

IL LAVORO AGRICOLO

Aspetti legali contrattuali
previdenziali
per la corretta gestione del rapporto

VADEMECUM 2013

Aggiornato al mese di Marzo 2013



a cura dell'avv. Massimo Mazzanti

INDICE

| | |
|--|---------|
| 1. IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO | pag. 3 |
| 2. LA RIFORMA FORNERO | pag. 9 |
| 3. I RAPPORTI AGRICOLI ATIPICI | pag. 28 |
| 4. L'ORARIO DI LAVORO | pag. 29 |
| 5. VOUCHER | pag. 32 |
| 6. LIBRO UNICO DEL LAVORO | pag. 42 |
| 7. ALIQUOTE CONTRIBUTIVE I.N.P.S. PER L'ANNO 20113 | pag. 48 |
| 8. TABELLE SALARIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI CIMA AV ANNO 2013 | pag. 52 |
| 9. VIGILANZA E ISPEZIONI | pag. 56 |
| 9 bis. ISPEZIONI E I RIFLESSI SULLA SICUREZZA DEL LAVORO | pag. 59 |
| 9 ter. R.S.P.P. – Ulteriori aggiornamenti in tema formativo | pag. 63 |
| 10. COMUNICAZIONE UNICA PER L'AVVIO DELL'IMPRESA | pag. 67 |
| 11. NORMATIVA GENERALE | pag. 68 |
| 12. FAC SIMILI VARI | pag. 73 |
| a. Il fac simile contratto co.co.co. a progetto | pag. 71 |
| b. Il fac simile contratto occasionale agricolo | pag. 75 |
| c. Il fac simile contratto occasionale non agricolo | pag. 76 |
| d. Il fac simile dello scambio di manodopera | pag. 77 |
| e. Il fac simile della lettera di assunzione impiegato/operaio agricolo tempo pieno ed indeterminato | pag. 78 |
| f. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD a tempo parziale | pag. 79 |
| g. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD a tempo parziale (500 ore annue) | pag. 80 |
| h. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD a tempo parziale senza clausole flessibili od elastiche | pag. 81 |
| i. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTI a tempo parziale | pag. 82 |
| j. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno | pag. 84 |
| j.1. Comunicazione di esercizio clausola flessibile | pag. 84 |
| j.2. Comunicazione di esercizio clausola elastica | pag. 84 |
| k. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno art. 21 lett. C | pag. 85 |
| l. Il fac simile assunzione impiegato a termine | pag. 86 |
| m. Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione | pag. 87 |
| n. Il fac simile della dichiarazione liberatoria | pag. 88 |
| 13. PROCEDURE DISCIPLINARI e FAC SIMILI | pag. 89 |
| 14. FAC SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTI DI LAVORO | pag. 92 |
| a. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo con preavviso | pag. 92 |
| b. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo senza preavviso | pag. 93 |
| c. Il fac simile risoluzione consensuale | pag. 94 |

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 pubblicitario del sindacalismo fascista.

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

Accordi preliminari al contratto collettivo nazionale (1944-49)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il patto diventa contratto (1977-94)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verso un nuovo assetto contrattuale (anni '90)

Con gli anni '90 si assistette ad importanti eventi di carattere generale in materia di contrattazione e politica dei redditi che indubbiamente influirono, e come, anche sulle vicende della contrattazione collettiva di settore. Ci si riferisce, in particolare, ai Protocolli del luglio 1992 e del luglio 1993, sottoscritti dal Governo e da tutte le parti sociali, coi quali, al fine di contenere l'inflazione, vennero eliminati gli automatismi di rivalutazione delle retribuzioni (scala mobile) e venne concordata una nuova regolamentazione dei livelli di negoziazione, dei tempi e delle modalità di contrattazione collettiva.

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

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

In sostanza rassetto contrattuale definito dal CCNL del 1995 attribuì al livello provinciale un potere notevolmente più ampio che in precedenza, di incidere nella definizione della retribuzione da corrispondere agli operai: potere che poteva 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 19 novembre 2012;
- 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 gennaio 2013;
- C.P.L. impiegati e quadri agricoli del 23 marzo 2010.

Impiegati Agricoli: nuovo C.C.N.L.

Il 19 novembre 2012, è stato sottoscritto il verbale di Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli.

Molte le novità del nuovo testo contrattuale.

Sotto il profilo normativo si evidenziano in particolare le regole che ampliano il periodo di prova (art. 8) e quelle che riducono i termini di preavviso (art. 47).

Per quanto attiene alla parte economica, l'aumento concordato è apparso ai commentatori coerente con la qualificazione professionale della categoria (quadri e impiegati) e con gli indicatori economici di riferimento, anche tenuto conto del fatto che il rinnovo interviene dopo ben undici mesi dalla scadenza del precedente contratto.

L'aumento concordato è pari al 5,5% suddiviso in due soluzioni, la prima con decorrenza al 1° dicembre 2012 (2,6%) e la seconda con decorrenza al 1° settembre 2013 (2,9%); le parti hanno escluso la decorrenza retroattiva degli aumenti né è stata convenuta alcuna *una tantum* a copertura degli 11 mesi di vacanza contrattuale.

I nuovi articoli concordati in sede di verbale di accordo riguardano:

- Struttura e assetto del contratto (art. 2);
- Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art. 3);
- Periodo di prova (art. 8);
- Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 10);
- Apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 13);
- Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro (art. 15);
- Permessi (art. 23);
- Retribuzione (art. 27);
- Previdenza e assistenza - Tutela della maternità - Assegni familiari (art. 36);
- Aspettativa (art. 45);
- Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 47);
- Pari opportunità;
- Riunioni in azienda;
- Riforma degli strumenti delle attività bilaterali.

Si segnala in particolare quanto segue.

PERIODO DI PROVA

Secondo il testo concordato, come è prassi, il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Il predetto periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati di 1°, 2° e 3° categoria e in mesi 2 per gli impiegati di 4°, 5° e 6° categoria.

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

Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso, in tal caso deve, entro trenta giorni, rilasciare l'abitazione qualora fornita.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma ed il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto. Qualora il recesso venga effettuato dal datore di lavoro, l'impiegato ha diritto, per sé e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessario a tornare al luogo di provenienza, nonché al rimborso delle spese di mobilio, sempre che il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

PERMESSI

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 18 giorni con retribuzione normale.

L'impiegato ha altresì diritto a permessi retribuiti pari a gironi 3 per motivi familiari o per altri casi; tali permessi possono essere goduti anche in modo frazionato (in proporzione al servizio).

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre – adottivo di un minore (provvedimento di affidamento a scopo pre – adottivo) è riconosciuto all'impiegato un girono di permesso retribuito.

Durante tali permessi l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

SALARIO

Fermo l'aumento (5,5%) di cui si è detto, nelle province (o regioni) nelle quali non si sia provveduto al rinnovo del contratto territoriale, si applicano, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile, conglobato per le diverse categorie di impiegati; a decorrere dal 1° dicembre 2012 questi gli importi minimi..

| Categorie | Minimi aziendali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1° dicembre 2012 |
|------------------|--|
| 1° | 1.410,96 |
| 2° | 1.289,37 |
| 3° | 1.186,05 |
| 4° | 1.117,49 |
| 5° | 1.069,53 |
| 6° | 1.018,20 |

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

In caso di licenziamento

Per gli impiegati di 1°, 2° e 3° categoria:

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

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

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

Per il personale assunto a decorrere dal 1° dicembre 2012:

Per gli impiegati di 1°, 2° e 3° categoria:

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

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

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

In caso di dimissioni

- 2 mesi per l'impiegato di 1°, 2° e 3° categoria;
- 1 mese per l'impiegato di 4°, 5° e 6° categoria.

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

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

RIFORMA DEGLI STRUMENTI DELLE ATTIVITÀ BILATERALI

Nel nuovo C.C.N.L., al fine di garantire un'effettiva, organica ed estesa applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore dei quadri ed impiegati agricoli nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, si è convenuto di istituire, all'atto della stipula del C.C.N.L., una Commissione bilaterale composta da 7 membri, con il compito di:

- monitorare la situazione esistente con riferimento agli enti e organismi bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva del settore agricolo;
- verificare la coerenza e funzionalità della composizione e dei compiti attribuiti a ciascun ente e di quelli effettivamente svolti, con il complessivo sistema degli enti bilaterali delineato dalle intese contrattuali nel tempo raggiunte con le disposizioni legislative nel frattempo intervenute;
- elaborare una proposta organica di riordino e razionalizzazione degli enti e organismi bilaterali, anche mediante il loro accorpamento, con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia ad essi demandate.

La proposta elaborata dalla Commissione sarà sottoposta alle parti stipulanti il presente contratto entro il 30/06/2013.

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.

Come noto, sulla Gazzetta Ufficiale n. 216 del 16.09.2011 è stata pubblicata la legge 14 settembre 2011, n. 148 che ha convertito, con modifiche, il decreto legge n. 138/2011, recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo".

Si tratta della cosiddetta Manovra di Ferragosto (o Manovra bis), con la quale sono state adottate ulteriori misure per la stabilizzazione finanziaria, dopo quelle adottate con la cosiddetta Manovra di luglio (d.l. 6.07.2011, n.98 convertito in legge 15.07.2011, n.111).

Si forniscono qui di seguito alcune prime indicazioni sulle misure che attengono alle materie del lavoro e della previdenza, con riserva di tornare sui singoli argomenti anche alla luce dei chiarimenti che saranno forniti dalle Amministrazioni competenti.

Contrattazione collettiva aziendale e territoriale (art. 8)

La norma interviene in modo incisivo e diretto sull'efficacia e sui contenuti della contrattazione collettiva di lavoro di secondo livello, aziendale o territoriale, sino ad oggi definiti quasi esclusivamente nell'ambito dell'autonomia negoziale delle Parti contrattuali.

In particolare il provvedimento legislativo in commento prevede che i contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali, possono contenere specifiche intese per la maggiore occupazione, la qualità dei rapporti di lavoro, l'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, l'emersione del lavoro irregolare, gli incrementi di competitività e di salario, la gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, gli investimenti e l'avvio di nuove attività.

Per realizzare tali finalità, le citate intese possono regolare le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con riferimento a:

- a. impianti audiovisivi e nuove tecnologie;
- b. mansioni, classificazione e inquadramento del personale;
- c. contratti a termine, contratti a orario ridotto (part-time), modulare o flessibile, somministrazione di lavoro e solidarietà negli appalti;
- d. orario di lavoro;
- e. modalità di assunzione, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro, nonché disciplina del rapporto di lavoro (comprese le collaborazioni coordinate e continuative e i contratti d'opera con soggetti titolari di partita IVA);
- f. conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro (fatta eccezione per i licenziamenti discriminatori, in concomitanza di matrimonio, nel periodo di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino, in caso di adozione o affidamento, ovvero causati dalla domanda o dalla fruizione di congedi parentali o per la malattia del bambino).

È importante sottolineare che tali intese potranno operare anche in deroga ai contratti collettivi nazionali e persino alle disposizioni di legge che disciplinano le materie sopra elencate, fatte salve le norme di rango costituzionale nonché i vincoli derivanti dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

La norma si preoccupa anche di definire l'efficacia delle intese aziendali in questione, precisando che esse producono effetti nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda purché sottoscritti *“sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali”*.

In altre parole le intese aziendali trovano applicazione nei confronti di eventuali lavoratori dissenzienti, sempre che, come detto, le rappresentanze sindacali aziendali che le abbiano sottoscritte rappresentino la maggioranza dei lavoratori.

Si sottolinea inoltre che il legislatore si è preoccupato di attribuire efficacia *erga omnes* anche agli accordi aziendali già esistenti al 28 giugno 2011 (data dell'accordo interconfederale tra CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL, UGL) prevedendo che gli stessi abbiano effetto nei confronti di tutti i dipendenti delle unità produttive cui il contratto si riferisce, a condizione che sia stato approvato dalla maggioranza dei lavoratori.

Tale norma ha l'evidente finalità di “salvaguardare” l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali sottoscritti da alcuni grossi gruppi industriali (FIAT, etc.) in epoca precedente al citato accordo interconfederale con il quale le Parti sociali del settore industriale hanno riscritto le regole sulla contrattazione collettiva e sull'efficacia dei contratti aziendali.

Tale accordo è stato peraltro confermato da Confindustria e dai Sindacati dei lavoratori in data 21 settembre 2011 – e quindi dopo l'entrata in vigore della norma in commento – con un'importante precisazione finalizzata a rivendicare l'autonomia delle Parti sociali nella determinazione delle relazioni industriali e della contrattazione e con l'impegno ad attenersi alle regole contenute nell'accordo del 28 giugno 2011.

Dalla sintetica illustrazione dell'articolo 8 emerge chiaramente la portata innovativa della disposizione legislativa sotto diversi profili:

- valorizza e attribuisce un ruolo di maggior rilievo alla cosiddetta contrattazione collettiva di prossimità, ossia ai contratti territoriali o aziendali;
- definisce le finalità che possono essere perseguite e le materie che possono essere trattate dalle intese contenute nei contratti aziendali o territoriali;
- riconosce a tali intese efficacia derogatoria del contratto collettivo nazionale e delle disposizioni di legge, fatta salva la costituzione, le norme comunitarie e le norme internazionali sul lavoro;
- riconosce efficacia *erga omnes* ai contratti aziendali sottoscritti dalle rappresentanze sindacali aziendali che rappresentano la maggioranza dei lavoratori.

Si tratta dunque di una norma che si propone di innovare profondamente l'attuale assetto della contrattazione collettiva, disciplinando per legge una materia che era tradizionalmente rimessa all'autonomia delle Parti sociali.

In particolare la norma è finalizzata a fornire uno strumento a livello aziendale o territoriale per “arginare” l'eccesso di regolamentazione da parte della legislazione sul lavoro e dei contratti collettivi nazionali che, nel tempo, hanno coperto anche quegli spazi che attengono all'organizzazione del lavoro e ai sistemi produttivi, lasciando pochissima libertà negoziale al secondo livello di contrattazione.

Vengono infatti riconosciuti ampi poteri alla contrattazione decentrata (territoriale e aziendale) che può persino prevedere deroghe alla disciplina del contratto collettivo nazionale di riferimento o alle norme di legge sul presupposto che possa meglio rispondere alle esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Si interviene inoltre sulla *vexata quaestio* dell'efficacia dei contratti collettivi di diritto privato – superando la disciplina costituzionale contenuta nell'art. 39 della costituzione rimasta di fatto inapplicata – ai quali viene riconosciuta valenza *erga omnes* sulla base del principio della maggioranza dei lavoratori che li sottoscrivono. Sebbene tale previsione si riferisca esclusivamente ai contratti aziendali non v'è dubbio che essa potrebbe costituire un principio di portata generale.

La norma in commento avrà naturalmente riflessi anche sulla contrattazione collettiva agricola, ancorché questa sia già caratterizzata da un marcato decentramento del sistema negoziale che vede nel contratto territoriale il vero centro regolatore degli aspetti principali del contratto collettivo (ad esempio classificazione e retribuzione).

Non può essere trascurato inoltre che gli ampi poteri riconosciuti dalla nuova legge al contratto aziendale potrebbero indurre anche le imprese del nostro settore – soprattutto quelle di medie-grandi dimensioni – a prendere in considerazione tale strumento negoziale.

CAPITOLO 2 – LA RIFORMA FORNERO

Finalità generali e sistema di monitoraggio e valutazione (Art. 1, c. 1-8)

La legge di riforma del mercato del lavoro si propone di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, alla crescita sociale ed economica del Paese ed alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione¹.

Più in particolare, l'art. 1, individua le seguenti finalità:

- a) favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro stabili, dando rilievo prioritario al lavoro subordinato a tempo indeterminato (che viene definito contratto "dominante") quale forma comune di rapporto di lavoro;
- b) valorizzare l'istituto dell'apprendistato quale forma contrattuale "prevalente" per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- c) ridistribuire in modo più equo le tutele dell'impiego attraverso il contrasto all'uso improprio delle forme contrattuali cd. "flessibili" e l'adeguamento della disciplina del licenziamento alle esigenze del mutato contesto di riferimento;
- d) rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive;
- e) contrastare gli usi elusivi delle obbligazioni contributive e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;
- f) promuovere una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;
- g) favorire la ricollocazione dei lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;
- h) promuovere modalità partecipative di relazioni industriali, in conformità agli indirizzi europei, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

Lo stato di attuazione delle nuove misure introdotte ed i loro effetti sul mercato del lavoro saranno monitorati, anche sulla base di dati statistici forniti dall'ISTAT, da un sistema permanente istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del quale faranno parte anche le organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori. Dall'attività di tale organismo saranno ricavati elementi per l'eventuale implementazione o correzione delle misure e degli interventi introdotti.

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Contratti a tempo determinato (Art.1, c.9, 11, 12, 13)

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è stata profondamente modificata, in diverse parti, dalla legge in commento (art. 1, c. 9).

Innanzitutto il legislatore ha teso a ribadire che *"il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*, lasciando intendere che il contratto di lavoro a termine rappresenta una forma "non comune" (e, quindi, non usuale, non normale) del rapporto di lavoro.

L'affermazione, in verità, non sembra comportare particolari riflessi sul piano operativo, sia perché trattasi di una mera enunciazione di principio e sia perché non si discosta molto dalla dizione precedentemente contenuta all'art. 1, c. 01 (*"Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato"*). Si tratta, in buona sostanza, più di un'affermazione politica che giuridica.

Per quanto riguarda le modifiche alla disciplina sostanziale del rapporto a termine, le innovazioni riguardano la causale (non necessaria nel primo rapporto a termine di durata non superiore a 12 mesi), la prosecuzione del rapporto oltre la scadenza (che è stata ampliata nei termini), gli intervalli tra successivi rapporti a termine (che sono stati sensibilmente allungati), il computo del limite di 36 mesi (nel quale sono stati ricompresi anche i rapporti in somministrazione), i termini per l'impugnazione (che sono stati rivisti), l'indennità spettante in caso di conversione del rapporto (che è stata meglio circoscritta) e i contributi dovuti (che sono stati aumentati dell'1,4 per cento).

Primo contratto a termine

Viene introdotto il principio secondo il quale il rapporto di lavoro a termine instaurato per la prima volta con un determinato lavoratore, per un periodo non superiore a 12 mesi, non deve essere "giustificato".

Ed infatti il nuovo comma 1-*bis* dell'art. 1 del d.lgs. 368/2001, come modificato dalla legge in commento, prevede che in caso di stipula del primo contratto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, non è necessario individuare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (cd. causalone) ordinariamente previste per l'apposizione del termine². I contratti a tempo determinato così stipulati non possono essere prorogati.

La legge demanda alla contrattazione collettiva nazionale (e a quella decentrata su delega del livello nazionale) la possibilità di disciplinare, in luogo dell'ipotesi sopra indicata (primo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi), altri casi in cui non è necessario indicare la causale.

Le ipotesi eventualmente previste dalla contrattazione collettiva devono riferirsi ad assunzioni a tempo determinato effettuate nell'ambito di precisi processi organizzativi aziendali (avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente) e nel limite complessivo del 6 per cento del totale degli occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Proseguimento del rapporto

Sono stati allungati i limiti temporali entro i quali è consentito proseguire il rapporto di lavoro oltre la scadenza fissata senza che esso si consideri a tempo indeterminato.

Sulla base delle nuove disposizioni, infatti, il rapporto può proseguire oltre la scadenza:

- per **30 giorni** (prima 20 giorni) in caso di contratto originario di durata inferiore a 6 mesi;
- per **50 giorni** (prima 30 giorni) in caso di contratto originario di durata pari o superiore a 6 mesi.

¹ Le disposizioni della legge di riforma del mercato del lavoro costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. A tal fine la legge conferisce al Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione il potere di individuare e definire, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche (art. 1, c. 7-8).

² L'esclusione dal "causalone" è prevista anche per la prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, c.4, del d.lgs. n.276/2003.

La prosecuzione del rapporto, se contenuta entro tali limiti, non comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al 20 per cento fino al decimo giorno ed al 40 per cento per i giorni successivi.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia intenzione di proseguire il rapporto, deve darne comunicazione al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, indicando la durata della prosecuzione (in precedenza tale obbligo non era previsto).

Le modalità di effettuazione della comunicazione saranno fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della legge.

Intervalli tra successivi rapporti a termine

La legge in commento rivede la disciplina degli intervalli tra successivi contratti di lavoro a tempo determinato tra gli stessi soggetti (datore di lavoro e lavoratore), e cioè delle pause che devono essere rispettate tra un rapporto e l'altro affinché il nuovo contratto a termine non venga considerato a tempo indeterminato.

Rispetto alla normativa precedente, gli intervalli minimi sono stati ampliati, passando da 10 a **60 giorni** in caso di contratto originario di durata fino a 6 mesi e da 20 a **90 giorni** in caso di contratto superiore a 6 mesi.

Si tratta di intervalli particolarmente lunghi (60 o 90 giorni), durante i quali il lavoratore cessato per scadenza del termine non può riprendere servizio a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, pena la trasformazione di tale ultimo contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Al fine di mitigare il rigore di questa disposizione – che può creare problemi organizzativi di un certo rilievo – la legge prevede che gli intervalli possono essere ridotti, ad opera della contrattazione collettiva, rispettivamente, fino a 20 giorni (per i contratti di durata fino a 6 mesi) e a 30 giorni (per i contratti superiori a 6 mesi) nelle ipotesi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva in tal senso, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui operano le predette riduzioni.

Computo del limite massimo dei 36 mesi

Come noto, l'art. 5, c.4-*bis* del d.lgs. 368/2001 prevede che qualora per effetto di successivi contratti a termine il rapporto di lavoro si sia protratto complessivamente (rinnovi e proroghe compresi) per più di 36 mesi, esso si considera a tempo indeterminato.

Ferma restando tale previsione, la normativa in commento considera rilevanti, ai fini del computo del limite complessivo dei 36 mesi, anche i periodi di lavoro svolti fra i medesimi soggetti (datore di lavoro utilizzatore e lavoratore somministrato), nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato o indeterminato aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

In altre parole il limite massimo dei 36 mesi si raggiunge non solo sommando la durata dei contratti a termine stipulati con quel lavoratore, ma anche sommando eventuali periodi di utilizzazione dello stesso lavoratore con contratto di somministrazione.

Termini per l'impugnazione

I commi 11 e 12 intervengono sulla disciplina recentemente introdotta dal cd. Collegato lavoro in materia di impugnazione del licenziamento qualora la questione verta sulla nullità del termine apposto al contratto di lavoro (art. 32, c. 3 della legge n. 183/2010), stabilendo che in tale ipotesi:

- il termine per l'impugnazione, anche stragiudiziale, del licenziamento è elevato da 60 a **120 giorni** a decorrere dalla cessazione del contratto;
- il termine per la promozione della conseguente azione giurisdizionale (o del tentativo di conciliazione o arbitrato), è ridotto da 270 a **180 giorni**.

I nuovi termini si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato che si verificheranno a far data dal 1° gennaio 2013.

Indennità in caso di conversione del contratto a termine

Il comma 13 dell'art. 1 reca una norma di interpretazione autentica in materia di indennità riconosciuta dal giudice in caso di accertamento dell'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro e quindi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Viene infatti chiarito che l'indennità (compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità) riconosciuta in tale ipotesi dall'art. 32, c. 5, della legge n. 183/2010 (il Collegato lavoro citato) costituisce l'unico risarcimento spettante al lavoratore, essendovi ricomprese anche le eventuali "conseguenze retributive e contributive" relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Contributo addizionale

A decorrere dal 1° gennaio 2013 ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, dell'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il contributo – che è finalizzato a finanziare l'ASPI – non è dovuto per:

- i lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti;
- i lavoratori a termine assunti per lo svolgimento delle attività stagionali elencate nel d.P.R. n. 1525/1963, nonché per quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31.12.2011 (quest'ultima eccezione opera solo per gli anni 2013 – 2015);
- gli apprendisti;

- i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

In caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto alla restituzione degli importi versati a titolo di contributo addizionale per le ultime 6 mensilità. La restituzione avverrà solo successivamente al decorso dell'eventuale periodo di prova.

La restituzione del contributo addizionale spetta anche ai datori di lavoro che, entro sei mesi dalla cessazione di un rapporto di lavoro a termine, assumono lo stesso lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In questa ipotesi la contribuzione da restituire sarà ridotta di un numero di mensilità pari all'intervallo tra i due rapporti.

Come detto in premessa, la disciplina del rapporto di lavoro a termine (d.lgs. n. 368/2001) come modificata dalla legge in commento, **non si applica ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato** così come definiti dall'articolo 12, c. 2, del d.lgs. n. 375/1993 in virtù dell'espressa esclusione ai sensi dell'art. 10, c. 2, del d.lgs. n. 368/2001, che non è stata modificata. Pertanto nessuna innovazione – di quelle sopra rappresentate – è applicabile alla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato con gli operai agricoli (OTD).

Soppressione contratto di inserimento (Art. 1, c. 14 e 15)

Il contratto di inserimento – forma contrattuale introdotta dagli articoli 54-59 del d.lgs. 276/2003 (cd. Riforma Biagi) in sostituzione (parziale) dei contratti di formazione e lavoro – è stato definitivamente soppresso.

Del resto si tratta di una forma contrattuale che, per una serie di ragioni, non ha mai riscontrato grande successo tra le imprese e che il legislatore intende sostituire con altre misure incentivanti per l'assunzione di lavoratori appartenenti a categorie considerate svantaggiate (donne, anziani, etc.).

In ogni caso, per le assunzioni effettuate con tale tipologia contrattuale fino al 31.12.2012 continuano comunque a trovare applicazione le disposizioni di legge sul contratto di inserimento.

Contratto di apprendistato (Art. 1, c. 16-19)

La Riforma Fornero interviene anche sulla disciplina del contratto di apprendistato che, come noto, era stata recentemente rivista ad opera del d.lgs. n. 167/2011 (cd. Testo Unico dell'apprendistato).

Queste le modifiche più rilevanti:

- la contrattazione collettiva deve prevedere una durata minima dei contratti di apprendistato non inferiore a 6 mesi. L'unica eccezione a tale previsione è costituita dal cd. apprendistato per attività stagionali di cui all'articolo 4, c. 5, del T.U.;
- nell'ipotesi di recesso dal contratto al termine del periodo formativo, continua ad applicarsi la normativa dell'apprendistato anche nel periodo di preavviso;
- a partire dal 1° gennaio 2013³, il numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (direttamente o mediante ricorso alla somministrazione di lavoro) viene differenziato in relazione alla forza lavoro presente in azienda⁴:
- ✓ datori di lavoro che occupano meno di 10 unità: il rapporto tra apprendisti e maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro è di 1 a 1;
- ✓ datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti: il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro;
- ✓ datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre: può assumere apprendisti in numero non superiore a 3;
- l'assunzione di nuovi apprendisti da parte di un datore di lavoro che occupi almeno 10 dipendenti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento⁵ degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei tali limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto;
- non possono essere assunti apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, c. 4, del d.lgs. n. 276/2003.

