

IL LAVORO AGRICOLO

Aspetti legali contrattuali previdenziali per la
corretta gestione del rapporto

VADEMECUM 2019

Aggiornato al mese di Febbraio 2019

INDICE

1 – IL CONTRATTO DI LAVORO	Pag. 4
2 – IL JOBS ACT	Pag. 9
<ul style="list-style-type: none"> • Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Nuova assicurazione Sociale per l'impiego (NASpl). Decreti legislativi 22/2015 e 23/2015 • Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti • Disciplina del licenziamento • Offerta di conciliazione • Revoca del licenziamento • Decreto dignità – tutele in caso di licenziamento (norme in vigore dal 14/07/2018) • Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali • Revisione forme contrattuali. Decreto legislativo n. 81/2015 • Collaborazioni coordinate e continuative, a progetto, occasionali • Contratto a tempo parziale • Lavoro intermittente • Lavoro a tempo determinato • Decreto Dignità e rapporti di lavoro a tempo determinato • Somministrazione di lavoro • Apprendistato • Associazione in partecipazione con apporto di lavoro • Lavoro ripartito • Disciplina della mansioni • Decreti legislativi 148, 149, 150 e 151/2015. • Razionalizzazione e semplificazione delle procedure ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità • Collocamento mirato dei soggetti con disabilità • Semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro • Decreto Semplificazioni – novità in materia di lavoro e previdenza • Datori di lavoro – denuncia aziendale (D.A) • LUL Telematico – abolizione • Rottamazione Ter • Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro • Revisione sistema sanzionatorio • Legge di Bilancio – Sanzioni lavoro: aumento • Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo • Impianti audiovisivi e sicurezza: nuova circolare I.T.L. • Cessione dei riposi e delle ferie • Assenze per malattia. Esenzioni dalla reperibilità • Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale • Disposizioni in materia di pari opportunità 	<ul style="list-style-type: none"> Pag. 9 Pag. 10 Pag. 11 Pag. 13 Pag. 13 Pag. 13 Pag. 13 Pag. 14 Pag. 15 Pag. 17 Pag. 18 Pag. 18 Pag. 19 Pag. 20 Pag. 20 Pag. 22 Pag. 22 Pag. 22 Pag. 23 Pag. 23 Pag. 24 Pag. 27 Pag. 28 Pag. 28 Pag. 29 Pag. 29 Pag. 29 Pag. 29 Pag. 33 Pag. 35 Pag. 36 Pag. 36 Pag. 38 Pag. 38 Pag. 38 Pag. 39
3 – I RAPPORTI DI LAVORO AGRICOLI ATIPICI	Pag. 39
<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazioni occasionali agricole • Collaborazioni familiari • Prestazioni occasionali accessorie 	<ul style="list-style-type: none"> Pag. 39 Pag.40 Pag. 42

• Scambio di manodopera	Pag. 43
4 – VOUCHER	Pag. 43
• Nuovi Voucher 2018	Pag. 43
• Voucher e Decreto Dignità	Pag. 46
5 – ASSUNZIONI CONGIUNTE	Pag. 48
6 – RIFORMA DMAG E CASSETTO PREVIDENZIALE	Pag. 50
7 – RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ	Pag. 51
8 – ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2019	Pag. 55
9 – WELFARE CONTRATTUALE E SALARIO PRODUTTIVITÀ	Pag. 62
10 – TABELLE SALARIALI IN VIGORE E CONTRIBUTI C.I.M.A.A.V.	Pag. 73
11 – LA NUOVA NORMATIVA IN MATERIA DI CAPORALATO E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO	Pag. 76
12 – AGEVOLAZIONI PER IL LAVORO AGRICOLO	Pag. 87
13 – TRACCIABILITÀ RETRIBUZIONI DAL 1° LUGLIO 2018	Pag. 94
14 – RAPPORTO DI LAVORO IN AGRICOLTURA – RECENTI ORIENTAMENTI NORMATIVI	Pag. 97
15 – FAC - SIMILI CONTRATTI VARI	Pag. 106
a. Occasionale agricolo	Pag. 106
b. Occasionale non agricolo	Pag. 107
c. Scambio di manodopera	Pag. 108
d. Assunzione operaio agricolo a tempo pieno e determinato	Pag. 109
e.1 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno - acausale	Pag. 110
e.2 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale – acausale	Pag. 112
e.3 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno per motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo	Pag. 114
e.4 Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno per sostituzione	Pag. 116
e.5 Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno	Pag. 118
e.6 Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale	Pag. 120
f. Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale – Az, Agrituristiche e simili	Pag. 122
g. Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale	Pag. 124
h. Assunzione operaio agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale	Pag. 126
i. Assunzione operaio agricolo a tempo pieno ed indeterminato	Pag. 128
j.1 Comunicazione di esercizio clausola flessibile	Pag. 130
j.2 Comunicazione di esercizio clausola elastica	Pag. 130
k. Dichiarazione liberatoria	Pag. 131
16 – PROCEDURE DISCIPLINARI E FAC – SIMILI	Pag. 132
17 – FAC – SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO	Pag. 136
a. Per giustificato motivo con preavviso	Pag. 136
b. Per giusta causa senza preavviso	Pag. 137
c.1 Consensuale	Pag. 138
c.2 Dimissioni	Pag. 138
18 – ALTRI FAC – SIMILI CONTRATTUALI	Pag. 139
a. Contratto d'opera professionale	Pag. 139
b. Patto di non concorrenza	Pag. 140
c. Accordo di riservatezza	Pag. 141
d. Appalto di servizi endoaziendale	Pag. 142

CAPITOLO 1 – IL CONTRATTO DI LAVORO

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

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

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

Il coacervo agricolo compendia, dal punto di vista contrattuale, numerosi contratti collettivi, per gli operai agricoli (sono 1.068.000 di cui 103.000 a tempo indeterminato e 965.000 a tempo determinato), per gli impiegati agricoli (sono circa 37.000), per i dirigenti (sono 1.500 circa); c'è poi il contratto per i forestali, quello dei dipendenti delle bonifiche, degli allevatori, dei contoterzisti e del tabacco; in forza della legge di orientamento (D.L.gs 228/2001) già si ipotizzano contratti collettivi di settore ovvero norme specifiche per il comparto della piscicoltura e per le aziende dedite alla manutenzione del verde, per tacere delle aziende agrituristiche.

La contrattualistica collettiva agraria

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

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

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

Accordi preliminari al contratto collettivo nazionale (1944-49)

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

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

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

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

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

Venivano così gettate le basi per la stipula del primo contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli. Ma già dall'accordo preliminare appariva evidente - a partire dal *nomen iuris* attribuito dalle parti allo stipulando contratto (chiamato "patto" e non

"contratto") - la "marginalità" che le parti intendevano riservare al momento contrattuale nazionale, e la volontà di lasciare il vero fulcro della negoziazione collettiva agricola al livello territoriale (di regola provinciale).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il patto diventa contratto (1977-94)

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

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

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

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

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

Questo sistema centralizzato di contrattazione costituiva il punto di equilibrio di precise esigenze delle opposte parti: da un lato quella delle organizzazioni sindacali di veder garantiti a tutti i lavoratori uniformi trattamenti salariali e normativi e dall'altro quella delle

associazioni datoriali di veder "sollevate" le proprie articolazioni provinciali dall'onere, sempre più pesante, di trovarsi in prima linea nella "lotta" sindacale.

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

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

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

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

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

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

Verso un nuovo assetto contrattuale (anni '90)

Con gli anni '90 si assistette ad importanti eventi di carattere generale in materia di contrattazione e politica dei redditi che indubbiamente influirono, eccome, anche sulle vicende della contrattazione collettiva di settore. Ci si riferisce, in particolare, ai Protocolli del luglio 1992 e del luglio 1993, sottoscritti dal Governo e da tutte le parti sociali, coi quali, al fine di contenere l'inflazione, vennero eliminati gli automatismi di

rivalutazione delle retribuzioni (scala mobile) e venne concordata una nuova regolamentazione dei livelli di negoziazione, dei tempi e delle modalità di contrattazione collettiva.

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

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

In sostanza l'assetto contrattuale definito dal CCNL del 1995 attribuì al livello provinciale un potere notevolmente più ampio che in precedenza, di incidere nella definizione della retribuzione da corrispondere agli operai: potere che poteva esplicarsi sia direttamente che indirettamente mediante la classificazione dei lavoratori.

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

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

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

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

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

Da segnalare infine che il contratto nazionale del 1995 prevede anche il non trascurabile impegno delle parti a costituire un fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'agricoltura. Impegno ribadito e perfezionato con la previsione di un ulteriore fondo di accantonamento del TFR degli operai a tempo determinato contenuta nel CCNL del 1998 ed in quello del 2002, rilevanti anche le modifiche normative apportate dai successivi CCNL, in specie in tema di bilateralità, come da ultimo formalizzate nel CCNL del 22/10/2014.

