di altri Enti (Agenzia delle Entrate, Camera di Commercio, ecc...).
- **Denuncia di rapporti fittizi di lavoro**: occorre attivare accertamenti su tutti quei soggetto, operanti nel mondo agricolo che, in passato, siano risultati coinvolti in simili truffe; in tali ipotesi è opportuno sottoporre le aziende presso le quali i suddetti lavoratori risultano occupati, ad immediata visita ispettiva. In modo analogo devono essere sottoposte a visita ispettiva le aziende i cui consulenti risultano già coinvolti in truffe.

- **Verifica denunce aziendali in fase di iscrizione:** occorre attivare accertamenti per le aziende che, al momento dell'iscrizione, dichiarano un fabbisogno di manodopera significativamente superiore rispetto al fabbisogno presunto; gli accertamenti devono, inoltre, essere attivati per le aziende che, in fase d'iscrizione, compilano esclusivamente il quadro P del modello di denuncia aziendale (imprese senza terra).
- **Morosità:** è necessario porre particolare attenzione verso le aziende che adottano tale comportamento in modo continuativo e non occasionale prioritariamente intervenendo su quelle i cui dipendenti risultino beneficiari di prestazioni in specie di disoccupazione.
Con riferimento a tale punto va, peraltro, evidenziato, che a partire dall'anno 2009 i controlli suddetti sono sistematicamente effettuati in via amministrativa, attraverso l'invio dell'avviso bonario e l'iscrizione a ruolo esattoriale in tempi brevi, secondo un calendario prestabilito a livello centrale.

CAPITOLO 10 bis– ISPEZIONI E I RIFLESSI SULLA SICUREZZA DEL LAVORO

Sicurezza sul lavoro: la sospensione della attività aziendale.

Con circolare n. 33/2009 il Ministero del Lavoro ha diramato le istruzioni operative in ordine al problema della sospensione dell'attività ex art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. n. 106/2009.

Come noto, con il D.Lgs. n. 106/2009 (in vigore del 20 agosto 2009) "*Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*", è stata modificata significativamente la disciplina del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale già contenuta nell'art. 14 del c.d. T.U. sicurezza.

Il provvedimento di sospensione è finalizzato "*a far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori*" ed evidenzia profili di carattere sanzionatorio legati sia ad un "*impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria*" sia a condotte che reiterano gravi violazioni "*in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*".

Vediamo i principali profili chiariti dal ministero.

I soggetti affidatari del potere.

La competenza per l'adozione del provvedimento interdittivo, non è del personale ispettivo, ma degli **organi** di vigilanza del Ministero e delle A.A.S.S.L.L.

Titolare del potere è quindi non più il singolo ispettore ma la struttura e cioè "**l'Ufficio**" da cui dipendono i funzionari ispettivi.

Tale potere è previsto qualora il personale ispettivo del Ministero riscontri la presenza sul luogo di lavoro di lavoratori "*in nero*" nonché "*in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*" (si ricorda che è stata abrogata dall'art. 41 del D.L. n. 112/2008, conv. Da L. n. 133/2008, l'ipotesi di sospensione legata alla reiterata violazione della disciplina sui tempi di lavoro).

La competenza residua del personale ispettivo del Ministero del Lavoro è relativa ai seguenti ambiti:

- a) *attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura ed in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e galleria, anche comportanti l'impiego di esplosivi;*
- b) *lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;*
- c) *ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei ministri del Lavoro e della Previdenza sociale, e della salute in relazione alle quali il personale ispettivo il Ministero del lavoro e della previdenza sociale svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.*

Per tali attività è pertanto ancora prevista la facoltà di sospensione in capo agli ispettori singoli.

Il personale ispettivo delle A.A.S.S.L.L., in virtù di una competenza di carattere generale in materia di salute e sicurezza, può adottare il provvedimento di sospensione anche in ogni altro ambito o settore merceologico.

"Discrezionalità" del provvedimento.

Il D.Lgs. n. 106/2009 mantiene la natura "discrezionale" del provvedimento.