Si ricorda che, come noto, il d.lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato), nel rivedere la disciplina generale del contratto di apprendistato, ha rimesso ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro la disciplina di alcuni importanti aspetti di tale tipologia contrattuale (durata e modalità di erogazione della formazione, durata del contratto, etc.). Il nuovo T.U. aveva altresì stabilito un periodo transitorio (dal 25 ottobre 2011 al 25 aprile 2012) durante il quale – in attesa dei nuovi accordi sindacali – continuavano a trovare applicazione le previgenti discipline contrattuali.

Poiché ad oggi – pur essendo decorso il termine del 25 aprile – non è stato possibile concludere le trattative in corso per addivenire ad un accordo, è consigliabile, dal punto di vista operativo, soprassedere temporaneamente dalla stipula di contratti di apprendistato (per tutte le categorie di lavoratori agricoli), in assenza della disciplina collettiva settoriale di dettaglio. Non è chiaro infatti se e in che modo tale carenza possa essere colmata facendo ricorso ai principi generali fissati nel citato Testo Unico.

In data 30/07/2012 è stato sottoscritto l'accordo nazionale per l'apprendistato nel settore agricolo ai sensi del D. Lgs. n. 167/2001 (vedi Capitolo a pag 69).

³ Alle assunzioni con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2013 continua ad applicarsi l'art. 2, c. 3, del citato Testo Unico di cui al d.lgs. n. 167/2011, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge in commento.

⁴ I limiti così stabiliti non valgono per le imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge n. 443/1985.

⁵ Per un periodo di 36 mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della legge in commento, tale percentuale è fissata nella misura del 30 per cento.

Part-time (Art. 1, c. 20)

La disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale (d.lgs. n.61/2000) è stata ritoccata dalla riforma del mercato del lavoro, attraverso un rafforzamento del diritto di ripensamento del lavoratore che ha accettato le cosiddette “clausole flessibili o elastiche”, ossia previsioni contrattuali che consentono di variare la collocazione oraria della prestazione concordata.

Ed infatti è demandato alla contrattazione collettiva non solo (come in precedenza) di stabilire condizioni e modalità per la variazione dei tempi della prestazione, ma di stabilire altresì condizioni e modalità che consentono al lavoratore di eliminare o modificare le clausole flessibili ed elastiche.

Il lavoratore – oltre che nei casi previsti dalla contrattazione collettiva – può sempre revocare il consenso precedentemente prestato all’inserimento di clausole flessibili o elastiche, in presenza delle seguenti condizioni:

- patologie oncologiche per le quali residui una ridotta capacità lavorativa (art. 12-bis del d.lgs. n. 61/2000);
- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore (art. 12-bis del d.lgs. n. 61/2000);
- assistenza ad una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua (art. 12-bis del d.lgs. n. 61/2000);
- figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o portatore di handicap ai sensi dell’articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (art. 12-bis del d.lgs. n. 61/2000);
- iscrizione e frequenza di corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, c. 1, della legge n. 300/1970).

Lavoro intermittente (Art. 1, c. 21-22)

La legge in commento apporta modifiche significative anche alle norme in materia di lavoro intermittente (articoli 33-40 del d.lgs. n. 276/2003).

In particolare le novità riguardano:

- limiti di età: vengono modificati in senso restrittivo i limiti di età del lavoratore con il quale il contratto di lavoro intermittente può essere concluso indipendentemente dalle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento: soggetti con più di **55 anni** di età (prima: 45 anni) e soggetti con meno di **24 anni** (prima: 25 anni), fermo restando in tale ultimo caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età;
- comunicazione preventiva: viene introdotta una comunicazione obbligatoria preventiva alla Direzione territoriale del lavoro competente, da inviare prima dell’inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. La comunicazione – con la quale deve essere resa nota la durata della prestazione – deve avvenire con modalità semplificate (sms, fax o posta elettronica) secondo le specifiche definite con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. La violazione di tale obbligo comporta l’applicazione di una sanzione amministrativa che va da un minimo di 400€ ad un massimo di 2.400€ per ogni lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione (non è applicabile la procedura di diffida ex art. 13 del d.lgs. n. 124/2004);
- prestazioni predeterminate nei periodi festivi (week end, vacanze estive, natalizie e pasquali): viene abrogato l’art. 37 del d.lgs. n. 276/2003 con il quale la legge subordinava il diritto all’indennità di disponibilità all’effettiva chiamata del lavoratore e che rinviava alla contrattazione collettiva l’individuazione di ulteriori periodi predeterminati per l’effettuazione di lavoro intermittente. Ne consegue che, in caso di contratti di lavoro intermittente per periodi predeterminati (week end, etc.) valgono le regole generali in ordine alla corresponsione dell’indennità di disponibilità.

Lavoro a progetto (Art. 1, c. 23-25)

Numerose e sostanziali le modifiche apportate dalla riforma del mercato del lavoro alla disciplina del cd. lavoro a progetto (articoli 61-69 del d.lgs. n. 276/2003) col dichiarato intento di contrastare più efficacemente l’improprio utilizzo di tale strumento contrattuale.

Per disincentivare l’utilizzo delle collaborazioni a progetto, la legge in commento – oltre ad introdurre modifiche normative in senso restrittivo – ha anche tracciato un percorso di graduale allineamento della relativa aliquota contributiva a quella prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti (33 per cento), che si concluderà nel 2018.

Le nuove disposizioni rendono quindi sempre meno conveniente, sia sotto il profilo economico che sotto quello giuridico, tale tipologia contrattuale rispetto a quella del lavoro subordinato.

Prima di esaminare nel merito le novità, occorre premettere che esse si applicano esclusivamente ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge in commento.

Progetto

Il contratto di lavoro a progetto deve essere riconducibile esclusivamente ad un progetto specifico, e non anche – come nella previgente normativa – a “programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi”. Non sarà più possibile, quindi, ricondurre il contratto ad un “programma” (o fase di esso), ossia ad una attività il cui risultato non sia finale bensì parziale e quindi destinato ad essere integrato da altre attività e risultati parziali (cfr. circ. Ministero del lavoro 1/2004).

Il contratto dovrà necessariamente essere riconducibile ad un progetto che presenti le seguenti caratteristiche:

- sia specifico e funzionalmente collegato a un determinato risultato finale che si intende conseguire;
- non consista in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente;
- non comporti lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (è demandata ai contratti collettivi la facoltà di individuare le attività che non possono formare oggetto del lavoro a progetto);

La descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire, è uno degli elementi essenziali del contratto e deve essere indicato per iscritto a fini probatori.

Corrispettivo

La determinazione della misura del corrispettivo dovuto al lavoratore a progetto viene sempre meno lasciata alla libera determinazione delle parti, giacché esso viene legato (per la prima volta) alla contrattazione collettiva del settore di attività.

La legge infatti - dopo aver ribadito che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito (utilizzando una dizione analoga a quella prevista dall'art. 36 della Costituzione per i lavoratori dipendenti) - precisa che il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività dai relativi contratti collettivi.

In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Recesso anticipato

È stata modificata la disciplina del recesso anticipato dal contratto di collaborazione a progetto, restringendo sensibilmente il potere del committente.

Quest'ultimo, infatti, può recedere prima della scadenza del termine solo per giusta causa ovvero per oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore, tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Non è quindi più possibile, per il committente, recedere anticipatamente dal rapporto di lavoro a progetto per altre cause liberamente individuate dalle parti nel contratto (facoltà che invece resta confermata per il collaboratore).

In sostanza, a seguito delle modifiche apportate, il recesso anticipato – oltre che per giusta causa – può essere esercitato:

- dal committente qualora emergano oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore, tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- dal collaboratore qualora tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

Presunzione di subordinazione

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, si considerano rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatta salva la prova contraria a carico del committente.

Si tratta, in sostanza di una presunzione di legge, che può essere superata solo con la prova a carico del committente della genuinità della prestazione parasubordinata.

La presunzione di subordinazione non opera per le prestazioni di elevata professionalità (anche in questo caso è demandata ai contratti collettivi la facoltà di individuare tali prestazioni).

Norma di interpretazione autentica

Il comma 24 dell'art. 1 della legge in commento reca l'interpretazione autentica dell'art. 69, c. 1, del d.lgs. n. 276/2003, che disciplina le conseguenze derivanti dalla mancata individuazione di un progetto (la collaborazione si considera un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data della sua costituzione).

Tale norma, secondo il chiarimento fornito dal legislatore, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Partite IVA (Art. 1, c. 26 e 27)

Sempre nell'ottica di contrastare eventuali usi impropri delle forme contrattuali autonome e parasubordinate, la riforma Fornero prende in esame anche le collaborazioni rese da soggetti titolari di partita IVA, introducendo una presunzione di legge che riconosce a tali prestazioni la natura di collaborazioni coordinate e continuative in presenza di determinate condizioni, salvo prova contraria da parte del committente.

Tale presunzione, più in particolare, opera qualora ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti:

- la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- il corrispettivo derivante dalla collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi (es. gruppo d'impresa), costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

La configurazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa determina l'integrale applicazione di tutte le relative norme di legge, comprese quelle relative al regime previdenziale (cd. gestione separata INPS) ed alla trasformazione in rapporto di lavoro subordinato qualora manchi l'individuazione, per iscritto, di uno specifico progetto, laddove necessario.

La presunzione di collaborazione coordinata e continuativa sopra descritta non opera qualora la prestazione lavorativa:

- sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività e sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali per la gestione commercianti (pari, nel 2012, a 14.900,00 euro – cfr. circ. INPS n. 14/2012);
- sia svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento detta specifici requisiti e condizioni e richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati (tali attività saranno oggetto di ricognizione da parte di un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore della legge).

Le novità sopra descritte si applicano da subito ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della legge Fornero. Per i rapporti in corso a tale data, invece, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge medesima.

Da ultimo, sempre in materia di collaborazioni rese da soggetti titolari di partita IVA, il comma 27 dell'art. 1 in commento chiarisce, con una norma di interpretazione autentica, che l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza

di per sé idonea a determinare l'esclusione dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto e sul lavoro occasionale (capo I del titolo VII del d.lgs. n. 276/2003). Ed infatti l'esclusione delle attività professionali intellettuali dal campo di applicazione delle citate norme riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività per le quali è richiesta l'iscrizione agli albi professionali.

Associazione in partecipazione con apporto di lavoro (Art. 1, c. 28-31)

Possono essere catalogate tra le misure volte a contrastare i comportamenti elusivi anche le novità introdotte dalla riforma Fornero in materia di associazione in partecipazione con apporto di lavoro (art. 2549 c.c.).

Viene in primo luogo stabilito che qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività **non può essere superiore a tre**, indipendentemente dal numero degli associanti (fanno eccezione i soli rapporti associativi tra soggetti legati da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° grado o di affinità entro il 2°). In caso di violazione di tale divieto, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consista anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

È stata inoltre introdotta una vera e propria presunzione di subordinazione per i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile. Tali rapporti si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (è contestualmente abrogato l'art. 86, c. 2, del d.lgs. n. 276/2003 che prevedeva una norma simile ma meno specifica).

La presunzione di subordinazione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'articolo 69-bis, c.2, lett. a), del d.lgs. n. 276/2003, e cioè qualora non sia connotato da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività e qualora il soggetto associato non sia titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali per la gestione commercianti (pari, nel 2012, a 14.900,00 euro – cfr. circ. INPS n. 14/2012).

Tali novità comportano, sul piano pratico, la necessità di verificare se le situazioni in essere siano conformi alle nuove disposizioni e segnatamente a quelle concernenti il divieto di un numero di associati con apporto di lavoro superiore a tre. La legge in commento infatti non prevede un'apposita norma transitoria ma si limita a fare salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della legge stessa, abbiano ottenuto la certificazione ai sensi degli articoli 75 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003 da parte delle apposite Commissioni istituite presso le DTL, le Università, gli enti bilaterali. Come si vede si tratta di norme che limitano fortemente la possibilità di utilizzare questa tipologia contrattuale che, fino ad oggi, aveva registrato una certa diffusione anche nell'ambito delle attività agricole (in particolare per la gestione dei "punti vendita" aziendali o delle strutture ricettive degli agriturismi). Occorrerà dunque procedere ad un'attenta valutazione dei singoli contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro in essere, vista anche l'assenza di una norma transitoria.

Lavoro accessorio – Voucher (Art. 1, c. 32 e 33)

La riforma Fornero riscrive le regole in materia di lavoro accessorio dettate dagli articoli 70 e seguenti del d.lgs. 276/2003 (cd. riforma Biagi).

In estrema sintesi, per le imprese agricole (con volume di affari superiore a 7.000 euro annui), le novità riguardano:

- i soggetti utilizzabili – non è più possibile utilizzare prestazioni occasionali accessorie rese da casalinghe (ma solo da studenti e pensionati);
- i compensi massimi – i compensi del prestatore non possono superare complessivamente (e non più con riferimento a ciascun committente) i 5.000 euro annui;
- il valore del buono – il *voucher* (10 euro) diviene orario, ossia corrisponde al compenso minimo dovuto per un'ora di lavoro (in precedenza, invece, il compenso poteva essere liberamente pattuito dalle parti).

Ma vediamo più nel dettaglio le novità.

Ambito di applicazione

Il nuovo art. 70 del citato d.lgs. 276/2003, come modificato dalla legge n. 92/2012 in commento, definisce le prestazioni di lavoro accessorio come quelle "attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare".

In sostanza, a differenza di quanto previsto dalla precedente normativa, non vengono più individuate tassativamente tipologie di attività (es. lavori domestici, lavori di giardinaggio, pulizia etc.) o di prestatori di lavoro accessorio (es. studenti con meno di 25 anni di età, etc.), ma l'ambito di applicazione dei *voucher* viene definito sulla base del solo criterio del compenso. Compenso che peraltro, diversamente dalla norma previgente, nel corso di un anno solare non può essere superiore a 5.000 euro complessivi⁶ (in precedenza: 5.000 euro per committente).

Sempre in relazione al compenso percepito, viene previsto un ulteriore limite per le prestazioni di lavoro accessorio svolte in favore di committenti imprenditori commerciali o professionisti: per le quali non possono essere ricavati (da ciascun singolo committente) compensi superiori a 2.000 euro (fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare).

Attività agricole

Unica eccezione alla nuova impostazione della disciplina dei *voucher* – che, come detto, non individua più settori di attività o tipologie di prestatori – è rappresentata dal settore agricolo per il quale, invece, permane una particolare disciplina che ne specifica l'ambito di applicazione, sia in termini oggettivi che in termini soggettivi.

Viene infatti stabilito che il lavoro accessorio nel settore primario può riguardare:

⁶ I 5.000€ verranno annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

- a) le attività lavorative di natura occasionale, rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da **pensionati e da studenti con meno di 25 anni di età** (compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se universitari);
- b) le attività agricole svolte a favore di produttori agricoli con volume d'affari annuo non superiore a 7.000 euro (soggetti di cui all'art. 34, c. 6, del d.P.R. n. 633/1972). Non possono essere impiegati in tali attività i soggetti che nell'anno precedente sono stati iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Come si vede, è stata mantenuta la differenziazione di disciplina precedentemente in vigore, basata sul volume d'affari dell'azienda agricola (più o meno di 7.000 euro annui).

Sono state tuttavia introdotte alcune restrizioni con riferimento ai soggetti che possono svolgere attività accessorie, dato che è stata eliminata la categoria delle "casalinghe" per le aziende con più di 7.000 euro di fatturato, mentre per le aziende con fatturato annuo inferiore a 7.000 euro è stato vietato l'uso dei *voucher* per i soggetti che abbiano prestato lavoro subordinato nel settore agricolo (braccianti agricoli iscritti nei relativi elenchi anagrafici INPS).

Disciplina dei buoni

Con la doverosa premessa che le significative modifiche apportate alla disciplina dei *voucher* si applicano anche al settore agricolo, il nuovo art. 72 del d.lgs. n. 276/2003, come modificato dalle norme in commento, prevede espressamente che i buoni lavoro sono "orari, numerati progressivamente e datati".

Si tratta, com'è noto, di una norma fortemente contestata nelle fasi di approvazione della legge di riforma e che stravolge, anche sul piano tecnico-giuridico, l'istituto del lavoro accessorio, con la previsione di un compenso orario stabilito per legge (10 euro per un'ora di lavoro), nei confronti di una prestazione para-subordinata (qual è il lavoro accessorio) per la quale il compenso non dovrebbe affatto essere legato alla durata della prestazione (!).

Il valore orario del buono, attualmente fissato in 10 euro, potrà essere periodicamente aggiornato con decreto del Ministro del lavoro la cui emanazione dovrà essere preceduta da un confronto con le Parti sociali.

Viene inoltre previsto che la percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali – che come noto, al momento è pari al 13% del valore nominale⁷ – è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con quello dell'economia, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Infine la riforma sancisce che i compensi percepiti dai lavoratori extracomunitari attraverso i *voucher*, sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno (fermo restando che lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio in agricoltura da parte di cittadini extracomunitari deve avvenire nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive sopra descritte).

Norma transitoria

Il comma 33 dell'art. 1 in commento si preoccupa di definire le sorti dei *voucher* già in circolazione alla data del 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della riforma Fornero), stabilendo che fino al 31 maggio 2013 resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti entro la data di entrata in vigore della riforma.

In attesa di un chiarimento in materia da parte dell'INPS, si ritiene che – oltre ai *voucher* già acquistati ed in possesso dei committenti entro il 17 luglio 2012 – la disciplina transitoria possa riguardare anche i buoni cartacei già prenotati (con relativo versamento) presso le sedi dell'Istituto.

Non è chiaro però se la norma transitoria si riferisca esclusivamente alla circolazione dei buoni già acquistati e prenotati ovvero si estenda anche alla disciplina sostanziale del rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio (con riguardo, ad es., alle categorie di prestatori di lavoro, al regime orario, etc.). Su tale questione abbiamo già interessato le amministrazioni competenti.

Tirocini formativi (Art. 1, c. 34-36)

Viene prevista la stipula tra Governo e Regioni, in sede di Conferenza Stato-Regioni, di un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento (cd. *stage*) sulla base dei seguenti criteri:

- ✓ revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- ✓ previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- ✓ individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- ✓ riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta (la mancata corresponsione di tale indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689).

Sgravi contributivi per l'assunzione di anziani e donne (art. 4, c. 8-11)

A fronte della soppressione del contratto di inserimento (vedi *infra*), viene introdotta, a partire dal 1° gennaio 2013, una nuova forma di agevolazione contributiva per l'assunzione di:

- soggetti ultracinquantenni disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età disoccupate da almeno 6 mesi residenti nelle regioni in cui il tasso di disparità uomo-donna supera di almeno il 25% quello medio nazionale (annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro), ovvero donne disoccupate da almeno 24 mesi ovunque residenti.

L'agevolazione consiste nello sgravio del 50% dei contributi di previdenza ed assistenza sociale a carico del datore di lavoro, per un periodo pari a:

- ✓ 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione), prorogabili fino a 18 in caso di trasformazione a tempo determinato;

⁷ Si ricorda che il valore nominale è comprensivo della contribuzione (pari al 13%) a favore della cd. gestione separata INPS, che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del prestatore; di quella in favore dell'INAIL per l'assicurazione anti-infortuni (7%) e di un compenso al concessionario (INPS), per la gestione del servizio, pari al 5%.

✓ 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.

L'incentivo spetta nei limiti previsti dal regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (cd. regime "de minimis").

Principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 4, c. 12-15)

La riforma introduce alcuni principi generali in materia di agevolazioni all'assunzione, con l'obiettivo di renderne omogenea l'applicazione⁸.

In particolare viene previsto che gli incentivi all'assunzione non spettano se:

- l'assunzione avviene in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da una norma di legge o contrattuale;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore precedentemente cessato da un rapporto a termine o licenziato da un rapporto a tempo indeterminato, riconosciuto da una norma di legge o contrattuale;
- il datore di lavoro ha in corso sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale (vengono fatti salvi i casi in cui l'assunzione riguarda professionalità diverse o sia effettuata presso una unità produttiva diversa);
- l'assunzione avviene da parte di un datore di lavoro appartenente allo stesso "gruppo" d'impresa di cui fa parte il datore di lavoro che aveva precedentemente licenziato il lavoratore interessato.

Viene inoltre stabilito, sempre in via generale, che:

- ✓ al fine di stabilire il diritto e la durata degli incentivi, gli eventuali periodi di lavoro prestati dal soggetto presso il datore di lavoro richiedente l'agevolazione, si cumulano;
- ✓ l'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria telematica inerente l'avvio, la modifica o la trasformazione di un rapporto di lavoro determina la perdita dell'agevolazione in misura pari al ritardo.

FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamenti individuali (Art. 1, c. 37-41)

La disciplina dei licenziamenti individuali è stata rivista in più parti dalla riforma Fornero, col dichiarato intento di renderla meno rigida dell'attuale, al fine di non scoraggiare le assunzioni a tempo indeterminato.

Motivi del licenziamento

Il novellato articolo 2, c. 2 della legge n. 604/1966 prevede che la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato, pena l'inefficacia del provvedimento. In precedenza la comunicazione dei motivi di licenziamento non era obbligatoria; l'obbligo di rendere noti i motivi era legato ad una richiesta specifica in tal senso da parte del lavoratore licenziato.

Termini di impugnazione

Il termine entro il quale deve essere depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o deve essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o di arbitrato viene ridotto da 270 giorni a 180⁹. Il termine così ridotto si applica ai soli licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della riforma Fornero (art. 6, c.2, della legge n. 604/1966);

Procedura di conciliazione preventiva

Viene introdotta una procedura di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro (Commissione provinciale di conciliazione) in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa) disposto da un datore di lavoro con più di 15 dipendenti o più di 5 se trattasi di imprenditore agricolo (art. 7 della legge n. 604/1966).

Il tentativo di conciliazione è preventivo e obbligatorio (condizione di procedibilità) e deve essere comunicato dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore (il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato).

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

Il tentativo di conciliazione – durante il quale possono essere esaminate anche soluzioni alternative al licenziamento – si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Del comportamento tenuto dalle parti in sede di conciliazione deve tener conto il giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria e della condanna alle spese, nell'eventuale giudizio che dovesse instaurarsi successivamente.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione autorizzata.

⁸ Il comma 14 dell'art. 4, al fine di rendere omogenea l'agevolazione con le previsioni della riforma Fornero in commento, modifica il testo dell'art. 8, c.9, della legge n. 407 del 1990, subordinando l'agevolazione contributiva ivi prevista alla circostanza che l'assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi non sia sostitutiva di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale.

⁹ Cfr. anche il paragrafo sui termini per l'impugnazione del licenziamento in caso di vertenza sulla nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

Se il tentativo di conciliazione invece fallisce – e, comunque, decorso il termine di 7 giorni dalla richiesta del datore di lavoro senza che la Direzione territoriale del lavoro convochi le parti – il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Il licenziamento intimato all'esito di tale procedura ovvero all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva (sono fatti salvi gli effetti sospensivi previsti dalle norme a tutela della maternità e della paternità o derivanti da impedimento per infortunio sul lavoro). Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Questa importante norma è evidentemente finalizzata ad evitare che il lavoratore, nel corso della procedura (disciplinare o di conciliazione) avviata obbligatoriamente dal datore di lavoro, possa adottare comportamenti preordinatamente finalizzati a ritardare la cessazione del rapporto (ad. es. assentandosi per malattia).

Revoca del licenziamento

Qualora il datore di lavoro che abbia intimato il licenziamento individuale, provveda a "revocarlo" entro 15 giorni dalla comunicazione di impugnazione dello stesso da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità. Al lavoratore spetta in tal caso la retribuzione *medio tempore* maturata.

Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 1, commi 42-43)

Una delle materie più controverse della riforma in commento è rappresentata dalla disciplina delle conseguenze derivanti da un eventuale licenziamento illegittimo del lavoratore.

La normativa previgente, come noto, prevedeva un articolato sistema di tutele per i lavoratori licenziati che viene sostanzialmente riscritto dai commi 42 e 43 dell'art. 1, con l'obiettivo di circoscrivere l'area di operatività della cd. tutela reale e cioè dell'obbligo di reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato.

Il quadro normativo che emerge dalla riforma è il seguente:

- ✓ licenziamento discriminatorio, o adottato in presenza di una causa di divieto o intimato in forma orale. Viene sostanzialmente riconfermata la disciplina previgente: il licenziamento si considera nullo e, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, al lavoratore illegittimamente licenziato viene riconosciuto il diritto alla **reintegrazione** nel posto di lavoro, nonché un'indennità, a titolo di **risarcimento**, commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, che non può essere inferiore a 5 mensilità. Viene inoltre riconosciuta al lavoratore la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegra nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità non assoggettata a contribuzione previdenziale (in tal caso il rapporto di lavoro si risolve);
- ✓ licenziamento disciplinare (illegittimo per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo). Rispetto alla disciplina previgente, le nuove disposizioni – che continuano ad applicarsi ai datori di lavoro che occupano più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo – viene effettuata una distinzione tra:
 - insussistenza del fatto: in caso di mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo connessi a insussistenza del fatto contestato ovvero ad un fatto che rientra tra le condotte che, in base alla legge, ai contratti collettivi o ai codici disciplinari, sono punibili con una diversa sanzione conservativa, il giudice annulla il licenziamento illegittimo e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione** del soggetto licenziato nel posto di lavoro, nonché al pagamento di un'indennità, a titolo di **risarcimento** del danno, pari alla retribuzione spettante dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore per altra attività svolta) e nel limite massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Su tale indennità il datore di lavoro deve altresì corrispondere i contributi previdenziali ed assistenziali;
 - altre ipotesi: in tutte le ipotesi di accertamento da parte del giudice di licenziamento disciplinare illegittimo diverse da quelle indicate nel punto precedente, non opera più, come nella previgente disciplina, la reintegra del lavoratore. Ed infatti il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento ed il datore di lavoro è condannato al pagamento di un'indennità **risarcitoria** onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo).
- ✓ licenziamento per motivi economici (illegittimo per mancanza di giustificato motivo oggettivo). Anche in questa ipotesi – che continuano ad applicarsi ai datori di lavoro che occupano più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo – il legislatore distingue 2 fattispecie:
 - insussistenza del giustificato motivo oggettivo: nel caso in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, dispone la reintegra ed il risarcimento del danno come nell'ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto (vedi *infra*);
 - altre ipotesi: in tutte le ipotesi di accertamento da parte del giudice di licenziamento oggettivo illegittimo diverse da quelle indicate nel punto precedente, non opera più, come nella previgente disciplina, la reintegra del lavoratore. Il datore di lavoro viene infatti condannato al pagamento di un'indennità **risarcitoria** onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione).
- ✓ licenziamento adottato in violazione delle regole procedurali. Qualora il licenziamento sia intimato senza il rispetto dell'obbligo di motivazione o delle procedure disciplinare o di conciliazione di cui alla legge n. 604/1966, il giudice dichiara il licenziamento inefficace e – a differenza di quanto disposto dalla normativa previgente – non dispone più la reintegra nel posto di lavoro ma riconosce al lavoratore un'indennità **risarcitoria** onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale, tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Licenziamenti collettivi (art. 1, commi 44-46)

Anche la disciplina dei licenziamenti collettivi (legge n. 223/1991) viene modificata dalla riforma in commento, che apporta alcuni correttivi alla complessa procedura da adottare nel caso in cui si intenda licenziare 5 o più lavoratori nell'arco temporale di 120 giorni, stabilendo in particolare che:

- è possibile sanare eventuali vizi della comunicazione preventiva nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali (ex art. art. 4, c.2 della legge n. 223/1991) – con la quale si dà inizio alla complessa procedura sindacale prodromica ai licenziamenti collettivi – attraverso un accordo sindacale concluso nell'ambito della procedura stessa;
- al termine della procedura sindacale, la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria deve essere effettuata entro 7 giorni dalla notificazione del licenziamento ai lavoratori interessati (nella norma previgente: la comunicazione alle pubbliche amministrazioni competenti doveva essere inviata contestualmente a quella destinata ai lavoratori).