Conclusioni

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

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

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

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

Il contratto collettivo di lavoro oggi

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

Questi i contenuti più significativi dell'accordo:

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

e sia conforme alla disciplina legale nazionale e comunitaria; ciò favorirà la consapevolezza dei datori di lavoro nell'ambito dei sempre più frequenti processi di esternalizzazione di alcune delle fasi del processo produttivo.

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

Continuano ad essere vigenti i seguenti contratti:

- CCNL impiegati e quadri dell'agricoltura del 23 febbraio 2017, in scadenza al 31/12/2019;
- CCNL per i dirigenti dell'agricoltura del 19 ottobre 2017.

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

- C.P.L. operai agricoli del 7 giugno 2017;
- C.P.L. impiegati e quadri agricoli del 28 marzo 2018.

CAPITOLO 2 – IL JOBS ACT

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI. NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI). DECRETI LEGISLATIVI N. 22/2015 E N. 23/2015.

La legge 10/12/2014, n.183, meglio nota come "*Jobs Act*", ha conferito al Governo numerose deleghe per la revisione del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali da esercitarsi attraverso l'adozione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge (16 dicembre 2014), di appositi decreti legislativi.

Il 21 febbraio 2015 il Consiglio dei Ministri, in attuazione della predetta delega, ha definitivamente approvato i primi due decreti legislativi:

- ✓ il d.lgs. n. 23/2015, col quale viene modificata la disciplina dei licenziamenti, attraverso il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- ✓ il d.lgs. n. 22/2015, col quale viene riformata l'indennità di disoccupazione, attraverso l'introduzione della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI).

Nella stessa seduta il Consiglio dei Ministri ha inoltre approvato in prima lettura due ulteriori schemi di decreti legislativi, uno riguardante il riordino delle tipologie contrattuali ed un altro riguardante la conciliazione dei tempi di lavoro per maternità/paternità (schemi che dovranno essere sottoposti alle Camere per il prescritto parere e che solo dopo potranno essere definitivamente approvati dal Governo).

Vale la pena ricordare, in proposito, che la complessiva riforma del lavoro, che va sotto il nome di *Jobs Act*, è integrata da alcune disposizioni contenute in altri provvedimenti legislativi, quali il decreto legge n. 34/2014, che ha rivisto il contratto a tempo determinato e la normativa sull'apprendistato, e la legge di stabilità per l'anno 2015, che ha introdotto lo sgravio contributivo triennale per i nuovi assunti a tempo indeterminato, esteso anche al settore agricolo, sia pure con regole particolari.

I due decreti legislativi in commento (tutele crescenti e NASPI) sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 ed entrano in vigore a partire da oggi, 7 marzo 2015 (giorno successivo alla loro pubblicazione).

Dal 14 luglio 2018 sono entrate in vigore le regole del "Decreto Dignità".

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Nell'ambito della delega conferita al Governo dall'art.1, c.7 della legge n.183/2014 in materia di riordino delle forme contrattuali, è stato espressamente previsto, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato "*a tutele crescenti*" in relazione all'anzianità di servizio.

In attuazione di tale previsione è stato emanato il d.lgs. 4 marzo 2015, n.23 recante "disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti".

Al di là dell'altisonante titolo ("*contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*"), il decreto non introduce nel nostro ordinamento una nuova tipologia contrattuale, ma si limita a rivedere, per i nuovi assunti, il regime di tutela applicabile al lavoratore nei casi di licenziamento illegittimo (art. 18, legge 20 maggio 1970).

Ed infatti il provvedimento in commento ridimensiona ulteriormente, anche rispetto alla cd. Riforma Fornero (legge n.92/2012), il campo di applicazione dell'istituto della "reintegra" nel posto di lavoro che, nel nuovo quadro normativo, diviene residuale ed eccezionale rispetto alla regola, rappresentata dall'indennizzo economico.

La nuova disciplina, è bene sottolinearlo da subito, **si applica alla generalità dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e dunque anche a quelli che instaurati dai datori di lavoro agricolo con operai, impiegati e quadri, nonché a quelli instaurati dalle organizzazioni di tendenza (associazioni sindacali e di categoria comprese) con i loro dipendenti.**

Ambito di applicazione

Nuove assunzioni

Le nuove regole si applicano solo alle assunzioni che saranno effettuate successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.

Ed infatti, ai sensi dell'art.1, c.1, **il nuovo regime di tutela si applica ai licenziamenti intimati, nei confronti di lavoratori a tempo indeterminato che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti a far data dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del decreto legislativo).**

Tra le nuove assunzioni sono da annoverare - come chiarito espressamente dal secondo comma dell'art. 1 del decreto in commento - anche le ipotesi di conversione dei contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato intervenute successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo in commento.

Per tutti i rapporti a tempo indeterminato già instaurati al momento della pubblicazione del decreto attuativo continueranno invece a trovare applicazione le vecchie disposizioni in materia di licenziamento, come da ultimo modificate dalla Riforma Fornero" (legge n. 92/2012).

Da ora in avanti esisterà dunque un duplice regime di tutele per il licenziamento illegittimo dei lavoratori a tempo indeterminato: uno per quelli assunti prima del 7 marzo 2015 ed uno per coloro che verranno assunti a partire da tale data.

Imprese con più di 15 dipendenti (o più di 5 per i datori di lavoro agricolo)

La nuova disciplina troverà applicazione, come la precedente, nei confronti delle imprese che superano il requisito dimensionale previsto dallo Statuto dei lavoratori (più di 5 dipendenti per i datori di lavoro agricolo e più di 15 per tutti gli altri datori di lavoro) limitatamente ai nuovi assunti.

Per tutti i rapporti a tempo indeterminato già instaurati al momento della pubblicazione del decreto attuativo continueranno invece a trovare applicazione le vecchie disposizioni in materia di licenziamento.

A questa regola è prevista un'eccezione. Ed infatti il terzo comma dell'art. 1 prevede che nel caso in cui il datore di lavoro accresca la propria dimensione occupazionale fino a integrare il requisito di cui all'art. 18, c. 8 e 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (più di 5 dipendenti per i datori di lavoro agricolo e più di 15 per tutti gli altri datori di lavoro), esso dovrà applicare le nuove tutele introdotte con il presente decreto a tutti i dipendenti occupati, indipendentemente dalla data di loro assunzione.

Solo in questa seconda e limitata ipotesi, pertanto, il contratto a tutele crescenti troverà eccezionalmente applicazione anche ai rapporti già in essere prima della pubblicazione del decreto attuativo della legge delega.

Piccole imprese

La nuova disciplina in materia di licenziamento, per la parte relativa alle indennità risarcitorie, si applica anche alle cd. piccole imprese e cioè a quelle che non raggiungono i requisiti dimensionali individuati dallo Statuto dei lavoratori (articolo 18, c. 8 e 9, della legge n. 300/1970), seppure con alcuni correttivi che tengono conto proprio delle particolari condizioni lavorative nelle aziende di dimensioni contenute.

Per tali tipologie di datori di lavoro - come vedremo puntualmente nel paragrafo successivo - è previsto il dimezzamento dell'importo di alcune indennità risarcitorie (art. 3, c.1; art. 4, c. c1; art. 6, c.1) che non potranno superare comunque le 6 mensilità.

A tali imprese non si applica la reintegra nell'ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, c.2), ferma restando invece, come in precedenza, l'applicazione della reintegra nei casi di licenziamento nullo o discriminatorio.

Organizzazioni di tendenza

L'art. 9, c.2, del decreto in commento ha espressamente esteso l'ambito di applicazione della nuova normativa - compresa quella riguardante la reintegra nell'ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore - "*ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto*".

Sino ad oggi invece le organizzazioni di tendenza erano escluse dall'ambito di applicazione della cd. tutela reale (reintegra), salvo le ipotesi di licenziamento nullo o discriminatorio.

Naturalmente le nuove regole valgono solo per i nuovi assunti (salvo l'ipotesi in cui, a seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato, si superi la soglia dei 15 dipendenti).

DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO

La nuova disciplina del licenziamento introdotta con il decreto legislativo n. 23/2015 si fonda sui seguenti principi:

- estensione dell'ambito di applicazione della tutela economica che diviene, oramai, la vera e propria tutela di riferimento in caso di licenziamento illegittimo;
- limitazione della tutela della reintegrazione nel posto di lavoro ad ipotesi residuali e tassative;
- predeterminazione della misura dell'indennizzo, nelle ipotesi in cui trova applicazione la tutela economica, sulla base dell'anzianità di servizio del lavoratore con conseguente possibilità di prevedere la misura della sanzione.

Ed infatti il contratto a tutele crescenti prevede, come regime ordinario in caso di licenziamento illegittimo, una tutela indennitaria, ossia un indennizzo economico che viene commisurato all'anzianità di servizio del lavoratore in azienda con applicazione di un tetto massimo (24 mensilità).