Secondo il Ministero il provvedimento di sospensione **deve essere "di norma" adottato ogni qual volta ne siano accertati i presupposti**, salvo valutare circostanze particolari che suggeriscono, sotto il profilo dell'opportunità (ad esempio per la migliore tutela della salute dei lavoratori) di non adottarlo, come ad esempio **qualora la sospensione dell'attività possa determinare a sua volta una situazione di maggior pericolo per l'incolumità dei lavoratori o di terzi è opportuno non emanare alcun provvedimento**.

Ancora secondo il Ministero va valutata l'opportunità di adottare il provvedimento di sospensione in tutte quelle ipotesi in cui si venga a compromettere il regolare funzionamento di una attività di servizio pubblico, anche in concessione (ad es. attività di trasporto, di fornitura di energia elettrica, acqua, luce, gas, ecc...), così pregiudicando il godimento di diritti costituzionalmente garantiti.

Qualora si rilevi l'impiego di lavoratori "*in nero*", la sospensione non sarà adottata qualora vi sia un unico lavoratore (in nero), ovvero **quando si possa arrecare un grave danno agli impianti o alle attrezzature** (ad es. attività a ciclo continuo) **ovvero ai beni** (ad es. frutti giunti a maturazione o allevamento animali per le aziende agricole).

I presupposti per l'adozione del provvedimento.

La circolare definisce poi i presupposti per il provvedimento di sospensione nei seguenti casi:

- a) *L'impiego di lavoratori "in nero".*

Per lavoratore "*in nero*" si deve intendere lavoratore "*sconosciuto alla P.A.*" e cioè quel lavoratore impiegato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego.

Pertanto, potranno considerarsi irregolari ancora:

- tutti i soggetti comunque riconducibili alla ampia nozione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008, rispetto ai quali non si sia provveduto a formalizzare il rapporto, comprendendovi anche i soggetti che pur risultando indicati

nella visura della C.C.I.A.A. in quanto titolari di cariche societarie svolgono attività lavorative a qualsiasi titolo, i lavoratori autonomi occasionali (art. 2222 c.c.) **non genuini** per i quali dalla documentazione fiscale non di evinca che il versamento sia stato effettuato in loro favore; i tirocinanti anche degli studi professionali.

Per quanto, poi, concerne il sistema di calcolo della percentuale del 20% sufficiente a consentire l'adozione del provvedimento di sospensione, l'art. 14 ha previsto che detta percentuale vada individuata sul *"totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro"* al momento dell'accesso ispettivo (sia lavoratori "in nero" che lavoratori regolarmente assunti). Pertanto, a titolo esemplificativo, nell'ipotesi in cui si rilevi in un'azienda la presenza di 10 lavoratori di cui 3 "in nero", la percentuale andrà calcolata su base 10 e non su base 7 (cioè i soli lavoratori regolari); ne risulterebbe pertanto che il numero di 3 lavoratori "in nero", rappresentando il 30% del *"totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro"*, sarà sufficiente a consentire l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

b) Le *"gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"*.

L'adozione del provvedimento di sospensione è possibile poi per *"gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"*.

"Si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole".

Revoca del provvedimento.

L'art. 14 del T.U. sicurezza, come modificato sul punto dal D.Lgs. n. 106/2009, prevede che il provvedimento di sospensione può essere revocato **da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato**. La revoca del provvedimento compete all'Ufficio che lo ha adottato, anche mediante personale diverso da quello che ha emanato l'atto interdittivo previa verifica della relativa documentazione.

E' condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza del Ministero:

- la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;*
- l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle di cui al comma 6 (secondo il quale è "comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti") pari ad € 1.500,00 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare ed ad € 2.500,00 nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.*

Ricorsi avverso il provvedimento di sospensione.

L'art. 14 del T.U. sicurezza prevede la possibilità di ricorrere, in via amministrativa, avverso provvedimenti di sospensione, *"avverso i provvedimenti di sospensione è ammesso ricorso, entro 30 giorni, rispettivamente alla Direzione Regionale del Lavoro territorialmente competente ed al Presidente della Giunta Regionale, i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia"*.