Viene altresì effettuato un coordinamento tra le norme sui licenziamenti collettivi e le nuove disposizioni in materia di conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento illegittimo di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970 (cfr. paragrafo precedente).

Pertanto ai licenziamenti collettivi illegittimi si applicano le seguenti regole:

- ✓ in caso di inosservanza della forma scritta: reintegra nel posto di lavoro e indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto non inferiore a 5 mensilità;
- ✓ in caso di mancato rispetto della procedura sindacale prevista dall'art.4 della legge n. 223/1991: indennità determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità;
- ✓ in caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori di cui all'art. 5 della legge n. 223/1991: reintegrazione nel posto di lavoro e indennità non superiore a 12 mensilità.

Rito speciale per le controversie in materia di licenziamenti (art. 1, c.47-69)

A completamento della riforma della disciplina del licenziamento, la legge n. 92/2012 introduce un rito speciale riservato alle controversie in materia di licenziamenti nelle ipotesi regolate dal nuovo art. 18 della legge n. 300/1970, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Si tratta di un rito particolarmente snello che elimina alcune formalità procedurali ritenute non essenziali rispetto all'instaurazione di un pieno contraddittorio tra le parti, con l'obiettivo di pervenire ad un giudizio in tempi più rapidi.

Il rito di primo grado è suddiviso in due fasi:

1. una prima fase, necessaria, di natura urgente nella quale il giudice, con ordinanza immediatamente esecutiva, accoglie o rigetta la domanda del lavoratore. L'instaurazione di tale fase avviene con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro che deve fissare l'udienza di comparizione delle parti non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso (nel sistema previgente: 60 giorni). Caratteristica precipua di questa prima fase è l'ampia discrezionalità del giudice nella gestione dell'istruttoria, con la conseguente omissione di ogni formalità che egli ritenga non essenziale al contraddittorio;
2. una seconda fase, eventuale, che consegue all'opposizione proposta avverso l'ordinanza di accoglimento o di rigetto sopra citata, assimilabile al giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro. L'opposizione deve essere proposta entro 30 giorni dalla notificazione dell'ordinanza, mentre l'udienza di discussione deve essere fissata non oltre i successivi 60 giorni.

Sono previsti inoltre due ulteriori gradi di giudizio (eventuali):

- ✓ reclamo alla Corte d'appello che deve essere depositato entro 30 giorni dalla comunicazione della decisione che chiude la fase di primo grado (l'udienza deve essere fissata entro i successivi 60 giorni);
- ✓ ricorso alla Corte di Cassazione che deve essere proposto entro 60 giorni dalla decisione della corte d'appello (l'udienza deve essere fissata non oltre 6 mesi dalla proposizione del ricorso).

Contribuzione aggiuntiva in caso di licenziamento (art. 2, c. 31-34)

La Riforma Fornero introduce anche un disincentivo di carattere economico al licenziamento dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato, rappresentato da una contribuzione aggiuntiva commisurata al trattamento mensile dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego-ASPI (sulla quale si rinvia ai paragrafi successivi).

Le norme in commento prevedono infatti che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, in caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, il datore di lavoro è tenuto a versare una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale dell'ASPI per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi 3 anni¹⁰ (compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato¹¹, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione della contribuzione aggiuntiva dovuta per i rapporti a termine).

Il contributo aggiuntivo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione.

Una norma transitoria prevede l'esclusione dall'obbligo di corrispondere il contributo aggiuntivo nel periodo 2013-2015 in alcuni particolari casi, come i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto o le interruzioni di rapporti a tempo indeterminato nel settore edile.

Interventi in favore dei lavoratori anziani (art. 4, c. 1-7)

Viene prevista la possibilità, in caso di eccedenza del personale, di stipulare appositi accordi aziendali per l'erogazione di una prestazione, di importo pari alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente, in favore dei lavoratori maggiormente anziani, al fine di incentivarne l'esodo.

¹⁰ Considerato che il limite massimo dell'indennità mensile ASPI è di 1.119,32 euro, il contributo aggiuntivo in questione può arrivare fino ad un massimo di 1.678,98 euro.

¹¹ Nel testo del comma 31 dell'art. 2 della legge si fa riferimento, a nostro avviso erroneamente, a "contratto diverso da quello a tempo determinato".

La disposizione si applica a tutti i datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 addetti con riferimento esclusivo ai lavoratori in grado di raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento entro i 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli accordi devono essere validati dall'INPS che provvede al pagamento della prestazione mensile spettante al lavoratore – di importo pari alla pensione – con le modalità previste per il pagamento dei trattamenti pensionistici.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'INPS la provvista per la prestazione da erogare agli stessi e la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento dei lavoratori interessati.

Dimissioni e risoluzione consensuale (art. 4, c. 16-23)

Vengono nuovamente rese obbligatorie specifiche modalità di presentazione delle dimissioni del lavoratore¹², con l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco.

Viene infatti stabilito che l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è condizionata al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

- o **convalida** effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti o presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali;
- o **sottoscrizione** da parte del lavoratore di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione telematica della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Ulteriori modalità semplificate di accertamento della veridicità della data e l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore potranno essere individuate dal Ministro del lavoro con apposito decreto non regolamentare.

In sostanza il legislatore introduce una serie di procedure, alternative tra loro, volte a verificare la piena corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento di risolvere il contratto, rispetto alle quali vale la pena di sottolineare che:

- la disciplina in commento si applica non solo alle dimissioni ma anche alla risoluzione consensuale;
- la convalida ha natura di condizione sospensiva dell'atto di dimissioni o di risoluzione consensuale, in assenza della quale esso non acquista efficacia.

Nelle ipotesi in cui il lavoratore non proceda alla convalida – ossia presenti al datore di lavoro una semplice lettera di dimissioni – il datore di lavoro lo invita, tramite comunicazione scritta cui deve essere allegata copia della comunicazione telematica di cessazione (Unilav), ad effettuare la convalida in uno dei diversi modi sopra indicati. Trascorsi sette giorni dalla ricezione di tale invito, senza che il lavoratore vi abbia aderito, la condizione sospensiva della convalida si intende realizzata ed il rapporto si considera risolto.

Nel medesimo periodo di sette giorni – che può anche sovrapporsi con il periodo di preavviso – il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni (anche in forma scritta).

Sono state inoltre rafforzate le norme in materia di convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante la gravidanza, o del lavoratore/lavoratrice durante il primo anno di vita del bambino di cui all'art. 55, c.4, del d.lgs. 151/2001 (Testo Unico a tutela della maternità e paternità), con le seguenti modifiche:

- viene esteso da 1 a 3 anni di vita del bambino il periodo durante il quale è richiesta la convalida preventiva delle dimissioni;
- la convalida viene estesa ai casi di adozione, affidamento, adozione internazionale;
- la convalida viene estesa anche all'ipotesi di risoluzione consensuale;
- viene sancito espressamente che la convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

Da ultimo, viene introdotta un'apposita sanzione amministrativa – da euro 5.000 a euro 30.000 – per i casi di abuso del foglio di dimissioni firmato in bianco (organo competente all'accertamento è la Direzione Territoriale del Lavoro).

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Assicurazione sociale per l'impiego – ASPI (art.1 2)

A decorrere dal 1° gennaio 2013 – e con riferimento ai nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi da tale data – è istituita una nuova forma di ammortizzatore sociale denominata "assicurazione sociale per l'impiego" (ASPI) che sostituisce, a regime, l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali e ridotti, nonché l'indennità di disoccupazione speciale edile.

Resta invece in vigore la disoccupazione agricola.

Ambito di applicazione

Sono ricompresi nell'ambito di applicazione di questa nuova forma di assicurazione sociale tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti ed i soci lavoratori di società cooperative che abbiano in essere un rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, c. 3, legge 142/2001, nonché i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro non a tempo indeterminato.

Sono invece esclusi dall'ambito di applicazione dell'ASPI gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato per i quali continuano a trovare applicazione le vigenti disposizioni in materia di disoccupazione agricola.

Requisiti

Per beneficiare dell'indennità ASPI è necessario che il lavoratore:

- sia in stato di disoccupazione, ovvero sia privo di lavoro e sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i competenti servizi per l'impiego;

¹² Come si ricorderà la legge n. 188/2007 aveva previsto l'obbligo per il lavoratore di presentare le dimissioni su un apposito modulo rilasciato dal centro per l'impiego, dalla direzione provinciale del lavoro, dagli uffici comunali, nonché dai patronati e dai sindacati convenzionati. Tale obbligo venne successivamente abrogato dall'art. 39, c.10, della legge n.133/2008.

- possa far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio della disoccupazione.

Sono esclusi dall'indennità in questione i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, salvo l'ipotesi in cui la risoluzione consensuale sia intervenuta nell'ambito della procedura per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo eseguiti da un datore di lavoro che occupi oltre 15 dipendenti ovvero oltre 5 se trattasi di impresa agricola (vedi *infra*).

Misura dell'indennità

L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione mensile. Per determinare quest'ultima occorre prendere a riferimento la complessiva retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni (comprensiva di elementi non continuativi e delle mensilità aggiuntive), dividere il relativo importo per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicare il risultato per il coefficiente 4,33.

L'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione mensile nel caso in cui quest'ultima non superi l'importo, nel 2013, di 1.180 euro; per la parte di retribuzione eventualmente eccedente tale importo (1.180 euro) la percentuale dell'indennità è ridotta al 25 per cento.

L'importo dell'indennità così determinato viene corrisposto integralmente fino al sesto mese di fruizione, mentre viene ridotto del 15 per cento dopo il sesto mese e di un altro 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione (laddove spettante, ovviamente).

In ogni caso l'importo della indennità mensile non può superare il massimale di cui all'articolo unico, c. 2, lett. b), della legge 427/1980 (pari, per il 2012, a 1.119,32 euro).

All'indennità in questione non si applica la trattenuta di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 attualmente pari al 5,84 per cento.

Anticipazione dell'indennità in forma di capitale

I soggetti che hanno diritto al trattamento ASPI possono richiedere la liquidazione in forma di capitale degli importi mensili spettanti qualora intendano intraprendere un'attività di lavoro autonomo ovvero per avviare un'attività d'impresa, o per associarsi in cooperativa.

Tale possibilità è riconosciuta sperimentalmente per gli anni 2013, 2014 e 2015 entro il limite di spesa annua di 20 milioni di euro e sarà disciplinata da apposito decreto del Ministro del lavoro di concerto col Ministro dell'economia.

Durata e decorrenza dell'indennità

A regime – e cioè a partire dagli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 – l'indennità ASPI sarà corrisposta per un periodo di 12 mesi, elevato a 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 55 anni.

Nel periodo transitorio (2013-2015) la durata dell'indennità varia in relazione all'età anagrafica del lavoratore ed all'anno in cui è avvenuta la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la seguente tabella:

| età lavoratore/data cessazione | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Meno di 50 anni | 8 mesi | 8 mesi | 10 mesi |
| Da 50 a meno di 55 anni | 12 mesi | 12 mesi | 12 mesi |
| Oltre 55 anni | 12 mesi | 14 mesi | 16 mesi |

Ancora più articolato il regime transitorio per i percettori dell'indennità di mobilità¹³.

L'indennità in questione – che viene riconosciuta a domanda dell'interessato da presentarsi telematicamente all'INPS entro due mesi dalla data di spettanza del trattamento – decorre dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui è stata presentata la domanda.

Contribuzione figurativa

Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi due anni.

I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici, ma non ai fini del riconoscimento del diritto qualora la legge preveda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.

Sospensione

La fruizione dell'indennità è subordinata alla permanenza dello stato di disoccupazione dell'interessato.

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di disoccupazione (ASPI) è sospesa d'ufficio (a seguito della comunicazione di assunzione obbligatoria) per un periodo massimo di sei mesi; se il nuovo rapporto di lavoro subordinato cessa prima dei sei mesi, l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa. I periodi di

¹³ Il periodo transitorio, per i lavoratori in mobilità, è il seguente:

| Lavoratori posti in mobilità | <40 anni | >40 anni <50 anni | >50 anni |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|
| nel 2013 | 12 (12) | 24 (24) | 36 (36) |
| nel 2013 + nel Sud | 24 (24) | 36 (36) | 48 (48) |
| nel 2014 | 12 (12) | 24 (24) | 30 (36) |
| nel 2014 + nel Sud | 18 (24) | 30 (36) | 42 (48) |
| nel 2015 | 12 (12) | 18 (24) | 24 (36) |
| nel 2015 + nel Sud | 12 (24) | 24 (36) | 36 (48) |
| nel 2016 | 12 (12) | 12 (24) | 18 (36) |
| nel 2016 + nel Sud | 12 (24) | 18 (36) | 24 (48) |

I valori sono espressi in mese e i dati fra parentesi indicano le durate attualmente previste

lavoro (e, quindi, di contribuzione) effettuati durante la sospensione possono essere utili ai fini di un eventuale nuovo trattamento ASPI o mini-ASPI.

In caso di svolgimento di un'attività di lavoro autonomo dalla quale derivi un reddito inferiore al limite previsto per la perdita dello stato di disoccupazione, l'indennità è ridotta di un importo pari all'80 per cento dei proventi derivanti dall'attività di lavoro autonomo nel periodo di percezione dell'indennità. Il percettore dell'indennità che svolga un'attività di lavoro autonomo è tenuto ad informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività. I contributi versati nelle gestioni degli autonomi durante il periodo di percezione dell'indennità ASPI non danno luogo ad accrediti contributivi.

Decadenza

Si decade dalla fruizione dell'indennità ASPI nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
 - b) inizio di un'attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la prescritta comunicazione;
 - c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
 - d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASPI.
- La decadenza ha effetto dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

Mini ASPI

I lavoratori subordinati rientranti nell'ambito di applicazione dell'ASPI che possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi 12 mesi hanno diritto ad una indennità di importo pari a quella prevista per l'ASPI.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione che si possono far valere nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti.

Si tratta di una misura di tutela sociale che, evidentemente, sostituisce il trattamento di disoccupazione con requisiti ridotti. A differenza di questa, però, la nuova mini-ASPI presuppone la permanenza di uno stato di disoccupazione e viene erogata a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro (ovvero dal giorno successivo a quello in cui è stata presentata la domanda) e non nell'anno successivo.

Anche in questo caso, nell'ipotesi di inizio di un nuovo rapporto di lavoro subordinato l'indennità resta sospesa, ma solo per un periodo di 5 giorni, e riprende a decorrere se il nuovo rapporto cessa entro il periodo di sospensione.

Da sottolineare, infine, che la mini-ASPI sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, con riferimento ai periodi lavorativi del 2012, nelle prestazioni liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Indennità una tantum per i lavoratori a progetto disoccupati (art. 2, c. 51-56)

Viene introdotta, a partire dal 2013, una specifica indennità *una tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi a progetto, iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS e non titolari di reddito di lavoro autonomo, esclusi dall'ambito di applicazione dell'ASPI.

L'indennità spetta alle seguenti condizioni:

- abbiano operato, nell'anno precedente, in regime di monocommitenza;
- abbiano conseguito, nell'anno precedente, un reddito lordo complessivo, soggetto a imposizione fiscale, non superiore al limite di 20.000 euro;
- risultino accreditati, presso la gestione separata INPS, almeno una mensilità nell'anno di riferimento e 4 mensilità per l'anno precedente;
- abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotta di almeno 2 mesi nell'anno precedente.

L'indennità riconosciuta è pari al 5% del minimale annuo di reddito di cui all'art. 1, c.3, della legge 233/1990 (minimo imponibile ai fini del versamento INPS da parte di commercianti e artigiani) moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate nell'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. La somma spettante viene accreditata in unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in rate mensili di importo pari o inferiore a 1.000 se l'indennità spettante è superiore a 1.000 euro.

Con una norma aggiunta dal Senato, per il solo triennio 2013-2015, sono state rese più favorevoli per gli interessati alcune delle previsioni sopra ricordate (sono sufficienti 3 mensilità accreditate nell'anno precedente e l'indennità è elevata al 7%).

Una norma transitoria fa salvi, per i soggetti che abbiano maturato il diritto alla fruizione dell'indennità previgente entro la data del 31.12.2011, i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti ai sensi del decreto legge n. 185/2008 che aveva previsto una norma analoga.

Ammortizzatori sociali in deroga (Art. 2, c. 64-67)

Al fine di garantire una graduale transizione verso il nuovo regime degli ammortizzatori sociali, per il periodo 2013-2016, il Ministro del lavoro, di concerto con quello dell'economia può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi, la concessione di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga alla normativa vigente.

Tali trattamenti sono concessi, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione (1.000 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013 e 2014, 700 milioni di euro per il 2015 e 400 milioni di euro per il 2016).

È stata inoltre prevista la possibilità di prorogare, anche senza soluzione di continuità, i trattamenti in deroga concessi ai sensi dell'art. 33, c. 21 della legge n. 183/2011, sulla base di appositi accordi governativi, con la decurtazione del 10% in caso di prima proroga, del 30% in caso di seconda proroga e del 40% in caso di proroghe successive.

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 3, c. 4-47)

Viene prevista l'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria o straordinaria), al fine di assicurare ai lavoratori di tali settori una tutela nei casi di riduzione o di

sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

L'istituzione dei fondi di solidarietà – che è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale per le aziende con più di 15 dipendenti – deve avvenire attraverso accordi o contratti collettivi, anche intersettoriali, da stipularsi entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge di riforma del mercato del lavoro.

Con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con quello dell'Economia, da emanarsi entro i successivi 3 mesi, saranno costituiti presso l'INPS i diversi fondi settoriali in qualità di gestioni interne all'Istituto (senza personalità giuridica). Il medesimo decreto determina l'ambito di applicazione dei fondi, sulla base degli accordi stipulati dalle parti sociali, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro.

Dovranno inoltre essere individuate le aliquote di contribuzione ai fondi, ripartite nella misura di 2/3 a carico del datore di lavoro ed 1/3 a carico del lavoratore, alle quali si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria (ad eccezione delle norme che riconoscono sgravi contributivi).

I fondi bilaterali possono anche svolgere ulteriori funzioni, quali ad esempio il riconoscimento di assegni straordinari per il sostegno al reddito di lavoratori agevolati all'esodo e il co-finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione. Per lo svolgimento di queste specifiche ed ulteriori finalità i fondi bilaterali possono essere istituiti anche per settori già coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale.

Gli accordi istitutivi possono inoltre prevedere la confluenza nei fondi di solidarietà dei fondi interprofessionali per la formazione continua (in agricoltura: FOR.AGRI).

In alternativa al sistema di fondi di solidarietà così istituiti, viene prevista la possibilità – per i settori dove già esistono consolidati sistemi di bilateralità – di adeguare i vigenti enti bilaterali alle finalità dei fondi di solidarietà, evitando così una proliferazione di enti.

Qualora entro il 31 marzo 2013 per alcuni settori non siano stati istituiti i fondi di solidarietà (nelle due diverse modalità sopra indicate), il Ministero del lavoro, di concerto con quello dell'economia, istituisce con decreto non regolamentare un fondo di solidarietà residuale.

La disciplina dei Fondi di solidarietà è piuttosto complessa ed articolata e sembra rivestire, almeno per il momento, un carattere prevalentemente programmatico.

DISPOSIZIONI VARIE

Aumento aliquote contributive della Gestione separata INPS (art. 2, c. 57)

Il comma 57 dell'art. 1 dispone un graduale aumento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata INPS (di cui all'art. 2, c. 26 della legge n. 335/1995) e della corrispondente aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, fino a raggiungere nel 2018 il 33% (24% per coloro che sono iscritti ad altra gestione), secondo la progressione indicata nella seguente tabella:

| GESTIONE SEPARATA INPS | | |
|-------------------------------|--|--|
| Anni | Aliquote (%) | |
| | Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria | Soggetti pensionati o iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria |
| 2012 ¹⁴ | 27 | 18 |
| 2013 | 28 | 19 |
| 2014 | 29 | 20 |
| 2015 | 30 | 21 |
| 2016 | 31 | 22 |
| 2017 | 32 | 23 |
| 2018 | 33 | 24 |

Estensione agli IAP degli incrementi di aliquote contributive dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni (art. 2, c. 88)

Viene esteso, a partire dal 1° gennaio 2013, anche agli imprenditori agricoli professionali (IAP) l'aumento delle aliquote contributive già disposto dalla cosiddetta manovra Monti per i coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

Congedo obbligatorio per il padre e voucher baby-sitting (art. 4, c. 24)

Sono state introdotte due misure sperimentali (anni 2013-2015) di sostegno ai genitori:

- entro 5 mesi di vita del bambino il padre lavoratore dipendente, ha l'**obbligo** di astenersi dal lavoro per 1 giorno e la **facoltà** di sostituire la madre in astensione obbligatoria per ulteriori 2 giorni, previa comunicazione scritta al datore di lavoro da presentare almeno 15 giorni prima. In entrambi i casi al padre lavoratore spetta un'indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione;
- la lavoratrice madre, alla fine del periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), può chiedere di usufruire – in alternativa al congedo parentale (astensione facoltativa) – di **voucher** (buoni) per l'acquisto di servizi per l'infanzia,

¹⁴ Come si ricorderà l'aliquota era già stata oggetto di aumento per l'anno 2012 ad opera della legge di stabilità (legge n. 183/2011).

secondo i criteri e le modalità che saranno definite con apposito decreto del Ministro del lavoro, di concerto con quello dell'economia.

Collocamento obbligatorio dei disabili (art. 4, c. 27)

La Riforma modifica alcune delle disposizioni della legge n. 68/1999 in materia di collocamento obbligatorio dei disabili.

Le modifiche riguardano in primo luogo la norma (art. 4, c. 1 della legge citata) che individua l'ambito di applicazione degli obblighi di assunzione dei disabili.

Ed infatti, ai fini del computo della base occupazionale – sulla quale si calcola il numero di disabili da assumere obbligatoriamente – rilevano *“tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato”*, ad esclusione delle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori disabili assunti ai fini della stessa legge n. 68/1999;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- lavoratori assunti per attività da svolgere all'estero, per la durata di tale attività;
- lavoratori socialmente utili;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori che aderiscono a programmi di emersione ai sensi della legge n. 383/2001;
- lavoratori esclusi dalle relative discipline di settore.

Nell'elenco delle categorie di lavoratori esclusi dal computo non figurano più i lavoratori *“con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi”*, oggi portati a 6 mesi, dopo le modifiche della manovra estiva modificatrice della Riforma Fornero.

Da ultimo, vengono altresì integrate le norme che disciplinano gli esoneri parziali dagli obblighi di assunzione, con la previsione di un apposito decreto del Ministro del lavoro volto a ridefinire i procedimenti relativi alla concessione dei provvedimenti di esonero, al fine di evitare abusi¹⁵.

Decontribuzione delle erogazioni legate ad incrementi di produttività (art. 4, c. 28-29)

Diviene definitivo il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, c. 67 e 68, della legge n. 247/2007 relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale e territoriale) a titolo di premio di produttività, essendo stato eliminato dalla norma originaria il riferimento al carattere sperimentale di tale misura agevolativa¹⁶.

Lavoratori extracomunitari disoccupati (art. 4, c. 30)

Viene elevata da 6 mesi ad un anno (o per un periodo superiore in relazione all'eventuale prestazione di sostegno al reddito riconosciutagli) la durata del permesso di soggiorno per attesa occupazione. In altre parole, il lavoratore extracomunitario con permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato (non stagionale) ha diritto all'iscrizione nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso e comunque per un periodo non inferiore ad 1 anno o alla durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dallo straniero, qualora superiore.

Responsabilità solidale negli appalti (Art. 4, c. 31)

Come si ricorderà, la legge n. 35/2012 aveva modificato la normativa in materia di responsabilità solidale negli appalti di opere o di servizi (art. 29, c. 2, d.lgs. 276/2003) nei confronti dei lavoratori dipendenti, ri-definendone l'esatto ambito di applicazione. Il comma 31 dell'art. 4 torna su tale materia per precisare ulteriormente il regime di solidarietà:

- il committente è obbligatoriamente convenuto in giudizio insieme all'appaltatore e agli eventuali subappaltatori;
- il committente può eccepire, nella prima difesa, la preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori;
- l'azione esecutiva contro il committente, qualora egli sia stato ritenuto dal giudice responsabile in solido, può essere intentata solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.

Viene inoltre riconosciuta alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.

| RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (FORNERO) – LEGGE N.92/2012 | | | | |
|--|------------------------------|---|--|---|
| ART. | ARGOMENTO | SINTESI | NORMA PREVIGENTE | NOTE |
| Art.1 (c.9,11,12,13) Tempo determinato | Primo contratto a termine | Il 1° c. a termine di durata non superiore a 12 mesi non deve essere giustificato | – | |
| | Prosecuzione oltre i termini | Max 30 gg. nei c. < 6 mesi e 50 gg. nei c. > 6 mesi. Comunicazione al centro per l'impiego | Max 20 gg. nei c. < 6 mesi e 30 gg. nei c. > 6 mesi. | Allungati i limiti temporali Con decr. min. definite modalità di comunicazione |
| | Intervalli minimi | Minimo 60 gg. nei c. < 6 mesi e 90 gg. nei c. > 6 mesi | minimo 10 gg. nei c. < 6 mesi e 90 gg. nei c. > 6 mesi | Allungati gli intervalli minimi |
| | Termini impugnazione | Se l'impugnazione verte sulla | Termine per | Allungato il termine per |

¹⁵ Attualmente gli esoneri sono disciplinati dal D.M. 7 luglio 2000, n. 357.

¹⁶ Viene conseguentemente abrogato l'art. 33, c.14, della legge n. 183/2011 che regolamentava la decontribuzione in oggetto con riferimento all'annualità 2012 (cfr. circ. conf. n.13857 del 17.11.2011).