La tutela della reintegrazione nel posto di lavoro per il lavoratore ingiustificatamente licenziato rimane invece circoscritta alle sole seguenti fattispecie:

1. licenziamento discriminatorio o nullo per altri casi espressamente previsti per legge (art.2, c.1)
2. licenziamento inefficace perché intimato in forma orale (art.2, c.1, ultimo paragrafo);
3. licenziamento ingiustificato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore invalido (art. 2, c.4);
4. licenziamento disciplinare fondato su una contestazione di un fatto materiale che poi risulti insussistente (art. 3, c.2).

Pertanto in ogni caso di licenziamento economico (ossia di recesso individuale o collettivo per motivi che non riguardano il comportamento del dipendente) troverà applicazione esclusivamente la tutela indennitaria.

Ed anche nei casi di licenziamento disciplinare la reintegrazione opera esclusivamente in caso di contestazione di un fatto non commesso dal lavoratore, rimanendo irrilevante qualunque valutazione in ordine alla proporzionalità tra l'inadempimento commesso dal lavoratore e l'adozione del massimo provvedimento disciplinare (licenziamento).

Al fine di fornire un quadro riassuntivo delle varie ipotesi di licenziamento e delle relative tutele, si rappresentano qui di seguito sinteticamente le previsioni degli articoli 2, 3 e 4 del decreto legislativo in commento (di cui comunque si raccomanda attenta lettura); dal 14 luglio 2018 si veda più avanti la nuova disciplina come da "Decreto Dignità".

IPOTESI	TUTELA	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO	CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE
LICENZIAMENTO INDIVIDUALE				
Licenziamento illegittimo (regime generale)	Indennità pari a 2 mensilità x ogni anno di anzianità di servizio	4 mensilità	24 mensilità	Non dovuta
Licenziamento discriminatorio, nullo o orale	Reintegrazione e indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione	5 mensilità	Non predeterminato	Dovuta per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Licenziamento disciplinare fondato sulla contestazione di un fatto materiale insussistente	Reintegrazione ³⁻⁴ e indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione	Non predeterminato	12 mensilità	Dovuta per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Licenziamento illegittimo per vizi formali e procedurali	Indennità ⁵ (1 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di	2 mensilità	12 mensilità	Non dovuta

	servizio)			
LICENZIAMENTO COLLETTIVO				
Licenziamento privo della forma scritta	Reintegrazione e indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione	5 mensilità	Non predeterminato	Dovuta per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Licenziamento illegittimo per violazione della procedura e/o dei criteri di scelta	Indennità di 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità di servizio	4 mensilità	24 mensilità	Non dovuta
<p>Note:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, c. 8 e 9, della legge n.300/1970 (più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo) gli importi delle indennità sono dimezzati e non possono superare in ogni caso le 6 mensilità. 2. Nella fattispecie rientra anche il licenziamento illegittimo per difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (art. 2, c. 4). 3. In sostituzione della reintegrazione il lavoratore può chiedere il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non assoggettata a contribuzione. Quest'ultima indennità si aggiunge a quella dovuta per il periodo compreso tra il momento del licenziamento e quello dell'effettiva reintegra. 4. Se il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, c. 8 e 9, della legge n.300/1970 (più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo) non si applica la reintegra e gli importi delle indennità sono dimezzati e non possono superare in ogni caso le 6 mensilità. 5. Se il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, c. 8 e 9, della legge n.300/1970 (più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo) gli importi delle indennità sono dimezzati e non possono superare in ogni caso le 6 mensilità. 				

Licenziamento Collettivo: anche la disciplina del licenziamento collettivo è stata normata dal Decreto Licenziamenti. Per i licenziamenti collettivi di dipendenti assunti dal 7 marzo 2015 in poi, si applica infatti: (i) in caso di licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta, la tutela prevista per il licenziamento orale, discriminatorio o nullo (reintegrazione e pagamento delle mensilità perdute sino alla reintegra con un minimo di 5 mensilità, ovvero pagamento di 15 mensilità in sostituzione della reintegra); (ii) in caso di licenziamento intimato in violazione della procedura di licenziamento collettivo (Art. 4, comma 12, Legge n. 223/1991) e/o di violazione dei criteri di scelta (Art. 5, comma 1, Legge n. 223/1991), la tutela prevista in caso di licenziamento economico per le imprese con più di 15 dipendenti (indennità pari a 2 mensilità per ciascun anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità). Da notare come, per i licenziamenti collettivi, sopravvivranno quindi - quanto meno per un certo periodo, due regimi sanzionatori distinti. Per gli assunti dal 7 marzo 2015 in poi, quello sopra descritto, mentre per i dipendenti assunti in precedenza il vecchio regime. Per quanto riguarda il settore agricolo si rammenta che la materia sostanziale è disciplinata dall'art. 21 della legge n.223/1991.

Eliminazione del Rito Fornero Infine, un breve cenno commenta sugli aspetti processuali. I licenziamenti soggetti alla disciplina del Decreto Licenziamenti sopra descritto, seguiranno esclusivamente il rito di cognizione ordinaria previsto dagli artt. 414 e seguenti c.p.c. Viene così implicitamente abrogato, per le assunzioni dal 7 marzo 2015 in poi, il Rito Fornero, che continuerà invece ad applicarsi per i dipendenti assunti in precedenza.

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Un'altra importante innovazione contenuta nel decreto delegato n.23/2015 è la previsione di un meccanismo volto a risolvere le controversie relative al licenziamento attraverso l'offerta di un importo già definito dalla legge, a titolo conciliativo, che il datore di lavoro potrà effettuare entro i termini di impugnazione del licenziamento stesso (60 giorni).

Si tratta di un innovativo strumento di risoluzione stragiudiziale delle controversie sul licenziamento che può svolgersi in tutte le sedi di conciliazione previste dalla legge e, quindi, anche in sede sindacale.

Il decreto predetermina l'ammontare dell'offerta di conciliazione - che si concretizza nella consegna al lavoratore di un assegno circolare - nella misura di una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio del lavoratore con una misura minima di 2 mensilità e una massima di 18 mensilità. Tali importi non costituiscono reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e della contribuzione previdenziale.

Il predetto trattamento fiscale di favore non è invece esteso anche alle altre somme che il datore di lavoro potrebbe offrire al lavoratore per conciliare tutte le eventuali altre questioni relative allo svolgimento del rapporto di lavoro cessato (ad es. richiesta di differenze retributive, ferie non godute etc.) e che dunque restano assoggettate agli ordinari regimi fiscale e previdenziale (anche se la norma - art. 6, c.1, ultimo periodo – inspiegabilmente parla espressamente solo di regime fiscale). L'accettazione dell'offerta comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia ad ogni questione attinente al licenziamento, compresa l'eventuale impugnazione già proposta.

Per verificare l'utilità di questo nuovo strumento, il comma 3 dell'art. 6 del d.lgs. n.23/2015. impone al datore di lavoro l'obbligo di comunicare l'avvenuta (o non avvenuta) conciliazione ai sensi delle predette norme, integrando (entro 65 giorni) la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro (che deve essere effettuata entro i consueti 5 giorni).

Tale obbligo - stando al tenore letterale della norma - è sanzionato con le ordinarie penalità previste per l'omessa comunicazione di cessazione (art. 4*bis*, d.lgs. n.181/2000).

Insomma, nonostante il dichiarato intento semplificatorio del cosiddetto Jobs Act, il legislatore continua ad introdurre ulteriori adempimenti a carico dei datori di lavoro per la gestione dei rapporti di lavoro dipendente.

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

L'art. 5 del decreto legislativo conferma che il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione da parte del lavoratore.

In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità ed al lavoratore spettano le retribuzioni medio tempore maturate. Viene inoltre precisato che in caso di revoca non si applicano le sanzioni previste dalla normativa in commento.

DECRETO DIGNITÀ – TUTELE IN CASO DI LICENZIAMENTO (NORME IN VIGORE DAL 14/07/2018)

In favore dei lavoratori ai quali si applica il contratto "a tutele crescenti" (e cioè i lavoratori a tempo indeterminato assunti dal 3 marzo 2015) aumentano i risarcimenti previsti in caso di illegittimità del licenziamento per assenza di giusta causa o giustificato motivo (da 6 a 36 mensilità, anziché come prima da 4 a 24).

Le nuove indennità si applicano a decorrere dal 14 luglio 2018.

Parimenti aumentati i valori per l'offerta conciliativa (non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità per le aziende oltre i 15 dipendenti e non superiore a 6 per le piccole aziende, sino a 15 dipendenti).

RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il secondo decreto legislativo in commento - d.lgs. 4 marzo 2015, n.22 - reca *"Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria, e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183"*.