Il Legislatore delegato non ha identificato espressamente i motivi che devono legittimare il ricorso, con ciò lasciando aperta la possibilità di impugnare il provvedimento sia per vizi di merito che di legittimità.

CAPITOLO 10 ter – R.S.P.P. – ulteriori aggiornamenti in tema formativo

Sicurezza sul lavoro: R.S.P.P., obblighi formativi e requisiti professionali.

Il Ministero del Lavoro, rispondendo ad un quesito del 30 novembre 2010, ha chiarito quali siano i requisiti professionali necessari allo svolgimento delle funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi dell'art. 32, c. 5, del D.Lgs. n. 81/2008.

In relazione ai corsi la cui frequenza è necessaria per svolgere il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.), il Ministero ricorda che il c. 5 dell'art. 32 del D.Lgs. del 9/04/2008, n. 81, "Testo unico di salute e sicurezza sul lavoro", prevede che il possesso di lauree particolari esonera dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al c. 2, primo periodo, dell'articolo citato.

Per inciso, le classi di laurea richiamate dal "Testo unico" e presenti nel decreto del 16 marzo 2007 (in G.U. n. 155 del 6/07/2007, S.O., n. 153) corrispondono a classi di laurea triennale. In particolare: L7 ingegneria civile e ambientale; L8 ingegneria dell'informazione; L9 ingegneria industriale; L17 scienze dell'architettura; L23 scienze e tecniche dell'edilizia.

Lo stesso decreto del 16/03/2007 individua poi le classi di laurea magistrale che non sono esplicitamente richiamate dal decreto n. 81/2008 il quale richiama, invece, le classi di laurea identificate dal decreto 4 agosto 2000, quali: classe 4 classe delle lauree in scienze dell'architettura e dell'ingegneria dell'informazione; classe 8 delle lauree in ingegneria civile ed ambientale; classe 9 classe delle lauree in ingegneria dell'informazione; classe 10 classe delle lauree in ingegneria industriale. Il possesso di una delle lauree sopra citate, quindi, consente l'esonero dai moduli "A" e "B" del corso per R.S.P.P. restando, pertanto, obbligatoria la frequenza del modulo "C" secondo quanto previsto dall'accordo, sancito il 26/01/2006, in sede di Conferenza permanente Stato/Regioni, pubblicato nella G.U. n. 37 del 14/02/2006.

Tale corso avrà ad oggetto la prevenzione e protezione dai rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro – correlato (di cui all'art. 28, c. 1, Tu), di organizzazione in azienda e di relazioni sindacali. Occorre poi ricordare che i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione sono tenuti, ai sensi del c. 6 dello stesso art. 32, a frequentare, con cadenza quinquennale, corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo citato.

CAPITOLO 11 – COMUNICAZIONE UNICA PER L'AVVIO DELL'IMPRESA

Con decreto legge n. 7/07, convertito in legge n. 40/07, è stata introdotta con l'art. 9 una rilevante semplificazione amministrativa: nel prossimo futuro con una comunicazione unica sarà possibile acclarare la nascita dell'attività imprenditoriale e comunicare le successive variazioni.

Tale comunicazione assolve a tutti gli adempimenti previsti nei confronti di I.N.P.S., I.N.A.I.L., C.C.I.A.A., Agenzia delle Entrate.

La procedura è esclusivamente prevista in via telematica o su supporto informatico: infatti tale comunicazione unica andrà inviata, in formato e modalità elettronica, al registro delle imprese presso la locale camera di commercio. Il registro delle imprese fungerà quindi da sportello unico d'accesso al sistema e provvederà allo smistamento delle dichiarazioni tra le varie amministrazioni secondo le rispettive competenze.

Le imprese agricole, con la comunicazione unica, potranno assolvere alla domanda d'iscrizione al registro delle imprese e al REA (con esclusione del deposito bilancio), d'iscrizione all'INAIL e all'INPS nonché effettuare la DIA ai fini IVA e ottenere il codice fiscale e partita IVA. Lo stesso dicasi per comunicare eventuali variazioni, modifiche e cessazioni d'attività (ai fini previdenziali ed assicurativi è però al momento possibile solo l'iscrizione). Non è prevista, con la comunicazione unica, l'iscrizione anche all'Enpaia, per i dipendenti con qualifica impiegatizia.