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | licenziamento | nullità del termine apposto al contratto, essa deve avvenire entro 120 gg. ed il ricorso deve essere promosso entro 180gg | l'impugnazione: 60 gg; termine per il ricorso: 270 | l'impugnazione e ridotto quello per il ricorso |
| | Indennità in caso di conversione del c. a termine in c. a tempo indeterminato | L'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità è l'unico risarcimento spettante (ricomprese le conseguenze retributive contributive) | – | Norma di interpretazione autentica dell'art. 32, c.5 |
| | Contributo addizionale | Per i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, dal 1°01.2013, è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile previdenziale | – | Non è dovuto per lavoratori a termine assunti per attività stagionali (d.p.r. 1525/1963), lavoratori assunti per sostituire lavoratori assenti, apprendisti. |
| NB: LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE (d.lgs 368/2001) NON SI APPLICA AI RAPPORTI DI LAVORO TRA DATORI DI LAVORO AGRICOLI E GLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO PER I QUALI QUINDI NESSUNA INNOVAZIONE E' STATA APPORTATA DALLE MODIFICHE INTRODOTTE DALLA RIFORMA | | | | |
| Art.1 (c.14 e 15) Contratto di inserimento | Soppressione del contratto di inserimento | Il contratto di inserimento viene definitivamente soppresso | Il contratto di inserimento era disciplinato dagli artt. 54-59 del d.lgs. 276/2003 (cd. Riforma Biagi) | Per i contratti effettuati fino al 31.12.2012 si applicano le norme previgenti |

| RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (FORNERO) – LEGGE N.92/2012 | | | | |
|---|--|---|---|---|
| ART. | ARGOMENTO | SINTESI | NORMA PREVIGENTE | NOTE |
| Art.1 (c.16-19) Apprendistato | Durata minima | I contratti collettivi devono prevedere una durata minima di 6 mesi (eccezione: apprendistato stagionale) | – | |
| | Numero massimo di apprendisti | Datori di lavoro con meno di 10 dipendenti: 1 apprendista per ogni maestranza in servizio Datori di lavoro con più di 10 dipendenti: il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze in servizio Datori di lavoro con meno di 3 lavoratori o senza maestranze: non più di 3 apprendisti | Il numero di apprendisti non poteva superare il 100% delle maestranze qualificate in servizio Datori di lavoro con meno di 3 lavoratori o senza maestranze: non più di 3 apprendisti | |
| | Condizioni per l'assunzione nuovi apprendisti | Consentita solo se, nei 36 mesi precedenti, il datore ha trasformato almeno il 50% degli apprendisti precedentemente avviati | – | Norma transitoria (per 36 mesi) la percentuale di trasformazione è ridotta al 30% |
| Art.1 (c.20) Part-time | Clausole elastiche e flessibili – diritto di ripensamento | La contrattazione collettiva può stabilire condizioni e modalità per eliminare o variare le clausole fless. o elast. Viene riconosciuto il diritto di ripensamento <i>ex lege</i> per disabilità o per motivi di studio | – | |
| Art.1 (c.21-22) Lavoro intermittente | Limiti di età per il lavoro intermittente senza previsioni della contrattazione collettiva | Può essere concluso indipendentemente dalle previsioni della contrattazione collettiva solo con: <ul style="list-style-type: none"> • soggetti < 24 anni • soggetti > 55 anni | <ul style="list-style-type: none"> • soggetti < 25 anni • soggetti > 45 anni | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | Comunicazione preventiva lavoro intermittente | Comunicazione obbligatoria preventiva alla DTL in caso di prestazione lavorativa o ciclo integrato di durata non superiore a 30 giorni (modalità: <i>sms, fax, email</i>) | – | Sanzione: da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore per il quale viene omessa la comunicazione |
| | Prestazioni predeterminate nei periodi festivi (<i>week end, estate, Pasqua, Natale</i>) | Abrogata la previsione che subordinava la corresponsione dell'indennità di disponibilità alla effettiva chiamata del lavoratore per tali prestazioni (art. 37, d.lgs. 276/2003) | Nel caso di prestazioni intermittenti in periodi festivi predeterminati, l'indennità di disponibilità spettava solo se c'era stata l'effettiva chiamata | Si applicano le regole ordinarie sulla indennità di disponibilità |

| RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (FORNERO) – LEGGE N.92/2012 | | | | |
|---|---|---|--|--|
| ART. | ARGOMENTO | SINTESI | NORMA PREVIGENTE | NOTE |
| Art.1 (c.23-25) Lavoro a progetto | Definizione del lavoro a progetto | Deve essere riconducibile necessariamente ad un progetto specifico (risultato finale), che non riproponga meramente l'oggetto sociale del committente, che non comporti compiti meramente esecutivi o ripetitivi | Prima si faceva riferimento anche al "programma" ed alle fasi del programma o del progetto | La descrizione del progetto è un elemento essenziale di validità del contratto e deve essere indicato a fini probatori |
| | Corrispettivo del lavoro progetto | Proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito Non può essere inferiore ai minimi della contrattazione collettiva del settore | Proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito Doveva tener conto dei compensi normalm. corrisposti ai lavoratori autonomi | Per la prima volta viene legato alla contrattazione collettiva di settori |
| | Recesso anticipato dal lavoro a progetto | Consentito al committente solo per giusta causa o per inidoneità del lavoratore che renda impossibile il progetto Consentito al collaboratore per giusta causa o secondo le previsioni del contr. collettivo | Entrambe le parti potevano recedere per giusta causa o secondo le previsioni del contratto individuale | |
| | Presunzione di subordinazione | È considerato rapporto di lavoro subordinato se le modalità della prestazione sono analoghe a quelle dei dipendenti dell'azienda, salvo prova contraria | | Non opera per prestazioni di elevata professionalità |
| Art.1 (c.26 e 27) Partite IVA | Presunzione di collaborazione coordinata e continuativa | Opera se si verificano almeno 2 di queste condizioni: <ul style="list-style-type: none"> • durata > 8 mesi nell'anno solare • corrispettivo = o > dell'80% del totale • postazione fissa. Non opera: <ul style="list-style-type: none"> • per attività profess. per le quali è richiesta l'iscrizione ad albi; • per prestazioni richiedenti | – | Norma transitoria: per i rapporti in corso le nuove norme si applicano solo dopo 12 mesi dall'entrata in vigore |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | competenze teoriche o pratiche elevate, svolte da un sogg. che ha reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimo imponibile INPS per i commercianti | | |
| | Interpretazione autentica (applicazione delle norme sul lavoro a progetto) | L'iscrizione ad albi professionali non esclude di per sé l'applicazione delle norme sul lavoro a progetto o sul lavoro occasionale | – | L'esclusione delle professioni riguarda solo le co.co.co. riconducibili all'attività per cui è richiesta l'iscrizione ad albi |

| RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (FORNERO) – LEGGE N.92/2012 | | | | |
|--|---|--|---|---|
| ART. | ARGOMENTO | SINTESI | NORMA PREVIGENTE | NOTE |
| Art.1 (c.28-31) Associazione in partecipazione con apporto di lavoro | Limiti al numero di associati in partecipazione | Il numero di associati con apporto di lavoro non può essere superiore a 3 (non opera per coniugi e familiari) In caso di violazione: si presumono rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato | – | Non è prevista una norma transitoria (salvi solo i contratti in essere "certificati") |
| | Presunzione di subordinazione | Opera <ul style="list-style-type: none"> • se non c'è stata partecipazione agli utili e se non è stato consegnato il rendiconto, salvo prova contraria • quando l'apporto di lavoro non è connotato da competenze teoriche o pratiche elevate e non riguarda un soggetto che ha reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimo imponibile INPS per i commercianti | – | |
| Art.1 (c.32 e 33) Lavoro accessorio (Voucher) | Soggetti utilizzabili con <i>voucher</i> | <ul style="list-style-type: none"> • per le aziende agricole con fatturato > di 7.000 euro: pensionati e studenti • per le aziende con fatturato <7.000: qualsiasi soggetto tranne gli iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli | <ul style="list-style-type: none"> • per le aziende agricole con fatturato > di 7.000 euro: pensionati, studenti e casalinghe • per le aziende con fatturato < 7.000 euro: qualsiasi soggetto | Restrizione della platea dei prestatori utilizzabili per lavoro accessorio |
| | Limiti di compenso da <i>voucher</i> | 5.000 euro annui per ciascun prestatore (ricavati dal totale dei committenti) | 5.000 euro annui da ogni committente | Restrizione dei limiti |
| | Valore del voucher | 1 voucher (10€) per ogni ora di lavoro | Il compenso poteva essere liberamente concordato dalle | |

| | | | | |
|--|-------------------|---|-------|--|
| | | | parti | |
| | Norma transitoria | I voucher già emessi o richiesti (e pagati) all'INPS entro il 18 luglio possono essere utilizzati secondo la vecchia disciplina | | |

CAPITOLO 3 - I RAPPORTI AGRICOLI ATIPICI

Collaborazioni occasionali agricole

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

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

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

Brevemente riportiamo un sunto delle principali parentele e affinità.

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

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

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

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

Per scrupolo ricordiamo i principali gradi di parentela e affinità.

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

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

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

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

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

L'art. 74 del decreto Biagi (n. 276 del 2003) infatti prevede "con specifico riguardo alle attività agricole, che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti ed affini sino al terzo grado, in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori". Tale norma è stata modificata con 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 ancorché questa non abbia carattere di indeterminatezza. Il decreto legislativo definisce oggi (nell'ambito della norma sui co.co.co ad altri fini peraltro) come "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 Voucher al quale si rimanda.

Scambio di manodopera

Vedere paragrafo a pagina 57 e fac – simile a pag. 75.

CAPITOLO 4 – 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”.

Modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro – Art. 41 (D.L. 201/2011)

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.

Modifiche alla disciplina sanzionatoria in materia di orario di lavoro (Art. 7)

L'art. 7 del "collegato lavoro" ha apportato rilevanti modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro (art. 18 bis del d.lgs. n. 66/2003) per le violazioni relative alla durata media settimanale dell'orario di lavoro, al riposo giornaliero e settimanale, alle ferie annuali.

Viene, infatti, rivisto e corretto il precedente meccanismo sanzionatorio che, com'è noto, era basato sull'applicazione di una sanzione per ciascun lavoratore coinvolto nell'illecito e per ciascuna violazione commessa nel periodo di riferimento; questo sistema, in presenza di una pluralità di lavoratori e di una continuazione delle violazioni, generava un importo complessivo della sanzione dovuta assolutamente sproporzionato rispetto alla gravità dell'illecito commesso.

La norma in commento cerca quindi di porre rimedio a tale sistema, attenuando gli sproporzionati effetti negativi che la precedente formulazione aveva determinato nell'applicazione pratica. Essa prevede infatti una graduazione delle sanzioni in base al numero complessivo dei lavoratori coinvolti nell'illecito o, in alternativa, in relazione alla reiterazione delle violazioni in determinati intervalli di tempo.

In particolare la sanzione non viene più calcolata in misura unitaria per ciascun lavoratore e/o per ciascuna violazione, come previsto nella normativa previgente, ma in misura fissa per "fasce di violazione", all'interno delle quali la sanzione più elevata scatta al superamento anche di uno solo dei parametri previsti (numero dei lavoratori coinvolti o periodo temporale di riferimento. Nel corso di un apposito Forum dedicato al "collegato lavoro" i rappresentanti del Ministero del lavoro hanno avuto modo di precisare che il computo dei lavoratori interessati da violazioni della normativa sull'orario di lavoro va effettuato "per teste", senza alcun riproporzionamento per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale).

Sul piano pratico, per una corretta valutazione di ogni fattispecie violata, sarà necessario verificare in maniera disgiunta quale tra il parametro relativo ai dipendenti e quello relativo ai periodi di riferimento rientri nella fascia più alta ai fini della determinazione della sanzione amministrativa.

Sulla base dei predetti parametri la sanzione viene quindi erogata entro limiti minimi e massimi per ciascuna delle seguenti fattispecie:

- Violazione delle norme sulla durata settimanale dell'orario di lavoro

Come noto la durata massima settimanale dell'orario di lavoro è stabilita in linea di principio dai contratti collettivi di lavoro. Tuttavia, l'art. 4 del d.lgs. n. 66/2003 stabilisce che la durata media dell'orario di lavoro settimanale non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di straordinario, e che tale durata media deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi o ad un eventuale periodo maggiore stabilito dalla contrattazione collettiva (fino a 12 mesi).

La disposizione normativa in commento prevede che, in caso di superamento del limite previsto per la durata settimanale dell'orario di lavoro, venga applicata a carico del datore di lavoro trasgressore, una sanzione pecuniaria da 100 a 750 euro (in precedenza da 130 a 780 euro).

Se la violazione è riferibile a più di 5 lavoratori ovvero se si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento (di legge o contrattuali), la sanzione amministrativa prevista va da 400 a 1.500 euro.

La sanzione viene ulteriormente elevata (da un minimo di 1.000 ad un massimo di 5.000 euro) se la violazione è riferibile a più di 10 lavoratori ovvero se si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento. In tale ultima e più grave ipotesi, inoltre, "*non è ammesso il pagamento in misura ridotta*" ai sensi dell' art. 16, della legge n. 689/81 (è ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari a 1/3 del massimo o al doppio del minimo, se più favorevole).

- Violazione della normativa sui riposi settimanali

Come noto l'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003 prevede il diritto del lavoratore al riposo settimanale, di regola coincidente con la domenica, di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni. Tale periodo di riposo deve essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

La disposizione normativa in commento prevede che in caso di violazione delle norme in materia di riposo settimanale, si applica lo stesso regime sanzionatorio previsto per la violazione delle norme sulla durata settimanale dell'orario di lavoro di cui al punto precedente (in verità, ad un'attenta lettura della norma in questione - art. 7, comma 1 - il parametro occupazionale per l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione plurima è sicuramente riferibile ad entrambe le fattispecie (orario di lavoro settimanale e riposi settimanali); mentre quello relativo ai periodi di riferimento riguarda – letteralmente – solo la normativa in materia di orario di lavoro settimanale (art.4, c. 3 e 4, del d.lgs. 66/2003).

- Violazione della normativa sul riposo giornaliero

Ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003, al lavoratore spettano, ogni 24 ore, almeno 11 ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da lavoro frazionato.

La nuova disposizione sanzionatoria, introdotta dal collegato lavoro, prevede per la violazione delle norme in materia di riposo giornaliero una sanzione da 50 a 150 euro (in precedenza da 25 a 100 euro). Se la violazione è riferibile a più di 5 lavoratori o se si verifica in almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione si innalza da 300 a 1.000 euro. Qualora infine riguardi più di 10

lavoratori o almeno 5 periodi di 24 ore la sanzione va da un minimo di 900 ad un massimo di 1.500 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

- Violazione della normativa sulle ferie annuali

Ai sensi dell'art. 10, c. 1, del d.lgs. n. 66/2003, il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie di almeno 4 settimane all'anno.

La violazione di tale previsione comporta una sanzione da 100 a 600 euro (in precedenza da 130 a 780) aumentata, se riferibile a più di 5 lavoratori o verificata in almeno 2 anni da 400 a 1.500 euro. Se poi è riferibile a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni la sanzione va da un minimo di 800 ad un massimo di 4.500 euro, senza possibilità di pagamento in misura ridotta.

CAPITOLO 5 – VOUCHER

CHE COS'È IL LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO

È una modalità di prestazione lavorativa introdotta con la c.d. legge "Biagi" D.Lgs. n. 276/2003, la cui finalità è quella di disciplinare le prestazioni occasionali, definite "accessorie", non riconducibili a contratti di lavoro, in quanto svolte in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate.

Il pagamento avviene attraverso "buoni lavoro" (voucher).

Il lavoro accessorio garantisce la copertura previdenziale presso l'INPS e quella infortunistica presso l'INAIL.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale accessorio non dà diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma è riconosciuto ai fini del diritto alla pensione.

Il compenso portato dal buono lavoro è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato, è cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari.

La legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) ha profondamente trasformato l'istituto.

SETTORI DI ATTIVITÀ – COMMITTENZA – PRESTATORI

Sono abrogati tutti i settori di attività tassativamente elencati con la precedente normativa e le categorie di prestatori. Pertanto, le più diverse attività possono essere svolte da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), nei limiti del nuovo compenso economico previsto. La sola eccezione riguarda il **settore agricolo** in cui il lavoro occasionale accessorio è ammesso per:

- aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di **specifiche figure di prestatori** (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università) **per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale;**
- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare **qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale**, purché il prestatore non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Si precisa che per quanto riguarda i prestatori sono da individuarsi:

- **pensionati**
titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio (non sono ammesse le pensioni di reversibilità);
- **studenti nei periodi di vacanza**
sono considerati studenti "i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado". I giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro occasionale da parte del genitore o di chi esercita la potestà genitoriale.
Per "periodi di vacanza" si intendono (Circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali):
a) per "vacanze natalizie" il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
b) per "vacanze pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;
c) per "vacanze estive" i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro occasionale anche il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno, oltre che nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici. Gli studenti iscritti ad un ciclo regolare di studi universitari possono svolgere lavoro occasionale accessorio in qualunque periodo dell'anno.
- **percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito** (anno 2013), quali cassintegrati, titolari di disoccupazione ordinaria, disoccupazione speciale per l'edilizia, lavoratori in mobilità.
La legge n. 134 del 7 agosto 2012 di conversione del decreto legge n. 83/2012, all'articolo 46 bis, nel modificare il comma 32 lett. a) dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012 n. 92, conferma per l'anno 2013 la possibilità per i lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro complessive per anno solare.
Il limite dei 3.000 euro (da intendersi al netto dei contributi previdenziali), integralmente compatibile e cumulabile con l'indennità percepita, è riferito al singolo lavoratore.
- I **prestatori extracomunitari** possono svolgere attività di lavoro occasionale di tipo accessorio se in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio, o - nei periodi di disoccupazione - se in possesso di un permesso di soggiorno per "attesa occupazione".
Per quanto attiene i lavoratori stranieri, l'importante innovazione consiste **nell'inclusione del reddito da lavoro accessorio ai fini della determinazione del reddito necessario** per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.
Limite economico: i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare i 5.000 euro nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti. Il limite va inteso come netto ed è pari a 6.660 euro lordo.

Le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando il limite dei 5000 euro, non possono comunque superare i 2.000 euro per ciascun committente. Il limite va inteso come netto ed è pari a 2.666 euro lordi.

APPALTO / SOMMINISTRAZIONE

Si evidenzia che il ricorso ai buoni lavoro è limitato al **rapporto diretto** tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi, come nel caso dell'appalto o della somministrazione.

FASE TRANSITORIA

La legge n. 92/2012 detta la disciplina transitoria, prevedendo che "resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013".

Considerato che la legge n. 92 è entrata in vigore il 18 luglio 2012 con riferimento a tutti i buoni lavoro già in possesso dei committenti alla data del 17 luglio 2012 e per tutti i buoni lavoro acquistati entro la medesima data, anche con riferimento a prestazioni in corso o da avviare, continuerà ad essere applicata la normativa previgente fino e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

Conseguentemente per i voucher acquistati entro il 17 luglio 2012 continueranno ad operare tutte le precedenti disposizioni in materia di buoni lavoro relativamente sia agli ambiti soggettivi ed oggettivi di applicazione, sia alle norme riferite ai percettori a sostegno del reddito, sia ai limiti economici.

Si osserva inoltre che la data del 18 luglio 2012 rappresenta, ai sensi del novellato articolo 72 del Decreto leg.vo n. 276/2003, lo spartiacque per l'applicazione della nuova normativa in materia di buoni lavoro, da parte dei committenti e dei prestatori, non influendo, per il momento, su tutti gli aspetti procedurali e operativi di gestione di voucher.

Pertanto, le Sedi INPS continueranno a distribuire i voucher a disposizione anche per i periodi successivi a tale data, dal momento che l'adeguamento dei buoni lavoro alle nuove caratteristiche previste, avverrà solo dopo l'emanazione del richiamato decreto ministeriale.

Con riferimento all'espressione "già richiesti", utilizzata dal legislatore in considerazione del fatto che la possibilità di una richiesta precedente all'acquisto, tecnicamente, si verifica solo per i buoni cartacei distribuiti dalle Sedi INPS e non per tutte le tipologie di voucher, si ritiene che il termine "richiesti" vada inteso, nel caso dei voucher cartacei distribuiti dalle sedi, come prenotati in modo certo, attestato dal versamento del relativo importo. Negli altri canali di distribuzione, il termine "già richiesti" deve ovviamente intendersi come "acquistati", alla data del 17 luglio 2012.

AZIENDE AGRICOLE – INTERPRETAZIONI MINISTERIALI

Con circolare n. 4 del 18.01.2013 la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro ha fornito indicazioni operative in merito alle modifiche introdotte dalla legge 92/2012 (cosiddetta riforma Fornero) al lavoro occasionale accessorio (*voucher*).

Come si ricorderà, la legge di riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012) ha riscritto le regole in materia di lavoro accessorio dettate dagli articoli 70 e seguenti del d.lgs. 276/2003 (cd. riforma Biagi).

Per quanto riguarda le imprese agricole (con volume di affari superiore a 7.000 euro annui), le novità riguardano:

- i soggetti utilizzabili – non è più possibile utilizzare prestazioni occasionali accessorie rese da casalinghe (ma solo da studenti e pensionati);
- i compensi massimi – i compensi del prestatore non possono superare complessivamente (e non più con riferimento a ciascun committente) i 5.000 euro annui;
- il valore del buono – il *voucher* (10 euro) diviene orario, ossia corrisponde al compenso minimo dovuto per un'ora di lavoro (in precedenza, invece, il compenso poteva essere liberamente pattuito dalle parti).

Al riguardo il Ministero del Lavoro, con la circolare citata, ha fornito le seguenti precisazioni:

1. l'occasionalità della prestazione è delineata sostanzialmente dal rispetto del limite del compenso massimo complessivamente percepibile da ciascun prestatore nel corso dell'anno solare, pari a 5.000 euro indipendentemente dal numero dei committenti; in altre parole la natura occasionale della prestazione è sostanzialmente dimostrata dalla sola circostanza che non si sia superato il limite reddituale predetto; è consigliabile, anche al fine di limitare il rischio sanzionatorio, che il committente si faccia rilasciare apposita dichiarazione di responsabilità da parte del prestatore in ordine al mancato superamento, anche con altri committenti, del limite di 5.000 euro nell'anno solare;
2. l'ulteriore limite di 2.000 euro nel corso dell'anno solare percepibili da ciascun prestatore qualora il committente sia un imprenditore commerciale o un professionista, non si applica alle imprese agricole (per le quali l'unico limite da rispettare è quello di 5.000 euro annui);
3. le imprese agricole con volume di affari superiore a 7.000 euro annui, possono avvalersi di prestazioni occasionali accessorie rese da pensionati e da studenti con meno di 25 anni di età (e, quindi, non più da casalinghe) per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale;
4. i produttori agricoli con volume di affari non superiore a 7.000 euro annui, possono invece avvalersi di prestazioni occasionali accessorie rese da qualunque soggetto (purché non iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli) per lo svolgimento di qualunque attività agricola (anche di carattere non stagionale);
5. il compenso legato a prestazioni di carattere accessorio è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio; il compenso è invece computato ai fini della determinazione del reddito minimo necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno da parte di prestatori di lavoro stranieri;
6. il valore del voucher (attualmente fissato in 10 euro) diviene orario e non può quindi essere utilizzato per remunerare prestazioni di durata superiore ad un'ora; in altre parole si passa da un sistema in cui la determinazione dei voucher erogabili a fronte di una determinata prestazione accessoria era rimesso alla libera negoziazione delle parti (committente e prestatore) ad un sistema in cui il compenso da erogare è commisurato alla durata della prestazione e non può essere inferiore ad un voucher per ciascuna ora di attività (nulla esclude invece che il compenso orario può essere superiore a tale limite); per il rispetto di tale previsione gli organi di vigilanza dovranno accertare la durata della prestazione resa;

7. i nuovi voucher – e cioè quelli acquistati dopo l'entrata in vigore della legge 92/2012 – debbono essere datati e numerati progressivamente. Al riguardo il Ministero chiarisce che l'utilizzo del buono debba avvenire entro 30 giorni dalla data di acquisto;
8. i voucher acquistati prima del 18 luglio 2012 possono essere utilizzati entro il 31 maggio 2013 secondo le regole previgenti, anche in relazione al campo di applicazione del lavoro accessorio;
9. il superamento dei limiti ai compensi sopra indicati (5.000 euro annui) e l'utilizzo di buoni "scaduti" (ovvero utilizzati dopo i 30 giorni dal loro acquisto) comporteranno la riconduzione del rapporto occasionale alla forma comune di rapporto di lavoro, ovvero al lavoro dipendente.

La circolare ministeriale dimentica "in toto" i lavoratori percettori di prestazioni a sostegno del reddito.

Non si può non rilevare le palesi incongruenze di molte delle interpretazioni ministeriali più innanzi citate; in particolare non è chiara la fonte normativa e legale di quanto previsto in tema di:

- durata del voucher (punto 7);
- sanzioni (punto 9).

Modifiche introdotte dalla legge Fornero. Circolare Ministeriale.

Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 4 del 18.01.2013, ha recentemente fornito chiarimenti circa le modifiche apportate, all'istituto del lavoro accessorio occasionale accessorio (*voucher*) dalla cd riforma Fornero (legge 92/2012). Le nuove norme riguardano anche le aziende agricole.

Per le imprese agricole, con volume di affari superiore a 7.000 euro annui, si segnalano le seguenti particolarità :

- oggetti utilizzabili – secondo la Fornero non si possono più utilizzare con prestazioni occasionali accessorie , le casalinghe ; la norma consente in pratica di chiamare, per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale; solamente studenti, con meno di 25 anni, e pensionati;
- compensi massimi – ridotta anche la capacità di produzione di reddito, i compensi del collaboratore, infatti, non possono superare complessivamente i 5.000 euro annui; secondo la previgente disciplina invece il limite reddituale era riferito a ciascun committente; la legge prevede un ulteriore limite di 2.000 euro, sempre nel corso dell'anno solare, se il committente è un imprenditore commerciale o un professionista, tale limite non si applica alle imprese agricole;
- valore del buono – il *voucher* (con valore nominale di 10 euro) che in base alle vecchie normative poteva essere pattuito liberamente tra le parti interessate al rapporto, con la Fornero si trasforma in compenso a carattere orario, pertanto il voucher corrisponde al compenso minimo applicabile per un'ora di lavoro;

Nella richiamata circolare, il Ministero del Lavoro ulteriormente precisa:

La norma configura una sorta di presunzione: la prestazione è occasionale in quanto è resa una collaborazione il cui compenso è fissato, nel massimo, nel corso dell'anno solare, a 5.000 euro e ciò indipendentemente dal numero dei committenti; ovviamente l'azienda interessata non può sapere se il collaboratore interessato sia unicamente utilizzato dalla stessa, né conosce i redditi del percipiente, e quindi il datore è sottoposto a rischi notevoli in caso di redditi superiori ai 5000 euro. Per evitare rischi inutili si suggerisce alle aziende di acquisire dal collaboratore una dichiarazione di responsabilità circa il mancato superamento del predetto limite di 5.000 euro nell'anno solare;

Le aziende agricole più piccole, e cioè quelle con un volume di affari non superiore a 7.000 euro annui, possono avvalersi di prestazioni occasionali accessorie rese da qualunque soggetto (comunque non iscritto precedentemente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli) per lo svolgimento di qualunque attività agricola, anche non avente il carattere della stagionalità;

La circolare ribadisce come il compenso corrisposto per le prestazioni di carattere accessorio è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del collaboratore; le somme corrisposte con i voucher sono viceversa da utili per determinare il reddito minimo valevole per i prestatori d'opera stranieri ai fini del rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno;

Il ministero precisa infine come i nuovi voucher debbano essere datati e numerati progressivamente; per quanto concerne l'utilizzo dei buoni la circolare dispone che l'utilizzo debba avvenire entro 30 giorni dalla data di acquisto; i voucher acquisiti dalle aziende agricole prima del 18 luglio 2012 possono essere utilizzati entro il 31 maggio 2013 secondo le norme previgenti; da segnalare come il superamento del limite di compenso (5.000 euro annui) così come l'utilizzo di voucher "scaduti" o l'utilizzo di buoni dopo i 30 giorni dall'acquisto, comportano, a titolo sanzionatorio la riconduzione del rapporto occasionale al lavoro dipendente.