Con esso viene introdotta la NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), che sostituisce l'ASpl (Assicurazione Sociale per l'Impiego) e la Mini ASpl istituite dalla cd. legge Fornero che, a sua volta, avevano sostituito l'indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti (DS).

Essa, come i precedenti istituti, ha la funzione di fornire un sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La nuova disciplina - che **opera con riferimento agli eventi verificatisi dal 1° maggio 2015** – si caratterizza per i seguenti tratti essenziali:

- ✓ **non si applica, come l'ASpl e la Mini ASpl, agli operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato per i quali continua a trovare applicazione la disciplina dell'indennità di disoccupazione agricola;**
- ✓ uniforma la disciplina relativa ai trattamenti ordinari (già ASpl) e ai trattamenti brevi (già mini ASpl);
- ✓ rivede rispetto al passato i requisiti per aver diritto alla prestazione (oltre allo stato di disoccupazione, sono richiesti un periodo di contribuzione pari ad almeno 13 settimane nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione e 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione);
- ✓ rapporta la durata e la misura dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore (la durata è rapportata alla metà delle settimane di contribuzione versata negli ultimi 4 anni; la misura è rapportata alla retribuzione degli ultimi 4 anni) e non più alla sua età anagrafica, come previsto dalla disciplina previgente;
- ✓ subordina l'erogazione della NASpl alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi per l'impiego competenti.

Vengono inoltre disciplinati una forma di incentivo all'autoimprenditorialità che consiste nella liquidazione anticipata dell'indennità (art. 8) e la compatibilità della NASpl con lo svolgimento di lavoro subordinato (art. 9) o di attività lavorativa autonoma o d'impresa individuale (art. 10).

Attuando un preciso criterio di delega, viene altresì istituito - in via sperimentale dal 1° maggio 2015 - l'assegno di disoccupazione (ASDI) per i lavoratori che si trovino in particolare stato di bisogno dopo la fruizione della nuova indennità di disoccupazione NASpl (art. 16).

Analogamente in via sperimentale per il solo anno 2015 viene riconosciuta una indennità di disoccupazione mensile (DIS-COLL) ai collaboratori coordinati e continuativi rimasti privi di occupazione (art. 15).

Infine viene disciplinato il cd. contratto di ricollocazione, una particolare forma di assistenza intensiva alla ricerca di lavoro da parte dei servizi per il collocamento pubblici o privati, finanziata dalle regioni (art. 17).

Si evidenzia, da ultimo, che sarebbe stata opportuna l'espressa regolamentazione del rapporto con le numerose norme vigenti in materia (alcune delle quali, come ad esempio quelle sulla mobilità, hanno un periodo transitorio ancora in essere). Vengono invece genericamente mantenute in vigore le norme non incompatibili con la nuova disciplina. Ciò rischia di ingenerare notevole incertezza del diritto e molta confusione, sia tra gli operatori che tra i potenziali beneficiari.

Revisione forme contrattuali. Decreto legislativo n.81/2015

PREMESSA

Sulla Gazzetta Ufficiale del 24 giugno 2015 (serie generale n. 144, supplemento ordinario n. 34), è stato pubblicato il decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, recante la "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*".

Il decreto è stato emanato in attuazione dell'art. 1, c. 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (meglio nota come "*Jobs Act*"), e si propone di riordinare e rivedere le tipologie contrattuali flessibili con l'obiettivo di sostenere forme di lavoro a tempo indeterminato e rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione. Come noto la delega esercitata col provvedimento in commento è solo una – e forse tra le più importanti – di quelle che la legge 183/2014 ha conferito al Governo per la revisione del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali e che debbono essere esercitate entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge delega (16 dicembre 2014).

Il decreto in commento – in vigore dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione e, dunque, dal 25 giugno 2015, salvo previsioni specifiche per le quali sono previste particolari decorrenze (vedi *infra*) – è un provvedimento piuttosto complesso e voluminoso, composto di 57 corposi articoli, che cerca di raccogliere in un solo testo le numerose disposizioni che regolano le forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (cosiddetti contratti flessibili), attualmente disseminate in svariati provvedimenti legislativi.

Non a caso è detto anche "codice dei contratti", in ragione del dichiarato intento di contenere in una sorta di testo unico la disciplina delle forme contrattuali flessibili, abrogando contestualmente le leggi speciali previgenti in cui le disposizioni riordinate erano contenute.

Ma non si tratta di una mera opera di catalogazione, perché il decreto in commento, conformemente ai principi di delega, realizza anche una revisione delle tipologie contrattuali preesistenti attraverso la modifica, talvolta anche significativa, della relativa disciplina o, addirittura, l'eliminazione di alcune forme contrattuali (vedi *infra*).

Insomma un'opera complessa e articolata che, *prima facie*, non sembra realizzare quel codice semplificato del lavoro che pure era uno degli obiettivi della legge delega.

Prima di entrare nel merito delle singole disposizioni, vale la pena sottolineare come l'art. 1 del decreto legislativo in commento ribadisca, non senza enfasi, che "*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*".

L'affermazione, in verità, non sembra comportare particolari riflessi sul piano operativo, sia perché trattasi di mera enunciazione di principio e sia perché identica o simile a disposizioni contenute in altre norme (l'espressione è enunciata anche nella legge delega n.183/2014 e nel d.lgs n.368/2001 sul contratto a termine).

Essa "tradisce" tuttavia la filosofia di fondo che ispira il complessivo progetto di riforma del mercato del lavoro.

Il Jobs Act si pone infatti l'obiettivo di incentivare l'occupazione dipendente - soprattutto quella giovanile - attraverso una serie di misure volte a rendere più semplice e conveniente il contratto di lavoro a tempo indeterminato rispetto alle altre forme contrattuali.

Per cercare di raggiungere questo obiettivo – e cioè quello di indurre i datori di lavoro ad assumere a tempo indeterminato – sono stati introdotti, nell'ultimo anno, una serie di incentivi economici o normativi, quali:

- sgravi contributivi triennali in favore dei datori di lavoro che assumono nuovi lavoratori a tempo indeterminato nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2015 (art. 1, c. 118-122, legge n.190/2014);
- deduzione integrale, dalla base imponibile IRAP, del costo del lavoro dei dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 1, c. 20, legge n.190/2014);

- alleggerimento delle regole in materia di licenziamento per i nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato attraverso il ridimensionamento del campo di applicazione dell'istituto della "reintegra" nel posto di lavoro che, nel nuovo quadro normativo, diviene residuale ed eccezionale rispetto alla regola, rappresentata dall'indennizzo economico (d.lgs. n.23/2015).

Accanto a queste misure incentivanti sono state introdotte alcune altre disposizioni che cercano di limitare la possibilità di ricorrere a forme contrattuali alternative al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ci si riferisce in particolare:

- al limite alla possibilità di instaurare contratti di lavoro a tempo determinato (20 per cento della forza lavoro, salvo eccezioni), introdotto dal decreto legge n.34/2015 convertito dalla legge n. 78/2015, e ribadito, come vedremo, dal decreto in commento;
- alla revisione, in senso fortemente restrittivo, delle collaborazioni autonome di carattere personale (contratto a progetto, collaborazioni occasionali, associazione in partecipazione con apporto di lavoro), ad opera del decreto legislativo in commento.

Insomma si tratta di un mosaico complesso, che si va gradualmente componendo attraverso una serie di provvedimenti legislativi (alcuni dei quali *in itinere*), anche estranei alla legge delega 183/2014 (jobs act). Il disegno che ne risulta, anche se mancano ancora alcune tessere del mosaico, è sufficientemente chiaro: si vuole favorire, attraverso un complesso e articolato sistema di incentivi e disincentivi economici e normativi, il lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato.

A prescindere da alcune considerazioni di carattere generale e che attengono alla politica del lavoro (secondo alcuni autori il legislatore si è mostrato ancora una volta poco attento ai nuovi modi di lavorare e produrre, continuando a guardare con malcelato sospetto le forme di lavoro flessibili), un progetto di riforma del lavoro che si pone l'obiettivo di rivitalizzare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ponendolo al centro delle politiche del lavoro ed ergendolo a forma comune del modo di lavorare, non poteva non destare preoccupazione in un settore, come quello agricolo, caratterizzato da esigenze lavorative discontinue e stagionali, ove il tempo determinato rappresenta la regola e non l'eccezione.

Per tali ragioni Confagricoltura, nelle fasi preparatorie della riforma, si è attivata nelle sedi istituzionali competenti per far comprendere al Governo, e alle principali forze politiche che lo sostengono, le particolarità del lavoro agricolo e la necessità di salvaguardare gli attuali livelli di flessibilità del sistema (che peraltro hanno consentito al settore primario, in questo settennio di crisi, di mantenere i livelli occupazionali preesistenti ed in alcuni anni addirittura di accrescerli).