In particolare, tramite la Comunicazione Unica si possono assolvere i seguenti adempimenti:

- dichiarazione di inizio attività, variazione, modifica, cessazione attività ai fini IVA, ai sensi dell'art. 35 del D.p.r. n. 633/72;
- domanda di iscrizione di nuove imprese, modifica, cessazione nel Registro delle Imprese e nel REA, con esclusione dell'adempimento del deposito bilancio;
- domanda d'iscrizione, variazione, cessazione al registro delle imprese con effetto per l'INPS relativamente alle imprese artigiane ed esercenti attività commerciale, ai sensi dell'art. 44, comma 8, del D.L. n. 269/03;
- domanda d'iscrizione e cessazione di impresa con dipendenti ai fini INPS;
- variazione dei dati di impresa con dipendenti ai fini INPS in relazione all'attività esercitata, alla cessazione attività, alla modifica della denominazione dell'impresa individuale, alla modifica della ragione sociale, alla riattivazione dell'attività ed alla sospensione dell'attività, alla modifica della sede legale e della sede operativa;
- domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa agricola ai fini INPS;
- domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa artigiana nell'albo delle imprese artigiane.

Per poter utilizzare la procedura telematica prevista, le imprese dovranno essere abilitate al sistema Telemaco (sistema informatico delle CCIAA) e disporre della Pec (posta elettronica certificata) con relativa casella postale e firma digitale certificata. Ricordiamo che le imprese in forma societaria erano già obbligate a dotarsi di un proprio indirizzo di PEC, ancorché in via differita per le società già iscritte nel registro imprese (art. 16, D.L. n. 185/08).

Secondo quanto previsto all'art. 9 della legge del 2 aprile 2007, n. 40, i soggetti tenuti alla compilazione della Comunicazione Unica sono:

- le società di capitali (società a responsabilità limitata, società per azioni, società in accomandita per azioni);
- le società di persone (società semplice, società in accomandita semplice, società in nome collettivo);
- le società cooperative;
- i consorzi;
- le società consortili;
- gli imprenditori individuali.

Per le sole imprese, individuali e collettive, è prevista la possibilità di delegare altri soggetti, mediante procura, all'invio telematico della comunicazione unica, includendosi tra i soggetti abilitati anche le associazioni imprenditoriali e di categoria.

La ricevuta costituisce titolo legittimante l'immediato inizio dell'attività imprenditoriale.

L'I.N.P.S., con messaggio n. 21952/09, ha confermato l'operatività dell'iscrizione a fini previdenziali delle imprese che operano con il sistema DM (modello DM68) per gli impiegati, quadri e dirigenti e con il sistema DMAG (modello DMAG) per gli operai, mentre per le variazioni e cessazioni d'attività, così come per le iscrizioni, variazioni e cessazioni dei lavoratori autonomi agricoli (coltivatori diretti e IAP), le modalità per gli adempimenti saranno successivamente resi noti. Analogamente per l'I.N.A.I.L.: con circolare n. 52/09, l'Istituto ha comunicato l'odierna operatività della sola iscrizione sottolineando che in caso di delega, l'apposito riquadro della denuncia va firmato digitalmente da un soggetto abilitato ex lege n. 12/79 (consulente del lavoro).

Il nuovo sistema ha una fase di sperimentazione ed adattamento a decorrere dal 1° ottobre 2009 e della durata di sei mesi per diventare definitivo ed obbligatorio dal 1° aprile 2010.

Da quest'ultima data ogni impresa dovrà obbligatoriamente avere la PEC ed annessi strumenti telematici, non essendo più possibile presentare domande e documenti cartacei.