La predetta sanzione lascia non pochi dubbi che la circolare non chiarisce ed alimenta.

Pubblichiamo, all'uopo, lo stralcio del testo ministeriale.

"Le possibili violazioni della disciplina in materia di lavoro accessorio attengono principalmente al superamento dei limiti quantitativi – e pertanto "qualificatori" – previsti, nonché all'utilizzo di voucher al di fuori del periodo consentito (30 giorni dall'acquisto).

Quanto al primo profilo va anzitutto ribadito anzitutto che il limite quantitativo diventa elemento "qualificatorio" della fattispecie e pertanto, in sede di verifica, è necessario che non sia stato già superato l'importo massimo consentito.

Premesso quanto sopra, ferme restando le conseguenze penalmente rilevanti in capo al lavoratore in caso di false dichiarazioni, il superamento dei limiti anzidetti non potrà non determinare una "trasformazione" del rapporto in quella che costituisce la "forma comune di rapporto di lavoro", ossia in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, ciò almeno con riferimento alle ipotesi in cui le prestazioni siano rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo e risultino funzionali all'attività di impresa o professionale. In altri termini, sarà possibile operare la "trasformazione" del rapporto ogniqualvolta le prestazioni del lavoro accessorio siano verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente dell'imprenditore o del professionista.

Analoghe conseguenze sanzionatorie non potranno non aversi anche nell'ipotesi di un utilizzo dei voucher in un periodo diverso da quello consentito (30 giorni dal suo acquisto). In assenza del "titolo" legittimante, la prestazione di lavoro accessorio, come peraltro già chiarito con circ. n. 38/2010, la prestazione stessa sarà inoltre da ritenersi quale "prestazione di fatto", non censita preventivamente e pertanto da considerarsi in nero."

La circolare è, comunque, generica sul punto e vagamente intimidatoria per tacer delle difficoltà di ricondurre un rapporto per sua natura "occasionale" ad un rapporto strutturato sia esso a tempo determinato, sia esso a tempo indeterminato.

Francamente, l'interpretazione ministeriale non pare fondata sul alcun elemento normativo; analoghe previsioni non possono, infatti, che basarsi su norme cogenti come è il caso delle figure atipiche del lavoro somministrato, dell'appalto illecito, della interposizione delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co, co.co.pro. e mini co.co.co.).

Curioso, poi, annotare come il Ministero pare essersi dimenticato dei cassintegrati, dei lavoratori in mobilità, dei disoccupati, cui alla legge n. 134/2012 (c.d. Decreto Sviluppo); ricordiamo che il limite reddituale era di € 3.000,00 per anno solare.

Parziale retromarcia del Ministero del Lavoro

Con circolare n. 37 del 18/02/2013 il Ministero del Lavoro, in merito al c.d. lavoro occasionale accessorio (voucher), ha modificato parzialmente e indicazioni operative fornite con la precedente circolare n. 4 del 18/01/2013.

Il Ministero del Lavoro, limitatamente alle aziende operanti nel settore agricolo, e fino alla modifica delle procedure, anche telematiche, di rilascio dei nuovi voucher, ha chiarito alcune delle questioni più critiche contenute nella precedente circolare.

Testualmente così recita la circolare:

*"Al fine di consentire una piena utilizzabilità dello strumento **nelle more della definizione delle procedure in questione, si ritiene che possano trovare ancora applicazione le previgenti indicazioni che non limitano temporalmente l'utilizzabilità dei voucher acquistati, ferme restando le nuove limitazioni di carattere economico.***

Sul punto si precisa altresì che – sempre nelle more della definizione delle citate procedure con le quali sarà possibile, anche da parte dell'Istituto, una piena verifica del rispetto delle limitazioni di carattere economico – l'acquisizione della dichiarazione indicata in circ. n. 4/2012 costituisce elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio, ferma restando l'effettuazione dei vigenti adempimenti comunicazionali.

*Va, poi, ulteriormente chiarito che, tenuto conto delle specificità del settore agricolo ed in attesa della nuova determinazione dell'importo del voucher, fermo restando il suo valore "nominale", sia possibile far riferimento, **esclusivamente in tale settore, alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata come individuata dalla contrattazione collettiva di riferimento comparativamente più rappresentativa**".*

Tradotto dal burocrate, in italiano corrente:

- a) i nuovi buoni lavoro – che, come noto, devono essere numerati progressivamente e datati – non dovranno essere necessariamente spesi entro 30 giorni dal loro acquisto, ma si potranno usare anche in un periodo successivo;
- b) la dichiarazione del prestatore relativa al mancato superamento, nell'anno, del limite di 5.000 euro "costituisce elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio", relativamente al rispetto di tale requisito economico;
- c) i voucher di 10 euro in agricoltura possono anche non rispettare il criterio di equivalenza "un voucher = 1 ora di lavoro", alla condizione che le ore di lavoro del prestatore occasionale siano retribuite con un numero di voucher tale da garantire il rispetto della retribuzione oraria come prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, anche quindi inferiore al predetto importo.

Possibili acquisti in posta o in banca.

Con messaggio del 2 marzo 2012 (n. 3846), l'INPS ha diramato, alle proprie sedi, le istruzioni per la distribuzione dei voucher per il lavoro occasionale accessorio presso le poste e le banche.

1. GESTIONE PRESSO I.N.P.S.

Riscossione

Dal 1° settembre 2011, al momento della riscossione dei voucher allo sportello dell'ufficio postale, è prevista l'acquisizione immediata del codice fiscale del prestatore e la consegna di una ricevuta cumulativa dei voucher riscossi, al posto della distinta emessa finora per ogni singolo voucher. La nuova modalità di gestione della fase di riscossione dei voucher ridurrà i tempi necessari per il pagamento del prestatore.

In caso di prestatori non in possesso della tessera sanitaria o del tesserino del codice fiscale, o in caso di difficoltà di lettura ottica, è possibile l'acquisizione manuale del codice fiscale.

Tale periodo di validità interesserà i voucher venduti dal 1° gennaio 2012; la riscossione dei voucher non ancora incassati o la presentazione della richiesta di rimborso per i voucher non utilizzati è possibile, comunque, fino al 31 maggio 2013.

Riscossione tramite delega

Le sedi INPS sono abilitate alla gestione delle deleghe per la riscossione dei buoni lavoro (sul sito INPS è scaricabile il Mod. SC53).

Pertanto, queste possono gestire a livello locale la riscossione dei voucher cartacei, o del bonifico domiciliato in caso di voucher telematici, da parte dei delegati o degli eredi legittimi, nei casi consentiti (decesso del prestatore, infortunio, malattia, ricovero ospedaliero, lungo soggiorno all'estero).

In caso di decesso del prestatore, titolare dei voucher o del bonifico domiciliato, alla sede INPS dovrà pervenire la seguente documentazione:

- da parte del committente (facoltativa): nota informativa del decesso del prestatore;
- da parte dell'erede/i:
 - certificato di morte del prestatore;
 - documentazione attestante lo stato di erede;
 - documento di identità;
 - dichiarazione sostitutiva di atto notorio integrata della richiesta di riscossione dei voucher (modulo scaricabile dal sito intranet/internet cod. AP17);

- codice fiscale del deceduto;
- numero di serie del/dei voucher da riscuotere;
- indicazione dell'ufficio postale presso il quale l'erede/i intende riscuotere.

Il delegato o l'erede dovrà recarsi presso l'ufficio postale indicato per la riscossione, esibendo un documento di identità e l'originale della lettera autorizzativa; in caso di riscossione da parte di eredi dovrà esibire anche il certificato di morte del prestatore.

La riscossione tramite delega da parte di delegati o eredi è consentita anche in caso di bonifici domiciliati emessi a seguito di richiesta di rimborso al committente.

Rimborso voucher cartacei

La procedura attuale per il rimborso all'azienda dell'importo dei voucher cartacei non utilizzati – che prevede, come indicato nel msg. 012082 del 4 maggio 2010, la consegna dei voucher alla sede INPS, lo storno dell'importo da parte di Poste, su richiesta di INPS, e l'emissione di un bonifico domiciliato con la procedura "pagamenti vari" di sede – è stata perfezionata, con l'automatizzazione dei flussi di richiesta di storno da INPS a Poste e di riscontro da parte di Poste.

L'automatismo dei flussi informativi consentirà la riduzione dei tempi di definizione del rimborso da parte delle strutture operative.

Si ricorda che il modello per la richiesta di rimborso dei voucher (Mod. SC52) è scaricabile dal sito dell'I.N.P.S.

2. GESTIONE E DISTRIBUZIONE VOUCHER PRESSO GLI UFFICI POSTALI

Dal dicembre 2011, gli uffici postali distribuiscono voucher cartacei da 10, 20 e 50 euro di valore nominale.

I buoni cartacei sono identificati da una numerazione specifica:

- i buoni lavoro da 10 euro iniziano con il numero 3;
- i buoni lavoro da 20 euro iniziano con il numero 4;
- i buoni lavoro da 50 euro iniziano con il numero 5.

In una prima fase sperimentale sono interessati gli uffici postali di Lombardi e Puglia; dal marzo 2012 la vendita è estesa presso tutti gli uffici postali.

La procedura di gestione dei voucher cartacei distribuiti da Poste Italiane prevede un sistema misto tra l'attuale procedura dei voucher cartacei venduti dalle sedi territoriali e la procedura Pea di gestione dei voucher venduti presso i tabaccai abilitati e gli sportelli bancari del circuito Banche popolari.

Infatti, come per i voucher distribuiti presso i punti di emissione autorizzata, per rendere riscuotibile i voucher è necessario procedere alla comunicazione di inizio prestazione.

Dal giorno successivo all'acquisto, prima dell'inizio della prestazione di lavoro il committente deve comunicare il proprio codice fiscale, tipologia di committente / tipologia di attività, i dati del prestatore (nome, cognome, codice fiscale), il luogo di lavoro, la data di inizio e fine della prestazione, tramite i seguenti canali:

1. telefonare al Contact Center Inps – Inail n. 803164;
2. collegarsi al sito www.inps.it ed attivare la connessione alla pagina Lavoro occasionale (accesso ai servizi/Gestione Dna voucher cartacei);
3. presso una sede INPS.

Il committente deve indicare il proprio codice fiscale e come password il codice identificativo (16 caratteri) di uno dei buoni lavoro acquistati nella giornata.

L'operazione di comunicazione è necessaria per l'attivazione del buono lavoro, la riscossione da parte del prestatore ed il corretto accredito dei contributi.

Il committente deve comunicare all'INPS anche eventuali variazioni relativamente ai prestatori, al periodo di inizio o fine prestazione ed il corretto accredito dei contributi.

Il committente deve comunicare all'INPS anche eventuali variazioni relativamente ai prestatori, al periodo di inizio o fine prestazione o al luogo di svolgimento dell'attività, tramite i canali indicati.

Ai fini della riscossione i buoni lavoro hanno validità di 2 anni dal girono dell'emissione.

La riscossione dei voucher può avvenire presso tutti gli uffici postali del territorio nazionale dal secondo girono successivo alla fine della prestazione di lavoro occasionale.

Il prestatore per riscuotere deve presentarsi con la propria tessera sanitaria, per la verifica del codice fiscale.

Nei casi in cui il buono lavoro non risulti pagabile, il lavoratore dovrà rivolgersi alla sede Inps.

Se l'azienda non utilizza i buoni lavoro acquistati, potrà chiedere il rimborso presso le sedi dell'INPS, che gestiranno la richiesta di rimborso con una procedura simile a quella in uso per i voucher cartacei venduti alle sedi.

3. DISTRIBUZIONE VOUCHER PRESSO SPORTELLI BANCHE POPOLARI

Dalla fine dei luglio 2011, a seguito di convenzione sottoscritta tra l'Inps e l'Istituto centrale delle Banche popolari (Icbpi), è stato attivato un nuovo canale distribuzione dei voucher tramite gli sportelli bancari delle Banche popolari aderenti.

Al momento il servizio voucher è attivo presso le sedi della Banca popolare di Sondrio e presso la Banca popolare dell'Emilia Romagna, ma a breve altri istituti bancari saranno in grado di gestire i voucher.

Il servizio di distribuzione e di pagamento dei buoni lavoro è analogo a quello gestito dai tabaccai abilitati, comportandosi gli sportelli bancari aderenti come punti di emissione autorizzati (Pea); pertanto, a livello di operatività di sede, valgono le indicazioni fornite con i messaggi n. 013211 del 14 maggio 2010 e n. 012578 del 9 giugno 2011.

I buoni emessi dalle banche aderenti sono pagabili esclusivamente all'interno del medesimo circuito bancario, essendo esclusa per ora l'interoperatività tra banche; il committente può chiedere il rimborso dei buoni lavoro, acquistati presso gli sportelli delle Banche popolari e non utilizzati, direttamente presso le banche abilitate.

In occasione dell'ampliamento degli sportelli bancari abilitati al servizio "voucher", sono state introdotte delle funzionalità che rendono più fruibili i buoni lavoro per il committente e per il prestatore:

- aumento del limite di importo per ciascuna operazione di acquisto a 5.000 euro, al posto dei 2.000 euro finora consentiti;
- riscossione dei voucher dopo 24 ore dal termine della prestazione, al posto delle 48 ore successive la fine della prestazione finora previste;
- precisamente, le 24 ore decorrono dalle ore 24.00 del giorno di fine prestazione alle ore 24.00 del giorno successivo.

4. DISTRIBUZIONE VOUCHER PRESSO TABACCAI

Il committente acquista i voucher presentando al tabaccaio abilitato la propria Tessera Sanitaria definitiva oppure il tesserino del codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate.

Per l'acquisto dei voucher (indipendentemente dal loro numero) è previsto il versamento della commissione di 1 euro al rivenditore autorizzato. E' possibile acquistare in una sola operazione fino a 2.000,00 € di buoni lavoro.

I voucher sono disponibili con il valore di 10 € o in formato "multiplo" fino ad un valore di 500,00 €.

5. LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO: PROCEDURA CON VOUCHER TELEMATICO.

Registrazione committente

Il committente si registra presso l'INPS (direttamente o per il tramite dell'associazione di categoria abilitata) attraverso una delle seguenti modalità:

- Sportelli INPS** (canale obbligatorio se nominativo non presente negli archivi dell'INPS);
- Sito internet www.inps.it**, nella sezione *Servizi OnLine/Per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio* (se nominativo già presente in archivio e già in possesso del PIN);
- Contact Center INPS/INAIL (numero gratuito da telefono fisso 803.164 oppure da cellulare al n. 06164164, con tariffazione a carico dell'utenza chiamante)** (se nominativo già presente in archivio);
- Associazioni di categoria dei datori di lavoro.**

Accreditamento prestatore

Il prestatore si registra presso l'INPS attraverso una delle seguenti modalità:

- Sportelli INPS;**
- Sito internet (www.inps.it),** nella sezione *Servizi OnLine / Per il cittadino / Lavoro Occasionale Accessorio;*
- Contact Center INPS/INAIL (numero gratuito 803164 oppure da cellulare al n. 06164164, con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);**

Il prestatore (maggiormente) riceve da Poste Italiane, a cui sono inviati i dati così registrati: la carta (*INPS card c.d. 'Postepay virtual'*) sulla quale è possibile accreditare gli importi delle prestazioni eseguite (di tale invio dà inoltre comunicazione all'Inps); l'accreditamento del compenso sulla carta richiede la sua attivazione presso qualunque ufficio postale con un 'caricamento' minimo di 5 €; il materiale informativo.

La registrazione dei prestatori – se effettuata tramite accesso al sito - richiede una attività di verifica dei dati da parte del Contact center, che 'contatta' i potenziali prestatori. Questa operazione richiede **2-3 giorni**.

Una volta verificati, i dati anagrafici del prestatore saranno trasmessi a Poste, che provvederà – **entro circa 25 giorni lavorativi** - ad inviare presso il domicilio degli interessati la *INPS card (Postepay)*.

In caso di cambio di indirizzo da parte del prestatore, l'Istituto non risponde delle conseguenze del mancato ricevimento di comunicazioni, INPSCard, bonifici domiciliati e dei conseguenti ritardi nella riscossione.

Per comunicare un indirizzo diverso rispetto a quello registrato nella procedura in origine e confermato al Contact Center, si invita a recarsi presso la Sede INPS provinciale, per la sostituzione in archivio e l'automatico invio della comunicazione corretta a Poste italiane.

La fase di registrazione si chiude con la sottoscrizione del contratto relativo all'utilizzo della carta da parte del prestatore e l'attivazione della carta presso un ufficio postale. Se il prestatore non attiva la carta, il pagamento avverrà automaticamente attraverso bonifico domiciliato riscuotibile presso tutti gli uffici postale.

La riscossione del bonifico deve avvenire entro il termine di scadenza (mese successivo alla data di emissione).

In caso di impossibilità a riscuotere per sopraggiunti termini di scadenza del bonifico, è necessario rivolgersi alla sede INPS per chiederne la "riemissione".

Il prestatore minorenni, che in quanto tale non può ricevere la INPSCard, riceverà da Poste una lettera di bonifico domiciliato con la quale riscuotere, presso tutti gli uffici postali, gli importi spettanti per lo svolgimento di prestazioni occasionali accessorie.

Richiesta dei voucher da parte del committente

Prima dell'inizio delle attività di lavoro accessorio, il committente richiede all'INPS (attraverso il Sito internet www.inps.it oppure il Contact Center 803.164, gratuito da numero fisso, o da cellulare al n. 06164164 con tariffazione a carico dell'utenza chiamante) i *buoni lavoro* virtuali. La richiesta dovrà contenere:

- l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale;
- la data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- il numero di buoni per ogni prestatore.

Si evidenzia che - in caso di committente persona giuridica (o di committente persona fisica che intenda avvalersi di un delegato) – per utilizzare la procedura telematica, è necessario richiedere alla sede INPS della propria provincia (tramite "modello SC53" scaricabile dal sito Internet Inps), l'abbinamento tra il c.f./p.iva dell'azienda ed il codice fiscale di un delegato persona fisica (munito di Pin), che opererà per conto dell'azienda o ente committente.

Una volta effettuato tale abbinamento, il delegato dovrà:

- 1) entrare nella procedura on-line con il suo C.F. ed il suo PIN ed accedere alla sezione:

• **Servizi per consulenti associazioni e delegati (accesso con PIN);**

2) inserire il CF/P.IVA dell'azienda/ente committente;

3) operare come delegato dell'azienda/ente committente.

Il committente dovrà, inoltre, inviare comunicazione preventiva all'INAIL attraverso uno dei seguenti canali:

- il Contact Center Inps/Inail (numero gratuito 803.164 o da cellulare numero 06164164, con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);
- il numero di fax gratuito INAIL 800.657657;
- il sito www.inail.it/ Sezione 'Punto Cliente'.

Con la comunicazione dei dati contenuti nella richiesta dei buoni, il committente provvede all'**intestazione** (provvisoria) **dei buoni lavoro**.

Nel caso in cui – dopo la comunicazione all'INAIL - si verifichino delle variazioni relativamente ai periodi di inizio e fine lavoro ovvero ai lavoratori impiegati, tali variazioni dovranno essere preventivamente comunicate all'INAIL direttamente dal committente attraverso i canali sopra indicati.

Attenzione: la mancata comunicazione all'INPS/INAIL prevede l'applicazione della 'maxisanzione', di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), della Legge n.183/2010 (c.d. 'Collegato Lavoro'), come indicato nella Circolare INPS n. 157 del 7/12/2010.

Versamento del corrispettivo dei voucher

Il committente dovrà versare, prima dell'inizio della prestazione, il valore complessivo dei **buoni (virtuali) che verranno utilizzati** per consentire un tempestivo pagamento del corrispettivo della prestazione stessa al lavoratore, con una delle seguenti modalità:

1) tramite **modello F24**, indicando – nella sezione INPS del modello il codice sede e il codice fiscale – la causale LACC appositamente istituita e il periodo di riferimento della prestazione; rispetto a questa forma di pagamento – possibile solo per l'acquisto di voucher telematici – è opportuno sottolineare che i relativi accrediti ai lavoratori sono materialmente possibili soltanto dopo l'avvenuta contabilizzazione nei conti dell'INPS degli importi versati con F24, il che avviene, in media, dopo circa 10 giorni lavorativi dall'effettuazione del pagamento.

Si precisa che in caso di committente persona giuridica, nel campo "matricola INPS" del mod. F24 vanno riportati - in base alle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate - o il cap dell'azienda o il codice della sede INPS, dopo aver premesso gli 0 (zero) necessari a completare i 17 caratteri numerici previsti dal campo.

In alternativa, si può inserire il codice fiscale del committente oppure il seguente codice: 66666666666666491.

Le istruzioni di compilazione sono disponibili sul sito dell'Agenzia delle Entrate/modulistica/modelli di versamento (f24 f23)/modello F24/Tabelle codici tributo : Modello di versamento F24: i codici da utilizzare – tabella codici altri enti previdenziali e assicurativi – INPS: tabella causali contributo/ tabella formati matricola e codici.

2) tramite **versamento sul conto corrente postale 89778229** intestato ad INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC, il cui importo deve necessariamente essere un multiplo di 10.

In questo caso la registrazione del versamento, che richiede la verifica del bollettino di c/c, può essere effettuata recandosi presso una sede provinciale INPS.

Nel caso che la procedura venga attivata da una Associazione, il bollettino deve essere comunque intestato al singolo committente.

3) tramite **pagamento on line** collegandosi al sito www.inps.it, nella sezione *Servizi OnLine / Per tipologia di utente/ Cittadino / Lavoro Occasionale Accessorio*, in corrispondenza dei link:

Servizi per i committenti/Datori di lavoro

Servizi per consulenti, associazioni e delegati

dopo essersi autenticati con PIN, cliccare sulla voce di menu "Pagamenti On Line", e utilizzare uno dei seguenti strumenti di pagamento: addebito su conto corrente BancoPosta (BPOL) o carta prepagata Postepay o carta di credito abilitata al circuito internazionale VISA, VISA Electron, Mastercard.

Per la dichiarazione dei rapporti di lavoro è necessario che ci sia disponibilità sul conto 'Lavoro Occasionale'.

Si ricorda che la comunicazione all'INAIL deve essere effettuata dal committente in modo autonomo, tramite i canali precedentemente indicati.

Rendicontazione dei voucher

Al termine della prestazione lavorativa, il committente deve comunicare all'INPS (confermando o variando i dati della richiesta già effettuata a preventivo attraverso i canali sopra indicati), per ciascun prestatore, l'entità della prestazione svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro.

La procedura di gestione INPS, ricevuta la comunicazione a consuntivo del committente, provvederà a notificare l'operazione:

- al prestatore, via e-mail e/o sms ovvero per posta, comunicando i dati di sintesi (nome, cognome, voucher utilizzati, importo corrisposto e istruzioni per la riscossione in caso di bonifico domiciliato);
- al committente (o alla sua associazione di categoria) mediante un rendiconto:
 - inviato per posta ordinaria o via e-mail, nel caso in cui la rendicontazione sia stata effettuata tramite Contact Center;
 - risultante dalla ricevuta di presentazione, nel caso in cui la rendicontazione sia stata effettuata via Internet o presso le sedi.

La procedura di gestione, quindi, effettuerà le seguenti operazioni:

- verificherà preliminarmente la copertura economica delle prestazioni di lavoro, confrontando i versamenti effettuati dal committente prima della conclusione del rapporto lavorativo occasionale con il complessivo onere dovuto per lo stesso;
- in relazione all'esito della verifica di cui al punto precedente
 - nel caso in cui sia positivo (presenza di versamenti ad integrale copertura dell'onere), invierà le disposizioni di pagamento a favore del prestatore (secondo la modalità conseguenti all'avvenuta attivazione o meno della INPS Card);
 - nel caso in cui risulti negativo (totale assenza di versamenti o presenza a copertura soltanto parziale dell'onere), notificherà al committente un sollecito di pagamento per la somma non versata, dandone notizia ai lavoratori interessati.

La procedura è progettata in modo che la disponibilità sul conto può essere utilizzata in momenti diversi, quindi in fase di consuntivazione non è obbligatorio arrivare ad un saldo pari a zero, ma è consentito che permanga una somma residua da 'spendere' per successive richieste di prestazioni di lavoro occasionale accessorio.

Accredito dei contributi

Il processo si conclude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori. Ciò avviene, una volta reperita l'informazione di avvenuto versamento del valore del buono da parte del committente, mediante l'invio di un flusso dati verso gli archivi della Gestione Separata.

L'INPS, infine, provvede al riversamento ad INAIL del contributo del 7% destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Nel sito www.inps.it, sezione *Informazioni/Lavoro Occasionale Accessorio*, è possibile consultare il "Manuale per l'utilizzo procedura telematica", che fornisce indicazioni operative per facilitare l'utilizzo della procedura telematica di acquisto voucher.

ALL. 1

Delega per il ritiro di voucher cartacei

(altro fac - simile di delega si può scaricare dal sito dell'I.N.P.S.)

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 inComunica ai sensi
 del punto 6.3 della circolare INPS n. 81 del 31 luglio 2008 i seguenti dati:

A) DATORE DI LAVORO

Dati Anagrafici

Azienda Agricola, C.F. / P.IVA,
 rappresentata da, nato a
, il, residente in,
 C.F. ;

B) PRESTATORI

- Signor/a, nato/a il, a
, residente in
, C.F. ;
 - Signor/a, nato/a il, a
, residente in
, C.F. ;
 - Signor/a, nato/a il, a
, residente in
, C.F. ;
 - Signor/a, nato/a il, a
, residente in
, C.F. ;

C) LUOGO DELLA PRESTAZIONE

La vendemmia 2008 è svolta sul fondo aziendale sito in
, via
, località

D) TEMPO DELLA PRESTAZIONE

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

In fede

Azienda Agricola

Lì, _____

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, visto il D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.