E così, grazie anche alla nostra azione, la disciplina del rapporto di lavoro a termine, come modificata dal decreto in commento, **non si applica ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato**, in virtù dell'espressa esclusione contenuta all'art. 29, c. 1, lett. b), del decreto medesimo, che riproduce testualmente l'esclusione già contemplata nell'art. 10, c.2, del d.lgs. n.368/2001.

Si tratta di un importante risultato, non semplice, né scontato, che consente alle imprese agricole di poter continuare ad occupare gli operai a tempo determinato in modo estremamente flessibile, senza obblighi di forma, né limiti di durata, di proroga e di reiterazione.

Tutto ciò premesso, si forniscono qui di seguito prime indicazioni in merito alle principali disposizioni della riforma delle tipologie contrattuali di maggiore interesse per le imprese agricole e per il nostro sistema associativo.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE, A PROGETTO, OCCASIONALI (ARTT. 2, 52, 54)

A decorrere dal 25 giugno 2015, non è più possibile instaurare nuovi contratti di collaborazione a progetto o di collaborazione occasionale (nota anche come "mini cococo").

Lo dispone l'art. 52 del decreto in commento, il quale prevede testualmente che *"le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 (quelle appunto relative ai contratti a progetto e occasionali n.d.r.) sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto"*.

Le norme abrogate restano transitoriamente in vigore solo per regolare i contratti di collaborazione già in atto alla data di entrata in vigore del decreto in commento (25 giugno 2015).

Pertanto, a decorrere dal 25 giugno 2015:

- non è più possibile instaurare nuove collaborazioni a progetto (co.co.pro) o occasionali (mini co.co.co.);
- i rapporti di collaborazione in essere alla predetta data continueranno ad essere regolati, fino a scadenza naturale del contratto, dalle norme previgenti.

Dopo aver disposto il superamento (con le eccezioni sopra ricordate) delle collaborazioni a progetto ed occasionali, il decreto in commento, con una disposizione di dubbia coerenza rispetto all'intento di limitare le collaborazioni personali, precisa all'art. 52, c. 2, che *"resta salvo quanto già disposto dall'articolo 409 del Codice di Procedura Civile"*.

Detto articolo si riferisce – sia pure ai fini processuali, per definire l'ambito di applicazione del rito del lavoro – ai *"rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato"*.

Questa previsione normativa – pur essendo contenuta nel codice di rito – è stato il primo (e per lungo tempo unico) riferimento normativo delle collaborazioni coordinate e continuative, ed ha aperto la strada alla teorizzazione dei cosiddetti rapporti parasubordinati.

L'esplicita salvaguardia di tale disposizione contenuta nell'art. 409 c.p.c., sembra dunque comportare la rinascita delle (vecchie) collaborazioni coordinate e continuative, soppiantate nel 2003 dalle collaborazioni a progetto.

Come tutto ciò si concili con il dichiarato intento del legislatore di limitare l'utilizzo di tipologie contrattuali – come quelle parasubordinate – potenzialmente elusive del rapporto di lavoro subordinato non è chiaro.

Ma la scarsa coerenza della previsione (che fa rivivere le vecchie co.co.co) è sensibilmente stemperata dall'art. 2 del decreto in commento il quale – a decorrere dal 1° gennaio 2016 – riconduce alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato le collaborazioni continuative a carattere esclusivamente personale, i cui tempi e modi della prestazione siano determinati dal committente.

Ed infatti il citato art. 2 dispone espressamente che, a far data dal 1° gennaio 2016, la disciplina del lavoro subordinato troverà applicazione, in via di principio, *"anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"* (art. 2, c. 1).

Dall'anno prossimo, quindi, tutte le collaborazioni continuative che si concretizzano in prestazioni esclusivamente personali e che risultano etero-organizzate dal committente (che ne decide tempi e luoghi) saranno assoggettate alla disciplina prevista per i rapporti di lavoro subordinato.

Per l'assoggettamento alla disciplina del lavoro subordinato è necessario che ricorrano congiuntamente tutte e tre le condizioni previste, e cioè che le prestazioni oggetto della collaborazione siano:

1. continuative;
2. esclusivamente personali;
3. organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

L'importanza attribuita dal Governo a siffatta modifica è ben rappresentata dalla sua collocazione sistematica: la disposizione, infatti, è situata all'inizio del decreto (precisamente all'articolo 2), subito dopo l'enunciazione di principio relativa al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato contenuta nel primo articolo.

L'assoggettamento alla disciplina del lavoro subordinato non scatta quando si tratti:

1. di casistiche disciplinate (anche prima della entrata in vigore del decreto) dalla contrattazione collettiva nazionale in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore;
2. di collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
3. di attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
4. di collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. (art. 90, l. n. 289/2002);
5. di collaborazioni nella pubblica amministrazione, in attesa della relativa riforma, fermo restando il divieto di un loro utilizzo a far data dal 1° gennaio 2017.

Da sottolineare che tra le eccezioni non sono più ricomprese – come in precedenza (art. 61, c.3, d.lgs. n.276/2003) – le collaborazioni con soggetti titolari di pensione di vecchiaia. È un'esclusione poco comprensibile se si considera che difficilmente i rapporti di collaborazione con pensionati di vecchiaia sono finalizzati ad eludere le norme sul lavoro dipendente.

La "presunzione" di subordinazione può inoltre essere preventivamente neutralizzata ricorrendo alla procedura di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 (art. 2, c. 3) per attestare l'insussistenza dei parametri sopra ricordati (continuità; personalità della prestazione; etero-organizzazione del lavoro).

Per consentire la sistemazione dei casi dubbi, sempre a far data dal 1° gennaio 2016, i committenti/datori di lavoro privati possono regolarizzare la propria posizione assumendo con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, i soggetti già titolari (con i medesimi datori) di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) o i soggetti titolari di partita IVA.

L'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali, connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, fatti salvi gli illeciti già accertati a séguito di accessi ispettivi effettuati in data precedente l'assunzione (art. 54 del d.lgs. n. 81/2015), è subordinata a due condizioni:

- a) sottoscrizione da parte dei lavoratori coinvolti di atti conciliativi aventi ad oggetto tutte le pretese pregresse;

b) nessun recesso dalle assunzioni nei 12 mesi successivi da parte del datore di lavoro (salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

Da ultimo si chiarisce che non è stato soppresso il contratto d'opera (art. 2222 del c.c.) con il quale *"una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente"*.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (ARTT.4-12)

Gli articoli da 4 a 12 disciplinano il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, precedentemente regolamentato dal d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 che viene espressamente abrogato (art. 55, c.1, lettera a).

Nel complesso viene sostanzialmente confermata la previgente disciplina, a partire dall'obbligo di dare puntuale indicazione, nel contratto scritto, della durata della prestazione lavorativa e della esatta collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno (obbligo che può essere assolto, in caso di lavoro a turni, col semplice rinvio ai turni programmati di lavoro su fasce orarie prestabilite).

La principale novità – oltre quella (più formale che sostanziale) di abbandono, da parte del legislatore, della classica tripartizione tra part-time orizzontale, verticale e misto (che tuttavia resta nella prassi contrattuale) – è rappresentata dalla possibilità di utilizzare le clausole elastiche (variazione in aumento della durata della prestazione) e/o flessibili (variazione della collocazione oraria della prestazione) e di ricorrere al lavoro supplementare, anche in assenza di specifiche regolazioni collettive, ferma restando la necessità del consenso del lavoratore.

Si tratta di una novità che ha comunque scarsa incidenza nel nostro settore produttivo, in quanto come noto sia la contrattazione collettiva per gli operai agricoli e florovivaisti che quella per i quadri e gli impiegati agricoli disciplina puntualmente l'utilizzo della predette forme di flessibilità oraria della prestazione, che restano dunque valide ed applicabili.