CAPITOLO 12 – FAC SIMILI CONTRATTI VARI

a. Il fac simile contratto co.co.co. a progetto

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (Lavoro a Progetto)

Con la seguente scrittura privata redatta in due esemplari
TRA

- , Codice Fiscale n° , con sede legale in , Via , di seguito denominata “.....”, in questo atto rappresentata da
- e
- il Signor , nato il a e residente in Via - Codice Fiscale: – di seguito denominato “Collaboratore”, che svolge abitualmente l’attività di

PREMESSO

- che , nell’ambito della realizzazione di quanto previsto dal proprio statuto e in relazione alle esigenze derivanti dalle attività istituzionali ha elaborato un programma di azione organizzativa finalizzato all’incentivazione degli investimenti ed allo sviluppo della propria rappresentanza;
- che a tal fine necessita della collaborazione di una persona per attuare detto programma nell’area , e conseguentemente garantire adeguata consulenza tecnica specializzata agli eventuali nuovi associati acquisiti;
- che il Collaboratore è in possesso dei requisiti richiesti, e disponibile a fornire, nell’ambito del progetto di sviluppo organizzativo dell’area , la propria consulenza e collaborazione all’attività di cui sopra;

Tutto ciò premesso, ed a conferma delle intese raggiunte,

SI CONVIENE E STIPULA

il presente Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa (Lavoro a Progetto) ai sensi del Decreto Legislativo n° 276 del 10 Settembre 2003.

Il contratto è regolato dalle seguenti

CONDIZIONI

- 1) La premessa fa parte integrante dell’accordo.
- 2) Il Collaboratore, a decorrere dal , in piena autonomia operativa ed organizzativa, quanto all’impiego delle proprie energie lavorative, operando quindi senza alcun vincolo di subordinazione, gerarchia ed orario, svolgerà l’attività consulenziale volta alla realizzazione del Progetto così come definito nei contenuti in “premessa” e nel successivo Punto - 4) -, nel rispetto dei programmi e delle linee concordate con il Responsabile

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 7) La provvederà a trattenere dai compensi corrisposti le ritenute fiscali, previdenziali ed ogni altra ritenuta eventuale, con le modalità, le percentuali ed i termini previsti dalle Leggi vigenti; sarà cura del Collaboratore informare

tempestivamente la in merito ad ogni elemento utile per determinare la corretta misura delle ritenute e delle detrazioni da applicare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Letto, approvato e sottoscritto.

....., lì _____

IL COLLABORATORE

L'AZIENDA

b. 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 € giornaliera.

Data,

Firma
 Titolare azienda

Firma
 Collaboratore familiare occasionale

Nota 1

In attesa di chiarimenti ministeriali al riguardo, pur in assenza di motivazioni specifiche, è opportuno limitare il periodo a 30 giorni

c. 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.

d. Il fac simile dello scambio di manodopera

Contratto ai sensi dell'art. 2139 c.c.

Tra i sigg. e
 e

- Visto l'art. 2139 del c.c.;
- Tenuto conto della facilità con cui si può accedere ai fondi dei sottoscritti gestiti singolarmente;
- Tenuto conto della qualifica posseduta di piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) in quanto coltivatori diretti;
- Viste le necessità colturali per l'anno
- Valutata insufficiente la forza lavoro delle rispettive aziende;
- Ritenuta l'utilità dello scambio di prestazioni e servizi che riguarderà anche i mezzi meccanici e le attrezzature di proprietà, occorrenti al disbrigo dei lavori inerenti i prodotti ortofrutticoli, cerealicoli, bieticoli, ecc., di cui le aziende in questione, prese singolarmente, sono carenti, ma che in questo modo si integreranno,

si conviene

lo scambio di manodopera in occasione delle lavorazioni inerenti le produzioni di cui sopra previste nel piano colturale aziendale.

Lo scambio di cui si tratta, avverrà a far tempo dal al ed avrà carattere di reciprocità.

Potranno coadiuvare i sigg. e

Anche le unità familiari eventualmente od occasionalmente in forza alle aziende. In linea principale sono quindi interessati allo scambio di manodopera i sigg., appartenenti tutti al medesimo nucleo familiare di C.D.