Attesta

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

Luogo, data _____

In fede

MODALITA' APPLICATIVE.**Modalità di comunicazione all'INPS**

Prima dell'inizio della prestazione di lavoro il Committente deve comunicare il proprio codice fiscale, tipologia di committente/tipologia di attività, il dati del prestatore (nome, cognome, codice fiscale), il luogo di lavoro, la data d'inizio e fine della prestazione. Questa comunicazione vale ai fini della dichiarazione di inizio prestazione all'INAIL.

Devono essere indicati i giorni/periodi di effettiva prestazione e non l'arco temporale in cui le prestazioni si collocano.

Attenzione: la mancata comunicazione all'INPS/INAIL prevede l'applicazione della maxisanzione', di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), della Legge n.183/2010 (c.d. Collegato Lavoro'), come indicato nella Circolare INPS n. 157 del 7/12/2010.

I committenti e i prestatori per le comunicazioni con l' INPS possono utilizzare i seguenti canali:

1. Telefonare al Contact Center INPS-INAIL n. 803164
2. Collegarsi al sito www.inps.it e attivare la connessione alla pagina Lavoro Occasionale.
3. Andare in una sede INPS.

Il Committente per accedere deve indicare il proprio Codice Fiscale e come password il codice di controllo indicato sulla matrice (destinata al committente) dei buoni lavoro acquistati. Il Prestatore per accedere deve indicare il proprio Codice Fiscale e come password il numero di un voucher che il Committente ha in precedenza consegnato (dopo aver comunicato i dati relativi alla prestazione).

N. B. L'operazione di comunicazione è necessaria per l'attivazione del buono lavoro, la riscossione da parte del prestatore e il corretto accredito dei contributi.

Il committente può comunicare all'INPS anche eventuali annullamenti o variazioni della prestazione relativamente ai prestatori, al periodo di inizio o fine prestazione o al luogo di svolgimento dell'attività.

I contatti con l'INPS consentono anche di:

- a. Verificare se i propri dati sono registrati (da parte sia del Committente che del Prestatore)
- b. Verificare il numero di voucher a disposizione (se Committente) oppure da incassare (se Prestatore)
- c. Verificare quali prestazioni sono in corso, sia come Committente che come Prestatore
- d. Annullare una precedente comunicazione di Inizio attività (da parte del Committente). Se l'annullamento è richiesto lo stesso giorno dell'inizio della prestazione, la comunicazione deve essere effettuata presso la sede INPS.

Riscossione dei Buoni Lavoro. E' possibile riscuotere i Buoni lavoro entro 1 anno dal giorno dell'emissione per banche e tabaccai e entro 2 anni per le Poste.

I Buoni Lavoro sono riscuotibili presso tutti i rivenditori autorizzati dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro occasionale, per un importo massimo di 500 € per operazione di riscossione. Il prestatore per riscuotere deve presentarsi con la propria Tessera Sanitaria definitiva o con il tesserino del codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate, per la verifica del Codice Fiscale. Effettuato il pagamento viene rilasciata una ricevuta riepilogativa di tutti i voucher che sono stati pagati al prestatore. Nei casi in cui il buono lavoro non risulti pagabile, il prestatore deve rivolgersi alla sede INPS. Se la modifica/annullamento viene richiesta prima del giorno comunicato quale inizio prestazione: può essere effettuata da Internet, Contact Center, Sede INPS. Se la modifica/annullamento viene richiesta il giorno in cui avrebbe dovuto iniziare la prestazione: può essere effettuata dal Contact Center, Sede INPS. Se la modifica/annullamento viene richiesta un giorno successivo a quello in cui avrebbe dovuto iniziare la prestazione: può essere effettuata esclusivamente da una Sede INPS

CAPITOLO 6 – LIBRO UNICO DEL LAVORO

Introduzione del Libro Unico del Lavoro

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

Molte le novità contenute in questo articolato.

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

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

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

La nuova norma abroga una serie di compimenti:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per ciascun lavoratore devono essere indicati:

- o 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;
- o 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);
- o 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:

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

Sanzioni Solidarietà

Con recente circolare (n° 2/2012), la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti interpretativi in ordine alle novità in materia di lavoro introdotte dal decreto legge del 9 febbraio 2012, n. 5.

L'art. 19 del decreto legge n. 5/2012 ha aggiunto una norma di interpretazione autentica alla disciplina sanzionatoria in materia di Libro Unico del lavoro (art. 39, c. 7, della legge n. 133/2008), volta a chiarire l'esatta portata delle nozioni di "omessa registrazione" (che si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione) e di "infedele registrazione" (che si riferisce ai dati anagrafici, occupazionali e retributivi al rapporto di lavoro diversi rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate).

Il Ministero del Lavoro, al riguardo, chiarisce che:

- nell'ipotesi di registrazioni omesse dovrà essere comminata un'unica sanzione anche in presenza di una pluralità di omissioni (il numero di lavoratori interessati dall'omissione rileva esclusivamente al fine di determinare l'ammontare della sanzione da applicare: da 150 a 1.500 euro fino a 10 lavoratori; da 500 a 3.000 euro se i lavoratori sono più di 10);
- per la punibilità delle infedeli registrazioni, gli ispettori dovranno verificare che i dati riportati sul LUL differiscano quantitativamente o qualitativamente dall'effettiva prestazione lavorativa resa o dall'effettiva retribuzione erogata. In altre

parole, eventuali violazioni di legge o di norme collettive non potranno essere sanzionate per infedele registrazione se i dati contenuti nel LUL risultano comunque fedeli alla realtà dei fatti (si applicheranno semmai, ove ne ricorrano le condizioni, altre e diverse sanzioni).

L'art. 21 del decreto legge n. 5/2012 ha mutato, poi, la disciplina in tema di responsabilità solidale negli appalti di opere o di servizi (art. 29, c. 2, D.lgs. n. 276/2003).

Il Ministero sottolinea al riguardo che:

- il regime di solidarietà tra committente ed appaltatore in relazione al trattamento di fine rapporto ha ad oggetto esclusivamente le "quote" di TFR maturate in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto (e non l'intero ammontare del TFR eventualmente dovuto dall'appaltatore al lavoratore);
- la nuova formulazione dell'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003 muta sostanzialmente la tesi fino ad oggi sostenuta dal Ministero del lavoro (vedi in punto l'Interpello n. 3/2010) in materia di solidarietà tra committente e appaltatore per le sanzioni civili, delle quali risponde solo il soggetto responsabile dell'inadempimento.

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 alternativamente previste dalla normativa, come sopra specificato. Salvo le eccezioni precisate al capitolo *"Modalità di tenuta del Libro Unico del lavoro"*, le aziende che hanno unità produttive su province diverse, dovranno richiedere l'autorizzazione alla vidimazione del Libro Unico ad una sola sede Inail (e non a tutte le sedi Inail di ogni provincia).

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

La parte presenze del Libro Unico

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

1) integrazione nel corpo del cedolino;

2) con riepilogo a parte. A tal proposito, è possibile inserire le presenze di più dipendenti in uno stesso foglio del Libro Unico.

Non è obbligatoria la consegna al lavoratore della sezione presenze.

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

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

Tempi di registrazione

Le scritturazioni obbligatorie sul Libro Unico devono avvenire, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo, termine portato alla fine del mese dal provvedimento del Governo Monti, già innanzi commentato (cosiddetta Manovra Monti – Salva Italia). 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:

- o mancata istituzione e tenuta: sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 2.500 euro;
- o omessa esibizione agli organi di vigilanza: sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2.000 euro;
- o 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);
- o 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);
- o mancata conservazione per il tempo che sarà previsto dal decreto ministeriale: sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro.

Semplificazioni in materia di lavoro e previdenza. Conversione in legge n.35/2012 del d.l. n.5/2012.

Con la conversione in legge del D.L. 5/2012, si è completato l'iter afferente le semplificazioni in tema di lavoro, queste le novità per lavoro e previdenza come introdotte dalla citata legge di conversione (legge 4 aprile 2012, n. 35)

Comunicazione d'assunzione plurima.

Molto importante la proposta in tema di "comunicazione d'assunzione plurima"; con tale comunicazione invece di distinte comunicazioni di assunzione per ciascun lavoratore, il datore di lavoro che assuma nello stesso momento più operai agricoli a tempo determinato potrà effettuare un'unica comunicazione di assunzione, indicando solo le proprie generalità e quelle dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione, le giornate di lavoro presunte, l'inquadramento contrattuale.

Auspichiamo il pronto adeguamento delle procedure amministrative interne alla P.A., per dare corpo e concretezza alla auspicata semplificazione delle procedure.

Le comunicazioni obbligatorie nel settore agricolo

L'art. 2, comma 13 – bis, della Legge n. 44/2012 è intervenuto sulle comunicazioni obbligatorie del settore agricolo con un intervento sull'art. 9-bis, comma 2, terzo periodo, della [Legge n. 608/1996](#) sostituendo le parole "nel settore turistico" con le parole "nei settori agricolo, turistico".

Da quanto sopra si deduce che anche nel settore agricolo, oltre che in quello turistico e nei pubblici esercizi – in quest'ultimo per effetto dell'art. 18 della [Legge n. 35/2012](#) - "il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti il lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello di instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro".

Lavoratori extracomunitari - Semplificazioni in materia di documentazione amministrativa per cittadini extracomunitari

Il richiamato decreto legge n.5/2012 aveva "semplificato" alcune delle procedure di assunzione di lavoratori per gli extracomunitari stagionali (silenzio-assenso, proroghe, utilizzo dei permessi pluriennali, eliminazione del modello "Q").

In sede di conversione sono stati introdotti ulteriori elementi di semplificazione in materia di documentazione amministrativa per gli immigrati: con effetto dal 1° gennaio 2013, i cittadini extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia potranno, infatti, autocertificare (direttamente o tramite dichiarazioni sostitutive di notorietà) stati, qualità personali e fatti certificabili o attestabili da parte di enti o soggetti pubblici italiani; con decreto ministeriale saranno poi stabilite le modalità di acquisizione d'ufficio dei documenti propri ai cittadini extracomunitari (casellario giudiziario italiano, procedimenti penali pendenti, dati anagrafici di stato civile, liste di collocamento, certificazioni scolastiche).

Responsabilità solidale negli appalti.

Il decreto legge n.5/2012 aveva modificato la norma in tema di responsabilità solidale negli appalti di opere o di servizi (art. 29, c.2, d.lgs. 276/2003) nei confronti dei lavoratori dipendenti, ridefinendone l'esatto ambito di applicazione; la legge n.35/2012 ha chiarito il regime di solidarietà tra committente e appaltatore (o subappaltatori). Con la norma testé introdotta, si è chiarito come, qualora convenuto in giudizio, il committente potrà eccepire, nella prima difesa, la preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e comunque l'azione esecutiva contro il committente, qualora questi sia stato ritenuto dal giudice responsabile in solido, potrà essere intentata solo successivamente all'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore.

Il committente, che effettui il pagamento, ha comunque diritto ad esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le ordinarie regole generali.

Per comodità del lettore si riassumono, nella tavola che segue, le novità apportate dal D.L. 5/2012 in tema di semplificazioni.

| SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI LAVORO | | |
|--------------------------------------|---|--|
| Art. 15 | Astensione anticipata donne in gravidanza | Unificazione competenze ASL e DTL nelle procedure di interdizione al lavoro delle donne in gravidanza. |
| Art. 16, c. 1 – 5 | Controllo e prestazioni politiche sociali | Gestione e monitoraggio politiche sociali. Controllo indebite prestazioni sociali. |
| Art. 16, c. 7 | Pagamenti elettronici INPS | Dal 1° 05.2012 obbligo di pagamento attraverso strumenti elettronici. |
| Art. 16, c. 8, lett. a | Recupero indebiti pensionistici | Estensione da 1 a 2 anni del termine per il recupero degli indebiti pensionistici. |
| Art. 16, c. 8, lett. b | Domande di prestazione | Presentazione in via telematica delle domande di prestazioni previdenziale e assistenziale, obbligo generalizzato. |
| Art. 17, c. 1 | Contratto di soggiorno per | Eliminazione del modello Q (contratto di soggiorno) che viene assorbito dalla comunicazione di assunzione |

| | | |
|----------------------------|--|--|
| | lavoratori extracomunitari | (UNILAV). |
| Art. 17, c. 2 | Nullaosta al lavoro stagionale per extracomunitari | Silenzio assenso per la richiesta di stagionali extracomunitari i quali abbiano lavorato per lo stesso datore di lavoro nell'anno precedente. |
| Art. 17, c. 2 e 3 | Proroga nullaosta extracomunitari stagionali | Possibilità di proroga del nullaosta al lavoro e del permesso di soggiorno stagionale in caso di prolungamento del contratto di lavoro o di ulteriore offerta di lavoro (max 9 mesi). |
| Art. 17, c. 4 | Nullaosta pluriennale per extracomunitari stagionali | Possibilità di utilizzare un nullaosta stagionale pluriennale anche da parte di datori di lavoro diversi dal primo richiedente. |
| Art. 17, c. 4bis – 4quater | Documenti extracomunitari | Dal 1 °. 01.2013 gli extracomunitari potranno fare autocertificazioni e dichiarazioni sostitutive per stati, qualità personali e fatti certificabili o attestabili da enti pubblici italiani; i documenti sono acquisiti direttamente d'ufficio dalla Pubbliche Amministrazioni competenti |
| Art. 18, c. 1bis | Comunicazione d'assunzione plurima | Il datore di lavoro che assume contestualmente due o più operai agricoli a tempo determinato può effettuare un'unica comunicazione di assunzione, indicando le proprie generalità e quelle dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione, le giornate di lavoro presunte, l'inquadramento contrattuale. Questa unica comunicazione sostituisce le precedenti dichiarazioni distinte. |
| Art. 19 | Sanzioni in materia di Libro Unico del lavoro | Interpretazione autentica di norme sanzionatorie in materia di Libro Unico del Lavoro (omessa o infedele registrazione) |

CAPITOLO 7 – ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2013

Pubblichiamo le tabelle contributive valesvoli per il settore agricolo per l'anno 2013 ed utili per il calcolo delle somme dovuta all'I.N.P.S. a titolo di CAU, per i lavoratori dipendenti nonché dovute per i collaboratori coordinati e continuativi e figure similari.

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DI AZIENDE AGRICOLE TRADIZIONALI

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2013

| | 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 | 44,9365 | 36,0965 | 8,84 | 44,7365 | 35,8965 | 8,84 |

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

| | 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 2013

| | 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 | 43,4065 | 34,5665 | 8,84 | 43,2065 | 34,3665 | 8,84 |

IMPIEGATI AGRICOLI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2013

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 | 35,87 | 27,03 | 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 | 11,00 | 9,00 | 2,00 |

DIRIGENTI AGRICOLI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2013

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. | 32,97 | 24,13 | 8,84 | 34,37 | 25,53 | 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. | 12,00 | 9,50 | 2,50 | 12,00 | 9,50 | 2,50 |

RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2013

IMPRESE AGRICOLE TRADIZIONALI

| TIPO DI CONTRIBUZIONE | OPERAI A TEMPO INDETERMINATO | | OPERAI A TEMPO DETERMINATO | | IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO | | IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO | |
|-----------------------|------------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|
| | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE |
| ORDINARIA | 36,0965 | 8,84 | 35,8965 | 8,84 | 25,63 | 8,84 | 27,63 | 8,84 |
| ZONE MONTANE | 9,2491 | 8,84 | 9,1991 | 8,84 | 6,6325 | 8,84 | 6,9825 | 8,84 |
| ZONE SVANTAGGIATE | 11,7549 | 8,84 | 11,6909 | 8,84 | 8,4056 | 8,84 | 8,8536 | 8,84 |

IMPRESE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE

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

IMPRESE AGRICOLE DIRETTO COLTIVATRICI

| TIPO DI CONTRIBUZIONE | OPERAI A TEMPO INDETERMINATO | | OPERAI A TEMPO DETERMINATO | | IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO | | IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO | |
|-----------------------|------------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|
| | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE | A CARICO AZIENDA | A CARICO LAVORATORE |
| ORDINARIA | 34,5665 | 8,84 | 34,3665 | 8,84 | 24,10 | 8,84 | 25,50 | 8,84 |
| ZONE MONTANE | 8,8666 | 8,84 | 8,8166 | 8,84 | 6,250 | 8,84 | 6,600 | 8,84 |
| ZONE SVANTAGGIATE | 11,2653 | 8,84 | 11,2013 | 8,84 | 7,916 | 8,84 | 8,364 | 8,84 |

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2013

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

| VOCI CONTRIBUTIVE | IN COMPLESSO | A CARICO COMMITTENTE | A CARICO COLLABORATORE |
|--------------------------|--------------|----------------------|------------------------|
| TOTALE CONTRIBUTI | 27,72 | 18,48 | 9,24 |

SOGGETTI PENSIONATI O ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

| VOCI CONTRIBUTIVE | IN COMPLESSO | A CARICO COMMITTENTE | A CARICO COLLABORATORE |
|--------------------------|--------------|----------------------|------------------------|
| TOTALE CONTRIBUTI | 20,00 | 13,33 | 6,67 |

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2013

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

| VOCI CONTRIBUTIVE | IN COMPLESSO | A CARICO COMMITTENTE | A CARICO COLLABORATORE |
|--------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------|
| TOTALE CONTRIBUTI | 27,72 | 15,246 | 12,474 |

SOGGETTI PENSIONATI O ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

| VOCI CONTRIBUTIVE | IN COMPLESSO | A CARICO COMMITTENTE | A CARICO COLLABORATORE |
|--------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------|
| TOTALE CONTRIBUTI | 20,00 | 11,00 | 9,00 |

Minimali contributivi e aliquote contributive in vigore nel 2013. Circolare INPS.

L'INPS con recente circolare (la n. 22 del 08/02/2013) ha rideterminato il limite minimo di retribuzione giornaliera per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza per l'anno 2013. Per il corrente anno il limite è fissato ad **€ 47,07** giornalieri, ricordiamo che tale importo è corrispondente al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile delle pensioni liquidate dal Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti - FLDP - in vigore al 1° gennaio 2012 ammontante ad € 495,43. L'INPS ha inoltre determinato, sulla base dell'aumento dell'indice medio del costo della vita, pari per l'anno 2012 al 3 per cento, i minimi retributivi per singole categorie, ex legge n. 537/1981.

Per quanto riguarda il settore agricolo questi i minimi per l'anno 2012:

- Dirigenti **€ 104,17**;
- Impiegati **€ 54,94**;
- Operai **€ 41,87**.

Per gli impiegati agricoli al servizio presso più aziende il minimale è di € 36,73 per gli impiegati di concetto e di € 29,87 per quelli d'ordine; i predetti minimali in ogni caso dovranno essere ragguagliati al minimo dei minimi e cioè ad **€ 47,07**. Il datore di lavoro del settore agricolo, per il calcolo dei contributi previdenziali, dovrà 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 2013, in € 47,07 (art.7, L. 638/83). Ricordiamo, infine, che agli operai agricoli non è applicabile il minimale dei minimali per i quali il minimale giornaliero da rispettare – salvo il solo minimale rappresentato dalle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi – è unicamente quello *ex lege* n. 537/1981, e cioè pari ad € 41,87.

Part-Time

La retribuzione minima oraria per poter calcolare i contributi previdenziali si determina moltiplicando il minimale dei minimali (€ 47,07) giornaliero per le giornate di lavoro settimanali (6 gg.) poi dividendo l'importo risultante per il numero delle ore settimanali previste d'ordinario dalla contrattazione collettiva agricola (39 ore settimanali), sempre ovviamente salva la eventuale maggior retribuzione oraria minima fissata dalla contrattazione collettiva.

Limite di retribuzione per il contributo aggiuntivo dell'1%

Il contributo aggiuntivo sulla contribuzione FLDP, ex art. 3-ter della legge 14 novembre 1992 n. 438) e pari all'1%, si dovrà calcolare per il corrente anno 2013 sulla quota di retribuzione eccedente **€ 45.530,00** annui (€ 3.794,00 mensili).

Massimale retributivo

Nella stessa circolare l'INPS comunica il valore, per il 2013, del massimale retributivo annuo sul quale si devono calcolare i contributi previdenziali ed assistenziali (esclusivamente per i nuovi iscritti alle gestioni inps, se assunti successivamente all'1/1/96 ovvero per i lavoratori che abbiano optato per il sistema contributivo) per il corrente anno il limite è portato) a € 99.034,00 (€ 96.149,00 nel 2012).

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

Questa la tavola riassuntiva emessa dall'INPS relativamente agli importi che non concorrono, per il 2013, a formare il reddito imponibile di lavoro dipendente (d.lgs. n.314/1997).

| ANNO 2013 | 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 come di consueto precisa che gli interessati che dovranno adeguarsi ai nuovi minimali hanno tempo fino al giorno 16 del 3° mese successivo a quello di emanazione della circolare maggio 2013, in tal caso sarà applicata la maggiorazione degli interessi legali.

CAPITOLO 8 – TABELLE SALARIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI C.I.M.A.A.V. ANNO 2013

A seguito del rinnovo del CPL Operai agricoli della Provincia di Bologna, sottoscritto in data 18/01/2013, pubblichiamo di seguito le nuove tabelle salariali valevoli dal 1° gennaio 2013. con l'occasione pubblichiamo altresì le tavole stipendiali relativi al settore impiegatizio.

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2013

| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento C.P.L. 01/01/2013 (2,65%) | 3° Elemento (30,44%) | Salario Contrattuale al 01/01/2013 | Straordinario Feriale 25% | Lavoro Festivo 40% | Straordinario Festivo 50% | Val. acc.to TFR 8,63% |
|----------------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| 7 Liv. Spec. Sup. | 8,72 | 0,23 | 2,72 | 11,68 | 13,91 | 15,26 | 16,15 | 0,77 |
| 6 Liv. Spec. Intern. | 8,29 | 0,22 | 2,59 | 11,10 | 13,23 | 14,50 | 15,35 | 0,73 |
| 5 Liv. Specializz. | 8,26 | 0,22 | 2,58 | 11,06 | 13,18 | 14,45 | 15,30 | 0,73 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 7,64 | 0,20 | 2,39 | 10,23 | 12,19 | 13,37 | 14,15 | 0,68 |
| 3 Liv. Qualif. | 7,18 | 0,19 | 2,24 | 9,61 | 11,46 | 12,56 | 13,30 | 0,64 |
| 2 Liv. Comuni A | 6,57 | 0,17 | 2,05 | 8,80 | 10,48 | 11,49 | 12,17 | 0,58 |
| 1 Liv. Comuni B | 5,01 | 0,13 | 1,57 | 6,71 | 7,99 | 8,77 | 9,28 | 0,44 |

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2013

| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento C.P.L. 1/01/2013 (2,65%) | Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/01/2013 |
|----------------------|---------------------------------|----------------------------------|---|
| 7 Liv. Spec. Sup. | 1516,01 | 40,17 | 1556,18 |
| 6 Liv. Spec. Intern. | 1435,60 | 38,04 | 1473,64 |
| 5 Liv. Specializz. | 1428,47 | 37,85 | 1466,32 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 1315,28 | 34,85 | 1350,13 |

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.

| Livello e Qualifica | 1° Biennio | 2° Biennio | 3° Biennio | 4° Biennio | 5° Biennio |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 7 Liv. Spec. Sup. | 12,78 | 25,56 | 38,34 | 51,12 | 63,90 |
| 6 Liv. Spec. Intern. | 12,50 | 25,00 | 37,50 | 50,00 | 62,50 |
| 5 Liv. Specializz. | 12,50 | 25,00 | 37,50 | 50,00 | 62,50 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 11,93 | 23,86 | 35,79 | 35,79 | 59,65 |

SETTORE FLOROVIVAIO

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2013

| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento CPL 1/01/2013 (2,65%) | 3° Elemento (30,44%) | Salario contrattuale al 1/01/2013 | Straordinario Feriale 29% | Lavoro Festivo 40% | Straordinario Festivo 50% | Val. acc.to TFR 8,63% |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| 7 Liv. Spec. Sup. | 8,87 | 0,24 | 2,77 | 11,88 | 14,52 | 15,52 | 16,43 | 0,79 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 8,56 | 0,23 | 2,67 | 11,46 | 14,01 | 14,98 | 15,85 | 0,76 |
| 5 Liv. Specializz. | 8,41 | 0,22 | 2,63 | 11,26 | 13,76 | 14,71 | 15,58 | 0,75 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 7,77 | 0,21 | 2,43 | 10,40 | 12,72 | 13,59 | 14,39 | 0,69 |
| 3 Liv. Qualificato | 7,57 | 0,20 | 2,37 | 10,14 | 12,39 | 13,24 | 14,02 | 0,67 |
| 2 Liv. Comuni | 6,74 | 0,18 | 2,11 | 9,02 | 11,03 | 11,79 | 12,48 | 0,60 |

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2013

| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento C.P.L. 1/01/2013 (2,65%) | Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/01/2013 30/04/2010 |
|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--|
| 7 Liv. Spec. Sup. | 8,90 | 0,24 | 9,14 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 8,58 | 0,23 | 8,81 |
| 5 Liv. Specializz. | 8,45 | 0,22 | 8,67 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 7,80 | 0,21 | 8,01 |
| 3 Liv. Qualificato | 7,59 | 0,20 | 7,79 |
| 2 Liv. Comuni | 6,76 | 0,18 | 6,94 |

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.

| Livello e Qualifica | 1° Biennio | 2° Biennio | 3° Biennio | 4° Biennio | 5° Biennio |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 7 Liv. Spec. Sup. | 0,08 | 0,16 | 0,24 | 0,32 | 0,40 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 5 Liv. Specializz. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 3 Liv. Qualificato | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 2 Liv. Comuni | 0,06 | 0,12 | 0,18 | 0,24 | 0,30 |

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° OTTOBRE 2013

| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento C.P.L. 01/10/2013 (5,3%) | 3° Elemento (30,44%) | Salario Contrattuale al 01/10/2013 | Straordinario Feriale 25% | Lavoro Festivo 40% | Straordinario Festivo 50% | Val. acc.to TFR 8,63% |
|----------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| 7 Liv. Spec. Sup. | 8,72 | 0,46 | 2,80 | 11,98 | 14,27 | 15,65 | 16,57 | 0,79 |
| 6 Liv. Spec. Interm. | 8,29 | 0,44 | 2,66 | 11,39 | 13,57 | 14,88 | 15,75 | 0,75 |
| 5 Liv. Specializz. | 8,26 | 0,44 | 2,65 | 11,35 | 13,52 | 14,82 | 15,69 | 0,75 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 7,64 | 0,40 | 2,45 | 10,49 | 12,51 | 13,71 | 14,52 | 0,69 |
| 3 Liv. Qualif. | 7,18 | 0,38 | 2,30 | 9,86 | 11,75 | 12,89 | 13,64 | 0,65 |
| 2 Liv. Comuni A | 6,57 | 0,35 | 2,11 | 9,02 | 10,75 | 11,79 | 12,48 | 0,60 |
| 1 Liv. Comuni B | 5,01 | 0,27 | 1,61 | 6,88 | 8,20 | 8,99 | 9,52 | 0,46 |

| TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° OTTOBRE 2013 | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------------|---|
| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento C.P.L. 1/10/2013 (5,3%) | Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/10/2013 |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 1516,01 | 80,35 | 1596,36 |
| 6 Liv. Spec. Interm. | 1435,60 | 76,09 | 1511,69 |
| 5 Liv. Specializz. | 1428,47 | 75,71 | 1504,18 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 1315,28 | 69,71 | 1384,99 |