Più nello specifico, rispetto alla precedente normativa, emergono le seguenti differenze:

- **lavoro supplementare.** Qualora la contrattazione collettiva non disciplini il lavoro supplementare (quello eseguito oltre l'orario di lavoro stabilito ma entro i limiti dell'orario normale), lo svolgimento di ore supplementari può comunque essere richiesto al lavoratore nei limiti del 25 per cento delle ore di lavoro settimanali; il lavoratore, che dovrà essere retribuito con una maggiorazione del 15 per cento, può rifiutarsi per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale (art. 6, c.1-2). Si ricorda che nella disciplina precedente era esclusivamente demandata alla contrattazione collettiva la definizione del numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, delle relative causali in relazione alle quali era consentita la richiesta di svolgimento di lavoro supplementare, nonché delle conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi;
- **clausole elastiche.** Riguardo alle cosiddette clausole flessibili o elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa o anche, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa), la nuova disciplina (art. 6, c.4) - pur continuando ad esigere che le medesime siano pattuite per iscritto - non richiede più, come in precedenza, che esse siano oggetto di uno specifico patto scritto (ulteriore rispetto al normale contratto di lavoro). Inoltre viene previsto (art. 6, c. 6) che nell'ipotesi di carenza di regolamentazione collettiva, le clausole flessibili o elastiche sono ammissibili se sottoscritte dalle parti dinanzi ad una delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro. In tal caso la misura massima dell'aumento previsto non può superare il 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale (si ricorda che una clausola di variazione in aumento è ammessa solo per i rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto). Per le modifiche dell'orario in applicazione delle predette clausole, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Viene altresì esteso (art. 6, c.7) il diritto alla revoca del consenso prestato alle suddette clausole flessibili o elastiche ai soggetti affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti;
- **periodo di comperto.** Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi di rimodulare la durata del periodo di prova e di preavviso (art. 7, c.2), la rimodulabilità del periodo di conservazione del posto di lavoro viene estesa anche all'ipotesi di infortunio (oltre a quella, già prevista, della malattia);
- **trasformazione.** Il diritto di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (nonché, in base ad eventuale successiva richiesta, di nuova trasformazione a tempo pieno) è esteso in favore dei soggetti affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, oltre a quelli affetti da patologie oncologiche (art.8, c.3); il diritto alla priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale è esteso alle ipotesi in cui il coniuge o un figlio od un genitore del lavoratore sia affetto da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti (art. 8, c. 4) ed al lavoratore con figlio convivente minore di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap (art. 8, c.5);
- **part-time in luogo del congedo parentale.** Viene introdotto il diritto per il lavoratore di richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (art. 8, c. 7).

Da ultimo vale la pena sottolineare che è stata anche modificata e semplificata la norma che stabilisce il principio di pari trattamento del lavoratore a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno di pari inquadramento.

Ed infatti - in sostituzione dell'art. 4 del d.lgs. n. 61/2000 ("*Principio di non discriminazione*") che, come detto, è stato espressamente abrogato - l'art. 7 del decreto in commento ("*Trattamento del lavoratore a tempo parziale*") - con una formulazione più generica rispetto alla precedente norma citata - prevede che "*il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa*".

LAVORO INTERMITTENTE (ARTT. 13-18)

Gli articoli da 13 a 18 riguardano il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata). Si ricorda che mediante tale contratto - il quale può essere a tempo indeterminato o a termine - un lavoratore "*si pone a disposizione*" di un datore di lavoro, per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente.

La disciplina del lavoro intermittente non subisce sostanziali modifiche rispetto alla riforma Fornero (legge n.92/2012), già intervenuta su questo istituto con previsioni che ne hanno di fatto ridotto l'applicazione a seguito di una più complessa burocrazia gestionale.

Rispetto all'attuale disciplina dell'istituto, stabilita dagli artt. da 33 a 40 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che viene espressamente abrogata (art. 55, c.1, lettera d), emergono le seguenti differenze:

- stando alla infelice formulazione dell'art. 13, c. 1, del decreto, sembrerebbe che si subordini alle determinazioni dei contratti collettivi anche l'ammissibilità dell'ipotesi di contratto intermittente relativo a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, mentre la precedente disciplina consentiva in via diretta quest'ipotesi di contratto intermittente (su questo aspetto occorrerà attendere dunque i chiarimenti delle amministrazioni competenti);
- il criterio di computo dei lavoratori intermittenti nell'organico dell'impresa ("*in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre*") è esteso alle ipotesi in cui il computo rilevi per l'applicazione di una disciplina di fonte contrattuale (mentre la corrispondente norma previgente fa riferimento solo all'applicazione delle "*normative di legge*").

Per quanto riguarda le tipologie di attività per le quali è possibile ricorrere al lavoro intermittente occorre continuare a rifarsi alla contrattazione collettiva o, in assenza, ai casi individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Al riguardo deve ritenersi che, fino all'emanazione del nuovo decreto ministeriale, restino in vigore i casi individuati nel precedente decreto 23 ottobre 2004 e che quindi sia "*ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657*" (art. 55, c. 3).

Resta sempre ammesso il lavoro intermittente con giovani con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni si svolgano entro il 25° anno) e con adulti che abbiano più di 55 anni.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO (ARTT.19-29)

Gli articoli da 19 a 29 riguardano il contratto di lavoro dipendente a tempo determinato che, come si ricorderà, era già stato oggetto di modifiche da parte dell'attuale Governo con il decreto legge n.34/2014 convertito dalla legge n. 78/2014.

Il decreto in commento, di fatto, si limita a recepire la previgente disciplina (d.lgs.368/2001), come risultante dalle modifiche apportate dal recente d.l. 34/2014 convertito in legge 78/2014. Vengono solo apportate alcune limitate modifiche.

In particolare rispetto alla precedente disciplina dell'istituto - stabilita dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 che viene ora espressamente abrogato - emergono le seguenti principali differenze:

- in merito all'ipotesi di un **ulteriore contratto a termine**, in deroga al limite complessivo di durata di 36 mesi, si prevede (art. 19, c.3) che esso abbia una durata non superiore a 12 mesi, mentre la norma previgente demandava ad avvisi comuni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la determinazione della durata massima dell'ulteriore contratto;
- riguardo alla disciplina delle **proroghe**, confermata nel suo impianto originario dall'articolo 21 del decreto legislativo n.81/2015, si specifica che, qualora il numero delle proroghe sia superiore a cinque, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga (tale profilo non era esplicitamente disciplinato dalla normativa precedente);
- l'impugnazione giudiziale del contratto di lavoro a tempo determinato deve avvenire entro 120 giorni dalla sua cessazione, a pena di decadenza (art. 28, c.1).
- in caso di splafonamento della percentuale di contingentamento del lavoro a termine (20 per cento della forza lavoro a tempo indeterminato) si applica solo una sanzione amministrativa commisurata alla retribuzione dei lavoratori in eccesso e non la trasformazione dei contratti a termine interessati in contratti a tempo indeterminato.

Da sottolineare che la nuova disciplina del rapporto di lavoro a termine non incide sui 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, dalla normativa è stata infatti mantenuta l'esclusione espressa di tale tipologia di rapporti dalla normativa generale (art. 29, c.1).

Pertanto, come già sottolineato, la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro a tempo determinato con gli operai agricoli (OTD) – caratterizzata dalla massima flessibilità – resta invariata.

Le modifiche introdotte dal decreto in commento trovano piena applicazione alle imprese agricole che occupano impiegati, quadri e dirigenti.

DECRETO DIGNITÀ E RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio 2018, è stato pubblicato il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, avente ad oggetto "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese".

Il provvedimento è applicabile con effetto immediato. Numerose le norme modificate: disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato, disincentivo alla delocalizzazione, aumento contributivo sempre sui contratti a termine, lavoro in somministrazione, aumento delle indennità ex D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act).

Il focus del decreto "dignità" è comunque sul rapporto a termine.

Premesso che per il settore agricolo poco cambia (ricordiamo, infatti, che le norme varate non si applicano ai rapporti di lavoro tra datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, poiché tale applicabilità è esclusa dall'art. 29, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 81 del 2015) e che pertanto le modifiche sono vevoli per i soli dipendenti agricoli con qualifica impiegatizia) si rileva come la norma in sostanza riduca da 36 a 24 mesi la durata massima del rapporto a termine, limiti il numero delle proroghe e dei rinnovi, introduca la causale per i rapporti di durata superiore a 12 mesi, ed incrementi gli oneri contributivi in caso di rinnovo.

Vediamo in concreto le modifiche apportate e subito in vigore.

Durata

La durata massima possibile del contratto a termine è ridotta da 36 mesi a 24 mesi.

Causali

Come in precedenza, per i contratti fino a 12 mesi di durata non è obbligatorio indicare la causale. Qualora il contratto sia di durata superiore ai 12 mesi, anche per effetto di proroghe e /o rinnovi, è indispensabile per iscritto indicare una delle due causali di legge:

- a) *esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori,*
- b) *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

Proroghe e rinnovi

La causale deve essere indicata solo se il periodo aggiuntivo determina il superamento di 12 mesi.

La norma ammette non più di 4 proroghe (in precedenza erano 5) nell'arco massimo dei 24 mesi (erano 36). Il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (anziché della sesta).

In caso di rinnovo del contratto a termine inferiore a 12 mesi, la causale è da indicare anche se il rapporto non supera il termine di 12 mesi.

Impugnazione stragiudiziale

La norma amplia la possibilità di impugnare il contratto a termine, che è incrementato da 120 giorni a 180 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Contributo aggiuntivo

Sempre per dimostrare il disvalore dell'ordinamento verso i contratti a termine è stabilito un aumento del contributo aggiuntivo per il finanziamento della NASPI pari allo 0,5% che si somma all'1,4% previgente ed a carico del datore di lavoro (art. 2, comma 28, L. 92/2012).