Lo scambio di manodopera non dà diritto alla percezione di alcuna retribuzione. Tale contratto ha validità a tutti gli effetti di legge e previdenziali.

Luogo e data,

Firma

Firma

Nota: per gli aspetti legati alle ispezioni sul lavoro, si veda la nota a pag. 44, inerente le procedure I.N.P.S. di controllo della congruità dello scambio di manodopera.

e. Il fac simile della lettera di assunzione impiegato/operaio agricolo tempo pieno ed indeterminato

IMPIEGATO/OPERAIO AGRICOLO A TEMPO INDETERMINATO A TEMPO PIENO

Lettera di assunzione con contratto a tempo indeterminato

Data,

Egr. sig.

.....

Oggetto: assunzione a tempo indeterminato

La presente per confermarle la sua assunzione alle dipendenze della scrivente società, con decorrenza dal, presso la sede/filiale/stabilimento di

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti:

Nei suoi confronti troverà applicazione il CCNL e relativo CPL della provincia di Bologna per le aziende, ai fini del quale lei verrà inquadrato nel livello., con qualifica di

Il trattamento economico a lei spettante è stabilito come segue:

retribuzione base €

..... €

..... €

..... €

retribuzione totale lorda mensile €

Tale retribuzione si intende per n. mensilità.

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

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

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

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

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

Firma

f. *Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale con clausole flessibili ed elastiche*

OPERAIO AGRICOLO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PARZIALE

L'anno il giorno del mese di in

TRA

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

E

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

- La decorrenza del rapporto di lavoro a tempo determinato a tempo parziale è dal al
 - L'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;
 - Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti è inquadrato nell'area, con profilo professionale di operaio livello addetto mansioni
 - Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:
DAL LUNEDI' AL GIOVEDI' DALLE ORE ALLE
IL SABATO DALLE..... ALLE E DALLE ALLE
LA DOMENICA DALLE ALLE
Le parti si danno atto che stante la particolarità dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario, con rinuncia formale ed espressa del lavoratore all'applicazione degli art. 39 e 37 del vigente CCNL e relative norme del CPL della provincia di Bologna e relative maggiorazioni salariali.
Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il VENERDI'.
- L'orario di lavoro settimanale ordinario è perciò pari a 32 ore settimanali, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 del D.Lgs 276/2003, portante modifiche al D.Lgs n. 6/2000 e come ulteriormente modificate dal D.L. n. 112/2008.
- Il trattamento per la prestazione di lavoro a tempo parziale è pari ad € Orarie.
 - Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, 13esima mensilità, 14esima mensilità in misura proporzionale a quelli spettanti per il tempo pieno, essendo il rapporto di lavoro a tempo determinato tali istituti sono erogati al lavoratore con il terzo elemento.

Le comunichiamo infine, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, DLgs 21/4/2000 n. 181, che il suo nominativo è stato iscritto al n..... del Libro Unico del lavoro.

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

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

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

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto per quant'altro si applica la disciplina prevista dal vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, dal Contratto Provinciale, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Letto approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il sindacato del lavoratore

Il datore di lavoro

g. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno ex art. 21, lett. B) C.C.N.L. 25/05/2010

OPERAIO AGRICOLO AVVENTIZIO (MINIMO 100 GIORNATE/ANNO)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO

L'anno, il giorno, del mese

Tra

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

E

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

Visto il CCNL 25/05/10, visto il CPL vigente in provincia di Bologna si conviene quanto segue.

Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig. in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 21 lettera B) del CCNL operai agricoli e florovivaistici del 25/05/2010, con livello/qualifica di e mansioni di

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

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

-

-

-

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

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

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro

il lavoratore

h. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno art. 21 lett. C) C.C.N.L. 25/05/2010 (operaio agricolo avventizio – minimo 180 giornate/annue)

OPERAIO AGRICOLO AVVENTIZIO (MINIMO 180 GIORNATE/ANNO)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO

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

Tra

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

Ed

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

(lavoratore)

Visto il CCNL 25/05/10, visto il C.P.L. vigente in provincia di.....si conviene quanto segue.