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

SETTORE FLOROVIVAIO

| TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° OTTOBRE 2013 | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|--------------------------|
| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento CPL 1/10/2013 (5,3%) | 3° Elemento (30,44%) | Salario contrattuale al 1/10/2013 | Straordinario Feriale 29% | Lavoro Festivo 40% | Straordinario Festivo 50% | Val. acc.to TFR 8,63% |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 8,87 | 0,47 | 2,84 | 12,18 | 14,89 | 15,92 | 16,85 | 0,81 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 8,56 | 0,45 | 2,74 | 11,76 | 14,37 | 15,36 | 16,26 | 0,78 |
| 5 Liv. Specializz. | 8,41 | 0,45 | 2,70 | 11,55 | 14,12 | 15,09 | 15,98 | 0,76 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 7,77 | 0,41 | 2,49 | 10,67 | 13,05 | 13,95 | 14,76 | 0,71 |
| 3 Liv. Qualificato | 7,57 | 0,40 | 2,43 | 10,40 | 12,71 | 13,59 | 14,38 | 0,69 |
| 2 Liv. Comuni | 6,74 | 0,36 | 2,16 | 9,26 | 11,32 | 12,10 | 12,81 | 0,61 |

| TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° OTTOBRE 2013 | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------------|---|
| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 31/12/2011 | Aumento C.P.L. 1/10/2013 (5,3%) | Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/10/2013 |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 8,90 | 0,47 | 9,37 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 8,58 | 0,45 | 9,03 |
| 5 Liv. Specializz. | 8,45 | 0,45 | 8,90 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 7,80 | 0,41 | 8,21 |
| 3 Liv. Qualificato | 7,59 | 0,40 | 7,99 |
| 2 Liv. Comuni | 6,76 | 0,36 | 7,12 |

| SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I. | | | | | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Livello e Qualifica | 1° Biennio | 2° Biennio | 3° Biennio | 4° Biennio | 5° Biennio |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 0,08 | 0,16 | 0,24 | 0,32 | 0,40 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 5 Liv. Specializz. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 3 Liv. Qualificato | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 2 Liv. Comuni | 0,06 | 0,12 | 0,18 | 0,24 | 0,30 |

IMPIEGATI AGRICOLI E DIRIGENTI

| TABELLA IMPIEGATI AGRICOLI 1/12/2012 | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------|--|------------------------------------|-------------------------------------|--|---------|------------------------|
| Qualifica | | Stipendio mensile arrotondato 31/12/2011 | Aumento C.C.N.L. 01/01/2012 (2,6%) | Totale Stipendio mensile 01/12/2012 | Mag. Tit. Studio (assegno ad personam) | | Magg. Scatti anzianità |
| | | | | | Laurea | Diploma | |
| Cat. Concetto | 1. Direttore | 1.933,00 | 50,26 | 1.983,26 | 87,32 | 58,39 | 33,05 |
| | 2. Agente capocont. | 1.744,00 | 45,34 | 1.789,34 | 77,07 | 51,55 | 29,44 |
| | 3. Sottoag. Contab. | 1.602,00 | 41,65 | 1.643,65 | 72,86 | 48,75 | 26,86 |
| Cat. Ordine | 4. Capor. Aiutocont. | 1.467,00 | 38,14 | 1.505,14 | 70,81 | 47,40 | 24,79 |
| | 5. Dattilografa | 1.298,00 | 33,75 | 1.331,75 | 0,00 | 40,04 | 23,76 |
| | 6 Usciere | 1.097,00 | 28,52 | 1.125,52 | 0,00 | 0,00 | 22,21 |

| TABELLA IMPIEGATI AGRICOLI 1/09/2013 | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------|--|------------------------------------|-------------------------------------|--|---------|------------------------|
| Qualifica | | Stipendio mensile arrotondato 31/12/2011 | Aumento C.C.N.L. 01/09/2013 (2,9%) | Totale Stipendio mensile 01/09/2013 | Mag. Tit. Studio (assegno ad personam) | | Magg. Scatti anzianità |
| | | | | | Laurea | Diploma | |
| Cat. Concetto | 1. Direttore | 1.933,00 | 56,06 | 2.039,32 | 87,32 | 58,39 | 33,05 |
| | 2. Agente capocont. | 1.744,00 | 50,58 | 1.839,92 | 77,07 | 51,55 | 29,44 |
| | 3. Sottoag. Contab. | 1.602,00 | 46,46 | 1.690,11 | 72,86 | 48,75 | 26,86 |
| Cat. Ordine | 4. Capor. Aiutocont. | 1.467,00 | 42,54 | 1.547,69 | 70,81 | 47,40 | 24,79 |
| | 5. Dattilografa | 1.298,00 | 37,64 | 1.369,39 | 0,00 | 40,04 | 23,76 |
| | 6 Usciere | 1.097,00 | 31,81 | 1.157,34 | 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 dal 1/01/2010 è pari ad € 0,75

CAPITOLO 9 – 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 la 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, p 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 op 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 dalla 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, no si deve fare riferimento al ciclo biologico, o fase dello stesso, poiché anche il singolo atto (es.: raccolta, etc...), se rientrante 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:

- **Evasione 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 9 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 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:

- a) *la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;*
- b) *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;*
- c) *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.

ACCERTAMENTI ISPETTIVI E REGIME SANZIONATORIO

Accesso ispettivo, potere di diffida, e verbalizzazione unica (art. 33)

L'art. 33 del "collegato lavoro" modifica l'art.13 del d.lgs. n.124/2004 ("Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro"), disciplinando la procedura delle ispezioni in materia di lavoro che venne innovata nel 2008 con le "Linee guida" impartite dal Ministero del lavoro al personale di vigilanza (Direttiva Ministero del lavoro 18 settembre 2008).

In particolare il nuovo procedimento previsto dalla norma in commento si caratterizza per l'esistenza di due distinte fasi dell'attività ispettiva (accertamento; contestazione) che si concludono entrambe con la redazione e la notifica di un verbale (rispettivamente "di primo accesso" e di "accertamento e notificazione").

La **prima fase** è finalizzata alla verifica dell'esistenza di elementi di fatto o comunque aventi carattere istruttorio da cui è possibile rilevare violazioni sanzionabili. Alla conclusione delle attività compiute nel corso del primo accesso ispettivo, il funzionario incaricato dovrà rilasciare al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione (con obbligo di tempestiva consegna al datore di lavoro), il verbale di primo accesso.

Tale verbale deve contenere una serie di elementi essenziali per la legittimità dell'atto:

- ✓ identificazione dei lavoratori, descrizione delle modalità e del loro impiego;
- ✓ specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;
- ✓ eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro, da chi lo assiste o da chi è presente durante l'ispezione in sua vece;
- ✓ ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti.

La **seconda fase** è finalizzata alla contestazione delle eventuali violazioni riscontrate nel corso dell'attività ispettiva e deve concludersi con un unico verbale di accertamento e di notifica.

Tale verbale deve contenere i seguenti elementi:

- ✓ gli esiti dettagliati dell'accertamento, con le fonti di prova degli illeciti rilevati;
- ✓ la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili entro 30 giorni dalla notificazione del verbale unico di conclusione dell'indagine ispettiva;
- ✓ la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della sanzione in misura ridotta entro 15 giorni dalla scadenza dei 30 giorni fissati come termine legale dalla diffida (la sanzione in misura ridotta è pari al minimo della pena edittale previsto dalla legge ovvero, in caso di sanzione stabilita in misura fissa, ad 1/4 della sanzione stessa);
- ✓ l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso con specificazione dei termini di impugnazione.

Una volta ricevuta la notifica del verbale conclusivo, il datore di lavoro che intenda beneficiare delle sanzioni in misura ridotta è tenuto ad ottemperare alla diffida (entro 30 giorni) e al pagamento delle relative somme (entro i successivi 15 giorni), forndo la prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione. Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia nei termini ricordati, verranno applicate le sanzioni in misura piena.

La nuova procedura ispettiva presenta pertanto importanti aspetti:

- la previsione che il verbale di accertamento e notificazione debba essere necessariamente unitario impedisce che gli organi di vigilanza possano continuare ad effettuare una pluralità di contestazioni a fronte di un'unica attività di accertamento;
- l'indicazione nel verbale di accertamento e notificazione degli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione delle fonti di prova degli illeciti rilevati, consente al presunto trasgressore di porre in essere una più puntuale azione difensiva e impedisce (o dovrebbe impedire) che gli ispettori possano basare le loro conclusioni solo sulle dichiarazioni dei lavoratori interessati;
- il potere di diffida diventa, rispetto alla previgente normativa una condizione di procedibilità e viene esteso a tutti gli organi che svolgono attività ispettiva (ispettori e funzionari amministrativi degli enti previdenziali, ufficiali e agenti di polizia giudiziaria).

Maxisanzione per lavoro sommerso (art. 4)

La disciplina relativa alla cosiddetta maxisanzione per il lavoro sommerso di cui all'art. 3 della legge 73/2002 è stata rivista dall'art. 4 della legge in commento.

Le modifiche apportate –entrate in vigore il 24 novembre 2010 – riguardano diversi aspetti dell'illecito amministrativo (i presupposti, l'ambito di applicazione, le procedure, il regime sanzionatorio) e sono finalizzate a mitigare, almeno in parte,

l'eccessivo rigore della precedente disciplina, poco incline a modulare l'entità della sanzione in relazione all'effettiva condotta del trasgressore. Vediamo le principali novità.

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:

- 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;
- Assolvimento degli obblighi contributivi.** Qualora *“da adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi 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 9 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.

Lavori usuranti. Adempimenti per i datori di lavoro. D.Lgs. n. 67/2011 e circolare ministeriale.

Il c.d. "collegato lavoro" (Legge n. 183/2010) conteneva una serie di deleghe al Governo.

In particolare l'art. 1 delegava il Governo ad emanare norme per il riassetto normativo in favore dei lavoratori dipendenti che svolgono particolari attività e lavori considerati "usuranti", per consentire il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Con il D.Lgs. del 21/04/2011, n. 67, è stato disciplinato l'accesso anticipato al pensionamento in favore dei lavoratori addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, subordinando l'efficacia del provvedimento all'emanazione di un decreto interministeriale (Lavoro – Economia), che non risulta adottato.

Nelle more, il Ministero del Lavoro, con numerose circolari (n. 15 del 20/06/2011, n. 22 del 10/08/2011 e n. 37 del 14/09/2011) ha fornito indicazioni operative relativamente alle lavorazioni usuranti, precisando in particolare che alcuni obblighi di comunicazione, previsti dal D.lgs. n. 67/2011 a carico dei datori di lavoro, sono immediatamente applicabili.

Comunicazione dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici.

L'art. 5, c. 1, del D.Lgs. n. 67/2011 prevede l'obbligo, per i datori di lavoro, di comunicare annualmente, per via telematica, alla Direzione Provinciale del Lavoro (D.P.L.) ed agli istituti previdenziali, l'esecuzione di lavoro notturno qualora svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, qualora siano occupati lavoratori notturni come definiti dall'art. 1, c. 1, lettera b), del medesimo decreto legislativo.

Diversamente da quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003, alla nuova norma adotta una definizione di lavoratore notturno più ampia di quella ordinaria; infatti, mentre ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003 si considerano "notturni" i lavoratori che svolgono almeno tre ore di lavoro nel periodo notturno (l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino) per almeno 80 notti all'anno (salva diversa previsione dei contratti collettivi), il decreto legislativo in esame considera sufficienti, ai fini della qualificazione di lavoro notturno "usurante", un numero di giorni non inferiore a 64 nell'anno (78 per coloro che hanno maturato i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato tra il 1°/07/2008 e il 30/06/2009).

L'obbligo di comunicare alla D.P.L. l'esecuzione di lavoro notturno è perciò previsto per i datori di lavoro che occupano le seguenti categorie di lavoratori definiti "notturni" ai soli fini della normativa in commento:

- lavoratori il cui orario sia inserito in un sistema di lavoro a turni che prestano la loro attività per almeno 6 ore consecutive l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per un numero di giorni lavorativi non inferiore a 64 nell'anno (78 per coloro che hanno maturato i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato tra il 1°/07/2008 e il 30/06/2009);
- lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.

La circolare ministeriale n. 37 del 14/09/2011 ha rinviato a data da destinarsi l'incombente relativo alla comunicazione del lavoro notturno effettuato per l'anno 2010, obbligo di originariamente fissato al 30 settembre 2011; mentre il termine per la comunicazione per il lavoro notturno effettuato nell'anno 2011 è fissato al 31 marzo 2012 (Circ. Min. Lav. n. 15 del 20/06/2011).

La comunicazione in oggetto può essere effettuata annualmente, esclusivamente in via telematica, anche per il tramite dell'associazione di categoria o degli altri intermediari abilitati, attraverso la compilazione del modello (LAV-NOT), peraltro non ancora disponibile.

Comunicazione di svolgimento di un processo produttivo "in serie" caratterizzato dalla "linea catena".

L'art. 5, c. 2, del D.Lgs. n. 67/2011 contempla un ulteriore obbligo.

I datori di lavoro che abbiano all'interno dei processi produttivi definiti "usuranti" (art. 1, c. 1, lettera c) dovranno effettuare comunicazione, entro 30 giorni dell'inizio delle lavorazioni, alla Direzione Provinciale del Lavoro (D.P.L.) ed agli enti previdenziali.

La circolare ministeriale si riferisce ai datori di lavoro che utilizzino "*processi produttivi in serie caratterizzati dalla linea catena*", secondo quanto appreso specificato:

- applicazione delle voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'elenco n. 1 allegato al D.Lgs. n. 67 del 2011 (nessuna riguarda il settore agricolo);
- lavoratori a cottimo ex art. 2100 c.c.;
- utilizzo di un processo produttivo in serie contraddistinto da un ritmo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzative in sequenze di postazioni, che svolgono attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione ed al controllo di qualità.

La comunicazione deve essere effettuata entro 30 giorni dall'inizio delle lavorazioni, esclusivamente attraverso il modello LAV – US disponibile sul sito internet del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it).

La stesura della norma porta a valutare come insussistente tale obbligo per le imprese agricole, in quanto i datori agricoli – infatti – non sono soggetti alle voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, dovendo corrispondere la contribuzione antinfortunistica, per il tramite dell'I.N.P.S., col sistema dei contributi agricoli unificati, mentre per le figure impiegate opera l'ENPAIA.

Lato senso tale obbligo potrebbe sussistere, eventualmente e salva la necessità della concorrenza dei tre requisiti, per le cooperative agricole di trasformazione, commercializzazione e manipolazione di cui alla legge n. 204/84 che assicurano i propri dipendenti all'I.N.A.I.L.

Sanzioni per omessa comunicazione.

L'omissione di ognuna delle due comunicazioni sopra indicate è punita con la sanzione amministrativa da 500,00 a € 1.500,00. L'adempimento può essere oggetto di diffida ai sensi dell'art. 13, c. 2 e seguenti, del D.Lgs. n. 124/2004.

Da ultimo si suggerisce a tutti gli operatori di valutare, in particolare in relazione al lavoro "notturno", la sussistenza di personale ascrivibile alla più allargata nozione innanzi illustrata.

Per ulteriori informazioni, ci si può rivolgere al proprio ufficio zona di riferimento.

Accesso dei lavoratori ai benefici di legge.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Circolare n. 22 del 10/08/2011 ha fornito apposite istruzioni per l'accesso ai benefici per i lavoratori che hanno svolto attività usuranti.

Le prime indicazioni operative riguardano:

- la presentazione delle domande,
- l'istruttoria che devono svolgere gli Enti.

In particolare:

- Viene confermata al 30 settembre 2011 la presentazione delle domande per richiedere il diritto all'accesso al trattamento pensionistico anticipato.
- Nel computo dei periodi utili per realizzare il requisito per l'esercizio del diritto sono esclusi quelli totalmente coperti da contribuzione figurativa.
- In riferimento al "lavoro a catena", tra i richiamati *criteri* di cui all'art. 2100 c.c., non rientra il sistema di cottimo come metodo di retribuzione e pertanto non è utile a selezionare gli aventi diritto ai benefici introdotti dal d.lgs. n. 67/2011.
- In riferimento ai conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo, nei 9 posti rientra anche il posto riservato al conducente.
- Ai fini della procedibilità della domanda è necessario allegare, in relazione alle diverse tipologia di attività lavorative usuranti, la documentazione minima necessaria riportata nella tabella A, allegata alla circolare.
- L'assenza della documentazione minima necessaria, rende la domanda non procedibile.
- Tutta la documentazione che si allega alla domanda deve risalire all'epoca in cui sono state svolte le attività usuranti.
- L'istruttoria della domanda verrà eseguita dalla sede territorialmente competente dell'Ente previdenziale.
- L'esito dell'istruttoria verrà comunicato al lavoratore ed al datore di lavoro.
- Le domande che sono state presentate prima della pubblicazione della Circolare ministeriale e che risultassero eventualmente non complete, riceveranno, da parte dell'Ente previdenziale, una specifica comunicazione con la richiesta della documentazione mancante.

La documentazione, prodotta in copia, che il datore di lavoro è tenuto a rendere disponibile per il lavoratore, entro trenta giorni dalla richiesta, tenuto conto degli obblighi di conservazione della medesima, deve, riportare, salvo i casi di comprovata impossibilità, la dichiarazione di conformità all'originale rilasciata dal datore di lavoro o dal soggetto che detiene stabilmente la documentazione originale. Tale documentazione dovrà essere accompagnata da copia di un documento valido di identità del dichiarante.

AZIENDE AGRICOLE: Abilitazione all'utilizzo di carrelli elevatori, trattori.

Il decreto legislativo in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/08) prevede, all'art. 73, comma 5, l'individuazione, da parte della Conferenza Stato-Regioni, delle attrezzature in uso ai lavoratori per le quali sia richiesta una particolare formazione e abilitazione in capo agli operatori.

La Conferenza di cui si è detto, con accordo n. 53 siglato il 22.2.12, ha stabilito la disciplina applicabile anche nel settore agricolo, per l'utilizzo di carrelli elevatori, piattaforme e trattori; la disciplina si applica ad imprese e lavoratori autonomi, coltivatori diretti, componenti di imprese familiari e soci di società semplici.

Ai fini della prevista abilitazione è indispensabile la partecipazione ad appositi corsi di formazione; in concreto per l'utilizzo delle attrezzature di cui si è detto, occorre frequentare un corso di formazione (e poi di aggiornamento) organizzato e gestito da particolari soggetti formatori (es. le associazioni di categoria e loro società di servizi, formatori esterni accreditati presso la Regione di appartenenza; i docenti dovranno in ogni caso aver maturato un'esperienza almeno triennale nel settore della formazione, della sicurezza o nella pratica professionale); la norma licenziata dalla conferenza stato regioni prevede che ad ogni iniziativa formativa non possano partecipare più di 24 lavoratori (rapporto un istruttore ogni sei allievi).

La documentazione relativa al percorso formativo individuale, deve essere conservata per 10 anni; il corso di formazione in tema di sicurezza dovrà essere definito secondo moduli autonomi: a) moduli teorici a carattere giuridico-normativo e tecnici e b) moduli con esercitazioni pratiche.

Si segnala come i corsi dovranno essere organizzati, a seconda delle tipologie, per le piattaforme mobili elevabili con un monte di 8, 10 o 12 ore, per i carrelli elevatori con un monte ore di 12, 16, 20, per i trattori agricoli e forestali, con monte ore di 8 ore per la conduzione di trattori a ruote oppure a cingoli, di 13 ore per la conduzione dei due tipi di mezzo; si rammenta che l'abilitazione per la conduzione dei trattori si estende all'uso degli attrezzi montati onde effettuare i lavori agricoli, sul trattore. Al termine dei moduli, tecnico-giuridico e pratico, previa una parziaria verifica, tramite questionario a risposta multipla, si dovrà tenere una prova pratica di verifica finale il cui superamento, unitamente a una presenza pari ad almeno il 90% del monte ore, consentirà il rilascio dell'attestato di abilitazione; il predetto attestato ha validità di 5 anni e per il rinnovo si è tenuti alla frequenza di un ulteriore corso di aggiornamento strutturato in almeno 4 ore di cui 3 di esercitazioni pratiche. La normativa entra in vigore 12 mesi dopo la pubblicazione in G.U., sono comunque riconosciuti i corsi già effettuati purché documentati e analoghi a quelli previsti dall'accordo. della medesima durata, originaria o per integrazione, di quelli previsti. I lavoratori del settore agricolo che alla data di entrata in vigore dell'accordo sono in possesso di esperienza documentata, almeno pari a 2 anni sono tenuti a frequentare il solo corso di aggiornamento da comunque effettuarsi entro 5 anni dalla data di pubblicazione dell'accordo medesimo.

| Attrezzature e durata dei corsi | | |
|--|---|--|
| Attrezzatura | modulo giuridico-normativo e teorico (ore) | modulo pratico (ore) |
| Piattaforma di Lavoro mobili elevabili (PLE) | 4 | 4 (PLE con stabilizzatori) 4 (PLE senza stabilizzatori) 6 (PLE con e senza stabilizzatori) |
| Gru caricatori idrauliche | 4 | 8 |
| Gru a Torre | 8 | 4 (gru a rotazione in basso) 4 (gru a rotazione in alto) |

| | | |
|--|---|--|
| | | 6 (gru a rotazione in basse e in alto) |
| Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo | 8 | 4 (carrelli industriali semoventi) 4 (carrelli semoventi a braccio telescopico) 4 (carrelli elevatori telescopici rotativi) 8 (carrelli elevatori industriali semoventi, semoventi a braccio telescopico, telescopici rotativi) |
| Conduzione gru mobili (corso base) | 7 | 7 |
| Conduzione gru mobili (modulo aggiuntivo per gru mobili su ruote con falcone telescopico o brandeggiabile) | 4 | 4 |
| Trattori agricoli o forestali | 3 | 5 per trattori a ruote 5 per trattori a cingoli |
| Escavatori, pale cariatrici, terne, autoribaltabili a cingoli | 4 | 6 per escavatori idraulici 6 per escavatori a fune 6 per caricatori frontali 6 per terne 6 per autoribaltabili a cingoli 12 per escavatori idraulici, caricatori frontali, terne |
| Pompe per calcestruzzo | 7 | 7 |

| | |
|---|--------------|
| Requisiti dei corsi di formazione per i trattoristi (durata 8-13 ore) | |
| Modulo giuridico-normativo | 1 ora |
| Modulo tecnico | 2 ore |
| Modulo pratico per trattori a ruote | 5 ore |
| Modulo pratico per trattori a cingoli | 5 ore |

| Riconoscimento della formazione pregressa alla data di entrata in vigore dell'accordo | | |
|--|--|---|
| <i>Tipologia dei corsi</i> | <i>Adempimenti</i> | <i>Aggiornamento</i> |
| Corsi con durata complessiva non inferiore a quella prevista dall'accordo (tab. 1) composti da modulo teorico, modulo pratico e verifica finale dell'apprendimento | nessuno | entro 5 anni dalla data di verifica. |
| Corsi caratterizzati da una durata inferiore a quella prevista dalla tab. 1 | devono essere integrati dal modulo di aggiornamento entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo | entro 5 anni dalla data di aggiornamento |
| Corsi non completati da verifica finale dell'apprendimento | oltre ad essere integrati dal modulo di aggiornamento entro 24 mesi occorre superare la verifica finale | entro 5 anni dalla data di attestazione di superamento della verifica finale di apprendimento |

Un accordo che ha luci ed ombre e che comunque affastella sulle aziende agricole nuove regole norme adempimenti non sempre comprensibili; non pare giusto ad esempio prevedere la partecipazione ai corsi in orario di lavoro e senza oneri per i lavoratori, con costi quindi tutti sulle spalle dell'azienda; in analogia con altre regole (patentino fitosanitario, patente di guida, porto d'armi) trattandosi di prerequisito abilitativo al lavoro (soggettivo quindi) i costi dovrebbero ricadere infatti sul soggetto titolare e non sull'azienda che impiega; la formazione per la abilitazione per l'uso delle attrezzature, non è sostitutiva ma aggiuntiva della formazione obbligatoria (art. 37 che disciplina i corsi di formazione di base -12 ore- e di aggiornamento - 6 ore - e di quella prevista dagli art. 71 per i rischi specifici, art. 73 del DLGS n. 81/2008).

L'Accordo applicandosi anche ai lavoratori autonomi ed i coadiuvanti familiari necessariamente si dovrà concretizzare con il rilascio, nei prossimi cinque anni, dell'abilitazione ad oltre 700.000 addetti, pare difficile pensare alla concreta applicabilità del nuovo ordinamento anche alla luce delle necessità sempre più pressanti di semplificare i non più tollerabili obblighi a carico dei datori di lavoro.

CAPITOLO 10 – 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 (modella 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 11 – NORMATIVE GENERALI

Accertamenti INPS sulle retribuzioni imponibili (CRAA). Interpretazione autentica delle norme del CCNL da parte delle Organizzazioni stipulanti.

Il 14 gennaio u.s., è stato sottoscritto, tra le Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, un'intesa volta a definire un'interpretazione autentica delle norme del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti riguardanti l'orario di lavoro e la retribuzione, con particolare riferimento all'art. 44 del CCNL di settore.

Come si ricorderà, in relazione al messaggio n. 18572 del 13 luglio 2010, l'INPS – a partire dai periodi contributivi relativi al periodo 2006 – era stata avviata un'operazione di confronto tra le retribuzioni imponibili denunciate all'Istituto e quelle previste dalla contrattazione collettiva per gli operai agricoli e florovivaisti. Ciò ha determinato l'insorgenza di un nutrito contenzioso, essendo emerso, a parere dell'INPS, nelle denunce trimestrali presentate dalle aziende, differenze retributive derivanti principalmente dalla “nuova” interpretazione da parte dell'INPS del complesso articolato contrattuale nazionale e provinciale, ed in particolare delle norme relative all'orario di lavoro ed agli aspetti economici del rapporto.

Il fulcro della problematica si situa nella interpretazione dell'art. 1, c. 4, della legge n. 81/2006, che, al fine di determinare la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi agricoli unificati, rinvia all'art. 1 della legge n. 389/1989, secondo la quale, la retribuzione imponibile “*non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi (...) ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*”.