L'aumento opera in caso di rinnovo contrattuale e per ogni rinnovo successivo.

Somministrazione

Le nuove regole si applicano anche nei rapporti tra le agenzie di somministrazione ed i lavoratori da queste dipendenti, fattispecie questa non presente nel settore agricolo

Entrata in vigore e norme transitorie

Le nuove regole – che sono in vigore dal 14 luglio 2018 – non si applicano ai contratti a termine in corso, che proseguono dunque fino alla loro naturale scadenza.

Nel caso in cui viceversa si proceda alla proroga od al rinnovo, si dovrà dare corso alle nuove regole sia per la durata, che per le causali e per il numero di proroghe.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ARTT.30-40)

Gli articoli da 30 a 40 rivedono la normativa in materia di somministrazione di lavoro che, secondo la rinnovata definizione dettata dall'art. 30 del d.lgs. n.81/2015, è "il contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d.lgs. n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore".

Rispetto all'attuale disciplina dell'istituto - stabilita dall'art. 18, commi 3 e 3-bis, e dagli artt. da 20 a 28 del d.lgs. n. 276/2003 (che viene espressamente abrogata dall'art. 55, c.1, lettera d) - emergono le seguenti differenze principali:

- analogamente a quanto già previsto per la somministrazione a tempo determinato, vengono eliminate le ipotesi di ammissibilità del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato che diventa dunque "a-causale"; viene però introdotto un limite quantitativo al suo impiego, pari al 20 per cento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al primo gennaio di stipula (salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore);
- al contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore non si applica il limite generale di durata per i contratti di lavoro a termine, pari a 36 mesi (mentre il limite si applica alle missioni a tempo determinato presso l'utilizzatore); allo stesso modo, al contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore non si applicano i limiti numerici (20 per cento della forza lavoro) previsti in via generale per i contratti di lavoro a termine (articolo 34, comma 2).

APPRENDISTATO (ARTT.41-47)

Gli articoli da 41 a 47 disciplinano i contratti di apprendistato che erano peraltro già contenuti in un testo unico (d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167) ed erano già stati oggetto di modifica ad opera dell'attuale Governo (decreto legge n.34/2014 convertito dalla legge n. 78/2014).

Qui vengono adottati ulteriori correttivi rispetto ad alcuni vincoli che hanno causato lo scarso utilizzo di tale forma contrattuale, soprattutto con riferimento all'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, che si vorrebbe ora configurare come vero e proprio strumento dell'offerta educativa scolastica.

Rispetto all'attuale disciplina, stabilita dal citato T.U. che viene espressamente abrogato (art. 55, c.1, lettera g), si segnalano le seguenti differenze:

- in merito alle tre tipologie di contratto di apprendistato - per la qualifica e per il diploma professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e di ricerca - il decreto legislativo modifica la denominazione della prima, che viene ora individuata come *"apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione di specializzazione tecnica superiore"*, mentre la seconda tipologia viene indicata esclusivamente come *"apprendistato professionalizzante"* (e non più "contratto di mestiere"); si specifica, inoltre, che la prima e la terza tipologia fanno riferimento ai titoli di istruzione e formazione ed alle qualificazioni professionali contenuti nel relativo Repertorio nazionale, di cui all'art. 8 del d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, definito nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni (art. 41);
- si specifica che il requisito della forma scritta del contratto di apprendistato è posto a fini probatori (articolo 42, comma 1);
- si prevede che, nell'apprendistato della prima e della terza tipologia, il piano formativo individuale sia predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa (articolo 42, comma 1);
- si specifica che, nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa di provenienza (articolo 42, comma 3);
- rispetto alla norma che subordina, per i datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti, l'ammissibilità del contratto di apprendistato alla prosecuzione (a tempo indeterminato) del rapporto di lavoro (al termine del periodo di apprendistato), nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti (esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa), il d.lgs. n.81/2015 (articolo 42, c. 8) limita tale condizione all'assunzione di lavoratori con l'apprendistato professionalizzante (e non anche con le altre due tipologie);
- riguardo al solo apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione di specializzazione tecnica superiore:
 - ✓ la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni o, in carenza di normativa regionale, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (prima: la competenza era esclusivamente delle regioni, previo accordo con lo Stato e sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori (art. 43, c. 3);
 - ✓ il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo lo schema, i contenuti degli obblighi formativi a carico del datore di lavoro e la durata degli stessi, definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (art. 43, c. 6). Il medesimo decreto definisce i criteri generali per lo svolgimento dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che possa essere svolto in apprendistato ed i requisiti delle relative imprese. In ogni caso, la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per gli anni successivi;
 - ✓ per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, salva diversa previsione dei contratti collettivi, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al

lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta (art. 43, c. 7). La norma precedente riconosceva invece il 35 per cento della retribuzione per le ore di formazione;

- ✓ il datore di lavoro ha la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati (che abbiano concluso positivamente i percorsi in oggetto), ai fini del consolidamento e dell'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, rilevanti anche ai fini del conseguimento di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto può anche essere prorogato di un anno qualora, al termine del periodo contemplato, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale (art. 43, c.4);
- ✓ tale tipologia contrattuale può essere utilizzata per assumere giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali (di istruzione secondaria superiore), per il conseguimento del diploma e per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore; in tale fattispecie, il contratto non può avere durata superiore a 4 anni;
- riguardo al solo apprendistato professionalizzante:
 - ✓ viene precisato che la qualificazione professionale al cui conseguimento è inteso il contratto è determinata dalle parti contraenti sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale, stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 44, c.1);
 - ✓ viene soppressa l'ipotesi (di cui all'art. 4, c.2, del d.lgs. n.167/2011) che gli accordi interconfederali o i contratti collettivi contemplino una modulazione della durata e delle modalità di erogazione della formazione anche in ragione dell'età dell'apprendista; analogamente, si sopprime la norma (di cui all'art. 4, c. 3, del citato decreto legislativo) in base alla quale l'offerta formativa pubblica sia disciplinata dalle regioni anche in relazione all'età dell'apprendista;
- riguardo al solo apprendistato di alta formazione e di ricerca:
 - ✓ viene rivisto l'ambito di applicazione della norma rispetto alla disciplina previgente (art. 45, c.1): limitato ai soli lavoratori in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore; unificato a 18 anni il limite minimo di età per l'apprendista (la norma previgente poneva un limite inferiore, a 17 anni, per l'ipotesi in cui il soggetto sia già in possesso di una qualifica professionale); soppressa l'ipotesi di utilizzo per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore o per lo svolgimento di un praticantato per "esperienze professionali";
 - ✓ il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo lo schema, i contenuti degli obblighi formativi a carico del datore di lavoro e la durata degli stessi, definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (art. 45, c. 2). La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale;
 - ✓ per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta (mentre nella disciplina vigente non erano previste riduzioni); per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, salva diversa previsione dei contratti collettivi.

Da ultimo, il comma 10 dell'art. 47 rinvia ad una norma successiva la revisione degli incentivi per i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale (prima tipologia) ed all'apprendistato di alta formazione e di ricerca (seconda tipologia), nell'ambito dell'esercizio della delega sulla razionalizzazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art.1, commi 3 e 4, della citata legge n. 183/2014.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO (ART. 53)

L'articolo 53 del decreto legislativo modifica radicalmente la disciplina del contratto di associazione in partecipazione (contenuta nell'articolo 2549 del codice civile) il cui impiego, come si ricorderà, era già stato notevolmente circoscritto dalla riforma Fornero (legge n. 92 del 2012), al fine di limitare il più possibile il rischio di associazioni non genuine (che mascheravano cioè rapporti di lavoro subordinato).

Più in particolare il nuovo secondo comma dell'art. 2549 c.c. (come modificato dalla normativa in commento) prescrive che *"nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro"*.

Viene dunque vietata *tout court* l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte di un associato persona fisica. Si tratta di una novità negativa per il settore primario che, per le sue caratteristiche intrinseche, faceva un significativo impiego di tale forma contrattuale soprattutto per la gestione dei punti vendita aziendali e delle attività agrituristiche.

Il comma 2 del citato articolo 53 fa salvi gli effetti dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro già stipulati, che dunque proseguono regolarmente fino alla loro cessazione naturale.

LAVORO RIPARTITO (ART. 55, C.1, LETTERA D)

Viene espressamente abrogato il contratto di lavoro ripartito (noto anche come *Job Sharing*) precedentemente disciplinato dagli articoli 41-45 del d.lgs. n.276/2003. Si tratta di una forma contrattuale tradizionalmente utilizzata solo per alcune mansioni (es. servizi di portierato) e di nessun rilievo per il settore agricolo.