Il sig..... assume alle proprie dipendenze il sig.....,in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'art. 21, lett.C) del CCNL operai agricoli florovivaisti del 10 luglio 2002.

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

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

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

i. Il fac simile assunzione impiegato a termine

IMPIEGATO A TERMINE

LETTERA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER MOTIVI DI CARATTERE TECNICO,
 PRODUTTIVO, ORGANIZZATIVO

Data,

Egr. sig.

.....

Oggetto: assunzione a tempo determinato

La presente per comunicarle la sua assunzione a tempo determinato alle dipendenze della scrivente società, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DLgs 368/01.

Il presente contratto di lavoro è stipulato per far fronte alle esigenze derivanti da: (precisare dettagliatamente i motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine).

Il contratto decorrerà dal e andrà a scadere il, e dovrà pertanto considerarsi automaticamente risolto ad ogni effetto, contrattuale e di legge, allo scadere del suddetto periodo.

Troverà applicazione nei suoi confronti il CCNL per i dipendenti da aziende, ai fini del quale lei verrà inquadrato nel livello, con qualifica di

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti:; tali mansioni verranno da lei svolte presso la nostra sede/filiale/stabilimento di

Il trattamento economico a lei spettante è stabilito come segue:

retribuzione base	€
.....	€
.....	€
.....	€

retribuzione totale lorda mensile €

Tale retribuzione si intende per n. mensilità.

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

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

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

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

Firma

j. Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione

IMPIEGATO A TERMINE

LETTERA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE

Data,

Egr. sig.

.....

Oggetto: assunzione a tempo determinato per sostituzione

Facendo seguito agli accordi intercorsi, le confermiamo la sua assunzione alle dipendenze della nostra società, con decorrenza dal

L'assunzione deve intendersi a tempo determinato, in sostituzione del/la sig. assente dal lavoro per (art. 1, comma 1, del DLgs 368/01).

Resta inteso che il contratto di lavoro con lei stipulato dovrà considerarsi risolto ad ogni effetto, contrattuale e di legge, al rientro del/la sig.

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti:

Il trattamento economico a lei spettante è stabilito come segue:

retribuzione base €

..... €

..... €

..... €

retribuzione totale lorda mensile €

Tale retribuzione si intende per n. mensilità.

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

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

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

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

Firma

k. *Il fac simile della dichiarazione liberatoria*

QUIETANZA

Lettera
Prot. N.

Data,

Spett.le
Ditta
.....
.....

Oggetto: dichiarazione liberatoria

Io sottoscritto dichiaro di aver ricevuto da codesta ditta la somma di € (.....) in dipendenza del rapporto di lavoro iniziato il e cessato il
La somma predetta risulta dagli addendi seguenti:

.....
Mediante il pagamento di tale somma, della quale rilascio quietanza fiscale e liberatoria, dichiaro di essere tacitato da codesta ditta, anche in via di transazione, stralcio e rinuncia di qualsiasi altra somma mi dovesse spettare, per modo che null'altro ho da pretendere.

In fede
Il lavoratore

Per ricevuta e accettazione
La ditta

CAPITOLO 13 – PROCEDURE DISCIPLINARI

In caso di violazione degli obblighi contrattuali è esperibile la procedura disciplinare:

1. In primo luogo occorre inviare al lavoratore la lettera per la contestazione disciplinare (doc. 1).
2. Successivamente il dipendente può essere sentito a sua discolpa.
1. Trascorsi i cinque giorni può essere applicata la sanzione disciplinare (doc. 2); in genere le sanzioni disciplinari – che devono essere comunicate per lettera raccomandata – sono:
 - Richiamo verbale
 - Richiamo scritto
 - Multa non superiore a 4 ore della retribuzione base (l'importo va poi versato all'Inps)
 - Sospensione dal lavoro, per non più di 10 giorni

Ricordiamo altresì che, per i casi di maggior gravità, è possibile la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per essere valida la procedura sanzionatoria, deve contemplare la conoscenza del codice disciplinare aziendale e ciò, in genere, si assolve rendendo pubbliche, attraverso l'affissione all'albo aziendale o in locali di lavoro, delle norme contrattuali collettive, è poi opportuna l'adozione di norme aziendali secondo il fac – simile allegato (doc. 3) da adottare opportunamente.