Con nota n. 29/0003213/L dell'11/06/2012, il Ministero del Lavoro, su richiesta dell'INPS, ha precisato che per stabilire la retribuzione imponibile da assumere a base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali “*ciò che occorre interpretare è l'effettiva volontà del contratto collettivo, quando, in particolare, sembrerebbe consentire a talune condizioni la prestazione di attività lavorativa per un ammontare complessivo di ore inferiore a quello previsto dall'articolazione settimanale*”.

Con successiva nota n. 29/0004067/L del 26/07/2012, lo stesso Ministero del lavoro ha affermato che “*la soluzione della questione a suo tempo evidenziata dall'INPS passa necessariamente attraverso un nuovo atto di autonomia collettiva con il quale, in sede di interpretazione autentica, venga chiarito il senso delle pertinenti disposizioni contrattuali (ad es. gli articoli n. 30, 40 e 45 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, così come riferito dall'INPS)*”.

Tutte le differenze interpretative si basano sulla complessa normativa contrattuale vigente nel comparto secondo cui (art. 40 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 5 luglio 2006, oggi all'art. 44 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010) “*l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata*” e, al secondo comma, che “*nel caso di interruzioni dovute a cause di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione*”.

L'avviso comune sottoscritto al riguardo precisa opportunamente come la determinazione dell'orario di lavoro, e dunque della relativa retribuzione, si ricava dal combinato disposto di diverse norme della contrattazione collettiva, a partire dagli articoli 30, 40 e 45 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 (i cui testi corrispondono integralmente o sostanzialmente agli articoli 34, 44 e 49 del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010), precisando altresì che l'art. 40 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 (oggi art. 44) deve essere interpretato nel senso che la durata della prestazione lavorativa può anche essere inferiore a quella ordinariamente prevista dall'art. 30 citato qualora intervengano calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.) che – non consentendo l'esecuzione dei lavori – ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine o comunque interrompano l'orario di lavoro normale.

Le interruzioni devono essere giustificate dalle causali sopra indicate e *coerenti in termini di durata*; le stesse non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

Gli operai agricoli a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, sulla base delle retribuzioni orarie previste dai contratti provinciali di lavoro, salvo che rimangano a disposizione del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo.

In sostanza, l'Avviso comune assume rilevanza in quanto:

- salvaguarda l'autonomia negoziale delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole;
- precisa come la determinazione dell'orario ordinario di lavoro e della relativa retribuzione si ricavi da diverse norme previste dalla contrattazione collettiva e non solo da isolate disposizioni;
- ribadisce che gli operai a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione per le ore effettivamente prestate nella giornata;
- fornisce interpretazione autentica – con effetto retroattivo – dell'art. 44 del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti (già art. 40 del CCNL del 6 luglio 2006) in materia di interruzioni e recuperi, finalizzata ad ampliare sensibilmente il concetto di “forza maggiore” fino a ricomprenderne, oltre alle calamità naturali e gli eventi eccezionali, anche le condizioni atmosferiche o climatiche avverse (pioggia, neve, grandine, caldo o freddo eccessivi, venti forti, etc.) e qualunque altro evento non dipendente dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (fine lavori, impraticabilità del terreno, indisponibilità o rottura di mezzi meccanici, etc.).

E.N.P.A.I.A. – Iscrizioni personale dipendente

Con una recente comunicazione, l'E.N.P.A.I.A. informa gli utenti circa le nuove regole per le iscrizioni del personale dell'ente. Dal 1° febbraio 2013 le iscrizioni del personale dipendente soggetto ad assicurazione obbligatoria presso l'E.N.P.A.I.A. – gestione ordinaria (TFR, Fondo di Previdenza, Infotuni) – dovranno essere obbligatoriamente effettuate on line e che, al termine delle operazioni di registrazione, il modello cartaceo non dovrà più essere stampato, sottoscritto e trasmesso. Eventualmente, in caso di dubbio sulla legittimità o la correttezza di quanto dichiarato telematicamente, sarà facoltà dell'Ente richiedere copia delle comunicazioni obbligatorie (UNILAV).

La procedura di iscrizione consentirà la stampa del modello, contrassegnato da un numero di protocollo.

Si ricorda che il citato modulo non deve essere utilizzato per la denuncia di variazione di elementi contrattuali o retributivi del rapporto di lavoro e che tali modifiche possono essere apportate direttamente sul sistema senza ulteriori adempimenti.

Collocamento disabili e lavoro a termine.

La legge 68/99 introdusse, abrogando la precedente legge 482/68, nuove regole per l'assunzione dei disabili.

La legge si applica:

- a) alle persone in età lavorativa affette da minoranze fisiche, psichiche e sensoriali ed ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, e alle persone non vedenti o sordomute;
- c) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

L'accertamento della qualità di "disabile" è affidato alla P.A.

Hanno diritto al collocamento obbligatorio anche gli stranieri in regola con il permesso di soggiorno (C. Cost. Sent. n. 454/1999).

L'art. 1 della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro siano tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

L'art. 2 della normativa prevede le quote di riserva. I datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. Per le piccole imprese (una volta non ricomprese nell'obbligo di legge) la norma prevede che per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni.

Stessa regola per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione; la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico – esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Gli obblighi di assunzione sono sospesi per le ditte in crisi (in genere industriali), in caso di licenziamenti collettivi, ristrutturazioni, cassa integrazione straordinaria e mobilità (Legge 223/91).

Per chi ha più di 50 dipendenti vi è un'ulteriore quota d'obbligo, pari all'1% per orfani e coniugi di deceduti o invalidi, per causa di lavoro, genere o servizio (tale quota è di 1 unità per i datori di lavoro che abbiano da 51 a 150 dipendenti).

Per calcolare la quota di riserva, e cioè agli effetti della determinazione di numero di soggetti disabili da assumere, la vecchia normativa prevedeva che non erano computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati a seguito di avviamento obbligatorio, ovvero assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti ed altre categorie minori. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale (part – time), si applicano le norme consuete, col riproporzionamento orario.

Regole apposite anche per il disabile diventato tale in sostanza di rapporto.

Sulla predetta normativa è intervenuta la Riforma Fornero, che ha diversamente disciplinato alcune importanti materie.

In particolare, nell'originario testo del luglio 2012 si prevedeva, ai fini del computo della base occupazionale – sulla quale si calcola il numero di disabili da assumere obbligatoriamente – il computo di *"tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato"*, ad esclusione dei:

- lavoratori disabili assunti ai fini della stessa legge n. 68/1999;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- lavoratori assunti per l'attività da svolgere all'estero, per la durata di tale attività;
- lavoratori socialmente utili;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori che aderiscono a programmi di emersione ai sensi della legge n. 383/2001;
- lavoratori esclusi dalle relative discipline di settore.

Come si può notare, in tale elenco (e cioè tra le categorie di lavoratori esclusi dal computo) non figuravano più i lavoratori "con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi".

La mancata esclusione dal computo di tale categoria ampiamente utilizzata nel settore agricolo **era particolarmente preoccupante per le imprese, che hanno una forte incidenza di rapporti a tempo determinato**, e che rischiavano, considerando anche gli operai a tempo determinato, di superare le soglie previste dalla legge per l'assunzione dei disabili.

Modificate, poi, le norme che disciplinano gli esoneri parziali dagli obblighi di assunzione, con la previsione di un apposito decreto del Ministro del lavoro volto a definire nuovi procedimenti relativi alla concessione dei provvedimenti di esonero, al fine di evitare abusi.

La forte azione sindacale ha portato alcune modifiche del quadro sopra delineato.

Con la legge denominata "Decreto Sviluppo" (D.L. n. 83/2012, convertito in legge n. 134/2012) è stata, infatti, modificata la previsione relativa al computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato, nella base imponibile.

La nuova regola ha, in parte, mitigato la previsione della Riforma Fornero stabilendo che dal computo della base occupazionale sulla quale si calcola il numero di disabili da assumere obbligatoriamente, dovranno essere esclusi i dipendenti occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi.

Quindi, una parziale retromarcia ma che appesantisce comunque gli organici aziendali.

Già il Ministero del lavoro aveva, con circolare n. 18 del 2012, cercato di temperare il rigore della normativa, chiarendo, in ordine al computo dei contratti a termine: *“ai fini della individuazione della base occupazionale, i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro quota (per esempio due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per sei mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità)”*.

Agevolazioni per nuova occupazione.

Con decreto 5 ottobre 2012 è stata data attuazione alla disposizione di cui all'art. 24, comma 17, del D.L. 06/12/2011, n. 201 (convertito in legge 22/12/2011, n. 214), relativa alla istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne.

La nuova normativa è stata elaborata anche alla luce della Riforma Fornero, ed in particolare è stata data applicazione al disposto di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, che indica, come azione prioritaria, l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e che ribadisce il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La normativa ha carattere straordinario (art. 2 decreto 5/10/2012).

La normativa introdotta intende favorire il lavoro dei giovani e delle donne, incentivando la creazione di rapporti di lavoro stabili, ovvero di maggiore durata, nel limite di spesa di euro 196.108.953,00 per l'anno 2012 e di euro 36.000.000,00 per l'anno 2013.

Questi gli interventi previsti:

- a) incentivi alla trasformazione dei contratti a tempo determinato di giovani e di donne, in contratti a tempo indeterminato, nonché all'incentivazione delle stabilizzazioni, con contratto a tempo indeterminato, di giovani e di donne, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità di progetto, o delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro. Le predette trasformazioni ovvero stabilizzazioni operano con riferimento a contratti in essere o cessati da non più di sei mesi e mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del decreto legislativo 08/04/2003, n. 66, e successive modifiche ed integrazioni;
- b) incentivi per ogni assunzione a tempo determinato di giovani e di donne con orario normale di lavoro di cui al sopra richiamato decreto legislativo n. 66 del 2003, con incremento della base occupazionale.

Il decreto in commento prevede che sia l'Istituto Nazionale di previdenza sociale (INPS) a corrispondere un incentivo del valore di euro 12.000,00 per ogni trasformazione o stabilizzazione indicata all'art. 3, comma 1, lettera a), in rapporti a tempo indeterminato, avvenuta a partire dalla data di pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale e cioè dal 17 ottobre 2012, e sino al 31 marzo 2013. L'incentivo è riconosciuto per i contratti, stipulati ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a) del decreto, con giovani di età fino a 29 anni e con donne, indipendentemente dall'età anagrafica, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro.

Per ogni assunzione a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), del decreto – con incremento della base occupazionale – di durata non inferiore a 12 mesi, di giovani fino a 29 anni e di donne, indipendentemente dall'età anagrafica, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro, avvenuta sempre dal 17 ottobre 2012 e sino al 31 marzo 2013, l'INPS corrisponde un incentivo del valore di euro 3.000,00.

Il contributo è elevato:

- a) a 40.000,00 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 18 mesi, per le assunzioni a tempo determinato avvenute a partire dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale e sino al 31 marzo 2013;
- b) a 6.000,00 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 24 mesi, per le assunzioni a tempo determinato avvenute a partire dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale e sino al 31 marzo 2013.

Gli incentivi sopra visti sono corrisposti dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro a cui l'Istituto attribuisce un numero di protocollo informatico e sono erogati ai medesimi datori di lavoro in un'unica soluzione decorsi sei mesi, rispettivamente, dalle trasformazioni o stabilizzazioni ovvero dalle assunzioni nei limiti delle risorse stabilite nel decreto 05/10/2012.

Apprendistato: le nuove regole per il settore agricolo.

In data 30 luglio 2012, in Roma, è stato sottoscritto il nuovo accordo in tema di apprendistato per il settore agricolo.

L'intesa è finalizzata ad adeguare la disciplina del contratto di Apprendistato professionalizzante al nuovo quadro normativo derivante anche dalla Riforma Fornero.

Tra le novità che meritano di essere segnalate, si evidenzia che:

- l'accordo riguarda, come si accennava, sia gli Impiegati che gli Operai del settore agricolo, pur con alcune differenze legate alle peculiari discipline contrattuali;
- la durata complessiva dell'Apprendistato è stata ridotta al nuovo limite massimo (36 mesi) e l'articolazione dei vari periodi è stata conseguentemente ridefinita;
- la durata della formazione è stata ridotta rispetto alla precedente disciplina, nei limiti consentiti dalla legislazione di riferimento;
- è stata riconosciuta alle imprese agricole che svolgono le proprie attività con ciclicità stagionali la facoltà di assumere lavoratori dipendenti con contratto di apprendistato a tempo determinato.

Pertanto, dal 30 luglio 2012 è possibile, per il settore agricolo, assumere lavoratori con contratto di apprendistato secondo le nuove regole, che appresso si andranno ad illustrare.

Vediamo in sintesi le nuove norme.

Forma e contenuto di apprendistato.

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto, precisando la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale acquisibile al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla firma del contratto e dovrà indicare anche il nominativo del tutore o del referente aziendale.

Destinatari.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere sottoscritto con soggetti di età compresa tra i 18 ed i 30 anni non compiuti.

Per i giovani già in possesso di una qualifica professionale (ex D.lgs. n. 226/2005) il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

L'accordo precisa che p possibile assumere anche lavoratori in mobilità.

Durata.

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato disciplinato dall'accordo del 30/07/2012 non potrà avere una durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

OPERAI

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

IMPIEGATI

| Categoria | 1° periodo | 2° periodo | 3° periodo | Durata complessiva |
|-----------|------------|------------|------------|--------------------|
| Prima | 12 mesi | 12 mesi | 12 mesi | 36 mesi |
| Seconda | 12 mesi | 12 mesi | 12 mesi | 36 mesi |
| Terza | 12 mesi | 12 mesi | 12 mesi | 36 mesi |
| Quarta | 12 mesi | 12 mesi | 12 mesi | 36 mesi |
| Quinta | - | 12 mesi | 12 mesi | 24 mesi |

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova.

La norma prevede un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Malattia e infortunio.

OPERAI

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la genericità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 61 e 62 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010 – 2013.

IMPIEGATI

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

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

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro, agli apprendisti appartenenti alle categoria degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

Formazione.

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico – professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire. La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 8/02/2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Apprendistato a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 4, c. 5, del D. Lgs. n. 167/2011, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'art. 1° e 2° di cui all'art. 31 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2010 – 2012 ed alle categorie 1°, 2°, 3° e 4° di cui all'art. 16 del CCNL Quadri ed Impiegati agricoli 2008 – 2011.

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo di quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo determinato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4° categoria.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza può essere esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2010 – 2013, in tema di trasformazione del rapporto.

Gli operai apprendisti a tempo determinato sono retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

CISOA: nuove regole invio telematico

In applicazione delle nuove disposizioni contenute nella circolare I.N.P.S. n. 169 del 31/12/2010 (attuativa della determinazione del Presidente dell'Istituto n. 75 del 30 luglio 2010), che contempla – nei rapporti con i cittadini – l'uso del canale telematico per la presentazione delle principali domande di prestazioni / servizi, con circolare I.N.P.S. n. 91 del 28/06/2011 è stata rilasciata la procedura che consente l'invio delle domande di autorizzazione alla CISOA (Cassa Integrazione Agricola per gli Operai OT.IND), tramite i servizi telematici accessibili direttamente dalle aziende e consulenti, attraverso il portale dell'Istituto.

A partire dal 4 luglio 2011 si è avviata, perciò, la telematizzazione delle richieste di autorizzazione alla CISOA. Al fine di informare le aziende interessate è stato previsto un periodo transitorio di 6 mesi, periodo in via di esaurimento.

Al termine del periodo transitorio, e cioè con i primi dell'anno 2012, la trasmissione telematica diventerà esclusiva ai fini della presentazione delle richieste.

Presentazione della domanda di autorizzazione alla CISOA.

La procedura è disponibile nel portale I.N.P.S. www.inps.it nei Servizi OnLine:

- per Tipologia di Utente;
- Aziende consulenti e professionisti;
- Servizi per aziende e consulenti, a cui si accede tramite Codice Fiscale e PIN, rilasciato dall'Istituto.

Le aziende ovvero consulenti troveranno la nuova procedura nell'opzione "CIG", link "Acquisizione OnLine Domanda Cisoa".

Le funzionalità a disposizione dell'Utente sono, viceversa:

- Informazioni (link Introduzione);
- Compilazione;
- Consultazione.

Per quanto riguarda la modulistica è possibile per l'interessato visualizzare:

- il **modello** IS/Agr.1 – COD. SR33 per la compilazione della domanda;
- il **modello** IS/Agr.1/bis – COD. SR43 per la compilazione della dichiarazione dei dati retributivi dei lavoratori agricoli

Informazioni

Il link iniziale Introduzione fornisce le informazioni di carattere, introduttivo e utili per l'uso della procedura; "compilazione"

la sezione comprende le funzioni atte alla compilazione della domanda CISOA:

- **Creazione:** consente l'acquisizione di una nuova domanda mediante la compilazione di un **modello vuoto** in cui dovranno essere indicati tutti i dati della richiesta. In alternativa è possibile compilare la nuova domanda a partire da una copia di una domanda precedentemente lavorata o disponibile tra quelle presenti nella sezione **consultazione**.
- **Modifica:** permette il completamento e la variazione delle domande ancora in fase di compilazione.
- **Invio:** la funzione consente l'invio delle domande correttamente compilate. Una domanda inviata non potrà essere modificata. Se l'invio della domanda va a buon fine, la stessa sarà disponibile nella sezione "**consultazione**".

Consultazione

La funzione "**consultazione**" permette di visualizzare l'elenco delle domande presentate alle quali, in genere entro 24 ore dall'invio, viene assegnato il numero di protocollo. In questa fase per ciascuna domanda è disponibile la stampa in formato pdf del modello compilato (Mod. IS/Agr.1 – COD. SR33).

E' possibile, inoltre, **stampare una ricevuta** con il numero di protocollo che attesta la presentazione della domanda.

La circolare I.N.P.S. n° 91/2011 in allegato compendia un ricco manuale esplicativo.

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 e s.m.i..

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. 57, 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***OPERAIO AGRICOLO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PARZIALE**

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

TRA

L'azienda agricola _____ in qualità di titolare/legale rappresentante della ditta medesima con
sede in _____ Via _____ codice fiscale _____

E

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

- La decorrenza del rapporto di lavoro a tempo determinato a tempo parziale è dal _____ al _____
- L'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;
- Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti è inquadrato nell'area _____ con profilo professionale di operaio _____ livello _____ addetto mansioni generiche (agriturismo, allevamento equestre e attività connesse) (_____).
- Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:
- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che stante la particolarità dell'attività (agrituristica, allevamento equestre e attività connesse), l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario, con rinuncia formale ed espressa del lavoratore all'applicazione degli artt. dal 40 al 43 del vigente CCNL del 25 maggio 2010 e relative norme del CPL della provincia di Bologna del 25/01/2013 e relative maggiorazioni salariali.

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

L'orario di lavoro settimanale ordinario è perciò pari a _____ 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

- La retribuzione è fissata, sulla base del CPL provincia di Bologna vigente in € _____ 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.

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

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.

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".

Letto approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Il sindacato del lavoratore

Il sindacato del datore di lavoro

*g. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale***OPERAIO AGRICOLO A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PARZIALE**

L'anno il giorno del mese di in

TRA

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

E

La sig.ra, nata a 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 AL DALLE ORE ALLE
- IL DALLE ALLE E DALLE ALLE
- LA 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 artt. dal 40 al 43 del vigente CCNL del 25 maggio 2010 e relative norme del CPL della provincia di Bologna del 25/01/2013 e relative maggiorazioni salariali.

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il

L'orario di lavoro annuale, è pari, sulla base dell'art. 17, comma 3, punto 3 del CCNL 25 maggio 2010 e s.m.i., ad ore 500 e l'orario settimanale ordinario conseguente è perciò pari a 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, come ulteriormente modificato dal D. Lgs. 112/2008.

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.

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 datore di lavoro

Il rappresentante Sindacato Lavoratori

Il rappresentante Sindacato Datori Lavoro

h. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale senza clausole flessibili od 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

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

- La decorrenza del rapporto di lavoro a tempo determinato a tempo parziale è dal _____ al _____
- L'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;
- Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti è inquadrato nell'area _____ con profilo professionale di operaio _____ livello _____ addetto mansioni _____
- Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:
- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario, con rinuncia formale ed espressa del lavoratore all'applicazione degli artt. dal 40 al 43 del vigente CCNL del 25 maggio 2010 e relative norme del CPL della provincia di Bologna del 25/01/2013 e relative maggiorazioni salariali.

**Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.
L'orario di lavoro settimanale ordinario è perciò pari a _____ ore settimanali.**

- La retribuzione è fissata, sulla base del CPL provincia di Bologna vigente in € _____ 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.

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 datore di lavoro

i. Il fac simile della lettera di assunzione operaio agricolo tempo indeterminato part - time

OPERAIO AGRICOLO A TEMPO INDETERMINATO A TEMPO PARZIALE

Lettera di assunzione con contratto a tempo indeterminato
a tempo parziale

Data,

Egr. sig.

.....

Oggetto: assunzione a tempo indeterminato a tempo parziale (part - time)

La presente per confermarle la sua assunzione con rapporto a tempo indeterminato a tempo parziale alle dipendenze della scrivente società/azienda, con decorrenza dal _____, presso la sede/fondi/filiale/stabilimento/azienda di _____.

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti: _____

Nei suoi confronti troverà applicazione il CCNL operai agricoli del 25 maggio 2010 e s.m.i. e relativo CPL della provincia di Bologna per le aziende agricole del 25/01/2013 e s.m.i. ai fini del quale lei verrà inquadrato nel _____ livello., con qualifica di _____.

Ai sensi ed agli effetti di cui all'art. 17 del CCNL operai agricoli del 25 maggio 2010 e all'art. 8 del C.P.L. del 25/01/2013, al sua assunzione si intende a tempo indeterminato a tempo parziale.

Il trattamento economico per il personale a tempo pieno è stabilito come segue:

| | |
|-----------------------------------|---------|
| retribuzione base | € _____ |
| _____ | € _____ |
| _____ | € _____ |
| _____ | € _____ |
| retribuzione totale lorda mensile | € _____ |

Tale retribuzione si intende per n. _____ mensilità.

Il trattamento per la prestazione di lavoro a tempo parziale a Lei spettante, tenuto conto di salario contrattuale dell'operaio appartenete alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno è commisurato alla percentuale di _____% di una prestazione a tempo pieno.

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, pari al _____% secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

L'assunzione resta subordinata ad un periodo di prova di 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 _____.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata: (Indicare la distribuzione dell'orario dal lunedì al sabato; in genere la domenica è festiva.)

DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
IL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è la DOMENICA.

L'orario di lavoro settimanale ordinario è perciò pari a _____ ore settimanali.

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".

Letto approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

j. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno ex art. 21 – ovvero art. 22 (per florovivaio), 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

j. 1. Il fac simile comunicazione di esercizio clausola flessibile.

Luogo, Data

Al lavoratore

Le comunichiamo, con il preavviso di almeno due giorni richiesto dalla norma, che a far data dal, avvalendoci dell'apposito patto inserito nel contratto di lavoro a tempo parziale e nella ricorrenza dei presupposti previsti dal CCNL e C.P.L. della Provincia di Bologna, costituiti da, la collocazione temporale delle Sue prestazioni di lavoro sarà variata ed Ella dovrà conseguentemente osservare il seguente orario di lavoro fino al, giorno in cui riprenderà ad osservare l'orario stabilito nel contratto.

In base a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con la collocazione così variata Le sarà riconosciuta la maggiorazione del% della retribuzione oraria globale di fatto.

Firma del datore di lavoro

.....

j. 2. Il fac simile comunicazione di esercizio clausola elastica.

Luogo, Data

Al lavoratore

La presente per richiederle lo svolgimento delle seguenti prestazioni supplementari rispetto al suo orario di lavoro a tempo parziale: nel preavviso minimo di 5 giorni richiesto dalla norma e nella ricorrenza dei presupposti previsti dal CCNL e CPL della Provincia di Bologna, costituiti da

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite come ore ordinarie (ovvero: con la maggiorazione del% della retribuzione oraria globale di fatto, come previsto dal CCNL).

Firma del datore di lavoro

.....

k. Il fac simile assunzione operaio agricolo avventizio tempo pieno ex art. 21 - ovvero art. 22 (per florovivaio) 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 25 maggio 2010.

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

N.B. Per durata inferiore ad 1 anno non vi è necessità di specificare diffusamente le causali.

m. Il fac simile assunzione impiegato a termine per sostituzione

IMPIEGATO A TERMINE

LETTERA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE

Data,

Egr. sig.

.....

Oggetto: assunzione a tempo determinato per sostituzione

Facendo seguito agli accordi intercorsi, le confermiamo la sua assunzione alle dipendenze della nostra società, con decorrenza dal

L'assunzione deve intendersi a tempo determinato, in sostituzione del/la sig. assente dal lavoro per (art. 1, comma 1, del DLgs 368/01).

Resta inteso che il contratto di lavoro con lei stipulato dovrà considerarsi risolto ad ogni effetto, contrattuale e di legge, al rientro del/la sig.

Le mansioni a lei affidate saranno le seguenti:

Il trattamento economico a lei spettante è stabilito come segue:

retribuzione base €

..... €

..... €

..... €

retribuzione totale lorda mensile €

Tale retribuzione si intende per n. mensilità.

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

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

N.B. Importante indicare il nome del lavoratore sostituito.

n. *Il fac simile della dichiarazione liberatoria*

QUIETANZA

Lettera
Prot. N.

Data,

Spett.le
Ditta
.....
.....

Oggetto: dichiarazione liberatoria

Io sottoscritto dichiaro di aver ricevuto da codesta ditta la somma di € (.....) in dipendenza del rapporto di lavoro iniziato il e cessato il
La somma predetta risulta dagli addendi seguenti:

.....
Mediante il pagamento di tale somma, della quale rilascio quietanza fiscale e liberatoria, dichiaro di essere tacitato da codesta ditta, anche in via di transazione, stralcio e rinuncia di qualsiasi altra somma mi dovesse spettare, per modo che null'altro ho da pretendere.

In fede
Il lavoratore

Per ricevuta e accettazione
La ditta

CAPITOLO 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 giusta causa 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.

N.B. Il licenziamento per giusta causa (così come il licenziamento per giustificato motivo soggettivo) è antologicamente disciplinare e si dovrà seguire prima la procedura ex art. 7 S.d.L.

*c. Il fac simile risoluzione consensuale*Doc. 3**Risoluzione consensuale**

Con la presente scrittura privata, da valere ad ogni effetto di legge e di contratto, tra i sigg.ri:

- nato a il In qualità di titolare/rappresentante legale dell'azienda agricola, C.F.

e

- nato a il, C.F.

Nella loro qualità rispettivamente di datore di lavoro e lavoratore dipendente, con rapporto _____ (O.T.D./O.T.I.) , le parti espressamente convengono la risoluzione consensuale, con effetto dalla data odierna, del contratto di lavoro tra di essi intercorrente.

Le parti rinunciano reciprocamente al preavviso contrattuale.

In fede.

Luogo

Data

Il Datore di lavoro

.....

Il lavoratore

.....