Le allegate bozze dovranno essere completate con la indicazione dei contratti collettivi di riferimento

Doc. 1

Lettera di contestazione disciplinare

Su carta intestata ditta

RACC. A/R

Data

Egregio Signore

Oggetto: contestazione ex art. CCNL operai impiegati agricoli e art. CPL prov. di Bologna; art. 7 legge 300/70

Apprendiamo ora che (descrivere la mancanza imputata al lavoratore).

Le contestiamo quanto sopra ai sensi ed agli effetti delle vigenti disposizioni di legge e di contratto in materia e, nel contempo, Le ricordiamo che Ella potrà presentare le Sue eventuali giustificazioni entro e non oltre i cinque giorni successivi al ricevimento della presente, con facoltà d'essere sentito con l'assistenza di un suo rappresentante sindacale.

Distinti saluti.

Timbro e firma

Doc. 2

Applicazione sanzione

Su carta intestata ditta

RACC. A/R

Data

Egregio Signore

Oggetto: sanzione disciplinare

Facciamo seguito alla nostra del _____.

Dopo aver valutato quanto Ella ci ha comunicato, poiché le Sue giustificazioni sono risultate inadeguate (è preferibile spiegare succintamente il motivo relativo alla insufficienza delle giustificazioni, oppure non avendo Ella giustificato quanto addebitatoLe), Le 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

A - CODICE DISCIPLINARE AZIENDA AGRICOLA

Visto l'art. del vigente C.C.N.L. operai e impiegati agricoli;
visto l'art. del vigente C.P.L. operai e impiegati agricoli della provincia di Bologna;
visto l'art. 7 della Legge n. 300/70;
visti gli artt. 2104, 2105, 2106 del Codice Civile

1. In applicazione del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) Rilevanza degli obblighi violati;
 - c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) Rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda agricola datrice di lavoro o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'azienda agricola datrice di lavoro, degli altri dipendenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente;
 - f) Concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 3 e 4, già sanzionate nel biennio precedente, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. La sanzione disciplinare del richiamo viene comminata, nel rispetto della dignità personale del dipendente, per le infrazioni di cui al precedente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare della multa, fatto salvo il dettato di cui all'art. del C.P.L. vigente, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:
 - a) Inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
 - b) Condotta non conforme a principi di correttezza verso l'azienda agricola datrice di lavoro, gli altri dipendenti, i terzi;
 - c) Negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei beni affidati in ragione del servizio ed alla cui custodia e vigilanza il dipendente sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - d) Di inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'obbligo di indossare i dispositivi di protezione;
 - e) Insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, e previa diffida;
 - f) Altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno per l'azienda datrice di lavoro o per terzi;
 - g) Svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardano il recupero psico – fisico.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) Recidiva nelle mancanze previste dal comma 3, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) Particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) Assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda datrice di lavoro o a terzi;
 - d) Violazioni non ricompresi 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.

CAPITOLO 14 – FAC SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO

a. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo con preavviso

Doc. 1

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 e 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. Alla data sopra indicata saranno disponibili, presso l'ufficio dell'azienda, i documenti di lavoro e le competenze di fine rapporto.

Distinti saluti.

Azienda agricola

Per ricevuta

Il Dipendente

N.B. Il preavviso può essere sostituito dalla indennità di mancato preavviso.

b. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo senza preavviso

Doc. 2

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 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. Alla data sopra indicata saranno disponibili, presso l'ufficio dell'azienda, i documenti di lavoro e le competenze di fine rapporto.

Distinti saluti.

c. Il fac simile risoluzione consensuale

Doc. 3

Risoluzione consensuale

Con la presente tra e si conviene la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ad oggi intercorrente e ciò con effetto dal

Le parti rinunciano reciprocamente al preavviso contrattuale.

In fede.

Luogo

Data

Azienda agricola

Operaio