DISCIPLINA DELLE MANSIONI (ART. 3)

L'articolo 3 opera una revisione della disciplina sull'attribuzione di mansioni e sulle variazioni delle stesse, in ossequio ai principi della legge delega (art. 1, c.7, lett. e), legge n. 183/2014), attraverso la modifica dell'articolo 2103 del codice civile rubricato "Prestazione del lavoro".

La nuova normativa mira a superare le rigidità che caratterizzavano quella precedente (che vietava ogni forma di "demansionamento"), cercando di contemperare le esigenze di riorganizzazione/ristrutturazione aziendale, con l'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita, anche attraverso la modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

Vale la pena di ricordare che la previgente disciplina - che risale allo Statuto dei lavoratori - stabiliva che il lavoratore dipendente fosse adibito alle mansioni per le quali era stato assunto ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (ogni patto contrario era considerato nullo). L'eventuale assegnazione a mansioni di livello superiore comportava il diritto al trattamento economico corrispondente e diventava definitiva dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e, in ogni caso, non superiore a tre mesi (sempre che la medesima non avesse avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente e con diritto alla conservazione del posto).

La giurisprudenza – non senza incertezze e ripensamenti – aveva comunque ammesso alcune limitate ipotesi di demansionamento (cioè, di attribuzione a mansioni inferiori): situazioni temporanee di necessità, determinate da forza maggiore; esigenza di evitare il licenziamento per motivi oggettivi o il collocamento in cassa integrazione.

Rispetto a tale disciplina, contenuta nel citato articolo 2103 del codice civile, il decreto legislativo in commento apporta significative innovazioni.

Innanzitutto viene ampliata la possibilità di variazione unilaterale delle mansioni da parte del datore di lavoro (cosiddetto *jus variandi*). Ed infatti il lavoratore può essere assegnato a mansioni "*riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*". Non viene dunque più richiesta l'equivalenza delle mansioni (come nel previgente testo dell'art.2103 c.c.), essendo ritenuta sufficiente l'appartenenza allo stesso livello contrattuale di inquadramento.

Ma la novità più significativa è costituita dal riconoscimento al datore di lavoro della facoltà di assegnare il lavoratore, unilateralmente, a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Tale facoltà di demansionamento del prestatore di lavoro viene infatti espressamente consentita nelle seguenti fattispecie:

- 1) modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore;
- 2) altre ipotesi contemplate dai contratti collettivi.

Il mutamento delle mansioni è comunicato per iscritto (a pena di nullità) e il lavoratore ha diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad esempio indennità di cassa se le nuove mansioni non contemplano più il "maneggio" di denaro).

In ogni caso, la dequalificazione unilaterale non può comportare la modifica di categoria legale (ad esempio da impiegato a operaio) del lavoratore interessato. In sostanza si può abbassare il livello di inquadramento contrattuale (ad esempio da impiegato di prima ad impiegato di seconda) ma non la categoria legale (da impiegato ad operaio).

E' inoltre previsto che il mutamento di mansioni si accompagni ad un obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina, in ogni caso, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni, né alcuna sanzione.

Qualora la modifica, anziché essere unilaterale (cioè disposta dal solo datore di lavoro), è concordata col lavoratore interessato, il demansionamento può essere decisamente più incisivo, in quanto può incidere sia sulla categoria legale, con passaggio, ad esempio, da impiegato ad operaio, e sia sulla retribuzione percepita, con passaggio alla retribuzione inferiore prevista per il nuovo livello di inquadramento contrattuale.

Eventuali patti di demansionamento debbono essere sottoscritti nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. (commissioni di conciliazione, etc.) ovvero dinanzi alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un sindacato, un avvocato o un consulente del lavoro.

L'accordo deve inoltre essere effettuato nell'interesse del lavoratore "*alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita*".

Novità vengono introdotte anche in merito alle ipotesi di assegnazione a mansioni di livello superiore. Viene infatti elevato (settimo capoverso) da tre mesi a sei mesi il periodo di svolgimento oltre il quale l'assegnazione diventa definitiva e si dispone che tale termine si applichi solo in mancanza di determinazione di un diverso termine da parte dei contratti collettivi (mentre la norma previgente prevedeva che il termine contemplato da questi ultimi non potesse essere superiore a tre mesi).

La novella specifica, inoltre, che i sei mesi devono essere continuativi (in merito, con riferimento al termine di tre mesi, la giurisprudenza si era espressa in modo discordante).

Naturalmente laddove la contrattazione collettiva preveda un termine diverso, questo resta applicabile.

Decreti legislativi n.148, 149, 150 e 151/2015.

PREMESSA

Sulla Gazzetta Ufficiale del 23 settembre 2015 (serie generale n. 221, supplemento ordinario n. 53), sono stati pubblicati gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi delle deleghe per il riordino del mercato del lavoro contenute nella legge 10 dicembre 2014, n. 183 (meglio nota come "*Jobs Act*").

Si tratta, in particolare, dei seguenti provvedimenti:

- d.lgs. 14 settembre 2015, n.148, recante "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*";
- d.lgs. 14 settembre 2015, n.149, recante "*Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale*";
- d.lgs. 14 settembre 2015, n.150, recante "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*";
- d.lgs. 14 settembre 2015, n.151, recante "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità*".

Essendo le materie di scarso interesse per il settore, si omette il commento delle predette normative.

RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ (d.lgs. n.151/2015)

Lo schema di decreto legislativo n.151/2015 recante "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità*" è il più corposo e articolato dei quattro decreti in commento.

Esso infatti apporta modifiche alla disciplina delle seguenti materie:

- collocamento obbligatorio;
- sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- sanzioni;
- dimissioni e risoluzione consensuale;
- controlli a distanza;
- ferie e riposi;
- organismi, competenze e fondi operanti in materia di pari opportunità.

COLLOCAMENTO MIRATO DEI SOGGETTI CON DISABILITÀ (ARTT.1-13)

In attuazione di un apposito criterio di delega contenuto nell'art. 1, c.4, lett. g, della legge n. 183/2014, viene ampiamente rimaneggiata la legge 12 marzo 1999, n. 68 che disciplina l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e di altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, con il duplice obiettivo di razionalizzare e revisionare le procedure e gli adempimenti dei datori di lavoro e, al contempo, di favorire l'integrazione di tali soggetti nel mercato del lavoro.

Queste le principali novità per i datori di lavoro (compresi quelli agricoli):

- viene eliminato il regime di gradualità delle assunzioni per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti e per le organizzazioni di tendenza, prevedendo che dal 1° gennaio 2017 l'obbligo di assumere un disabile scatti in automatico, senza cioè dover attendere la nuova assunzione (come invece stabiliva il previgente testo dell'art. 3, legge n.68/1999); dal 1° gennaio 2017, in altre parole, i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti computabili saranno obbligati ad avere alle loro dipendenze un lavoratore disabile contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori computabili;
- i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, sono computati nella cd. quota di riserva, purché si tratti di soggetti che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico. In altre parole se un datore di lavoro ha già un dipendente con tali caratteristiche, può computarlo tra i soggetti disabili che è tenuto ad occupare per legge (nuovo

comma 3bis dell'art. 4, legge n.68/99). Non si tratta di una vera e propria novità, dato che già in via amministrativa il Ministero del lavoro aveva assunto tale orientamento (circ. Ministero del Lavoro n.2/2010 e n.66/2001; interpello Ministero del Lavoro n.40/2008);

- l'avviamento al lavoro di un soggetto avente diritto al collocamento obbligatorio avviene tramite **richiesta nominativa** o tramite apposita convenzione con i centri per l'impiego (il datore di lavoro può anche richiedere all'ufficio competente di effettuare la "preselezione" dei disabili iscritti nell'apposito elenco). È stata dunque superata la procedura di richiesta numerica prevista nel previgente testo dell'art. 7 della legge n.68/1999. L'avviamento d'ufficio (e dunque numerico) è circoscritto all'ipotesi di inadempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro e deve comunque essere esercitato nel rispetto della graduatoria per la qualifica richiesta o concordata in base alle qualifiche disponibili;
- viene **elevata la misura degli incentivi economici** previsti dall'articolo 13 della legge n. 68/99 per l'inserimento di disabili gravi. In caso di assunzione a tempo indeterminato viene infatti riconosciuto, per 36 mesi, un incentivo pari a:
 - ✓ 70% (prima 60%) dell'imponibile previdenziale per l'assunzione di disabili con almeno l'80% di riduzione della capacità lavorativa;
 - ✓ 35% (prima 25%) dell'imponibile previdenziale per l'assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 69 ed il 79%.

L'incentivo spetta per un periodo di 60 mesi ed è pari al 70% della retribuzione in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi (per tutta la durata dello stesso), di persone con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

La nuova disciplina degli incentivi economici si applica alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2016, sia in caso di chiamata diretta sia con convenzione. L'incentivo viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili ed è riconosciuto dall'INPS, in base alle risorse disponibili (con un decreto ministeriale che verrà emanato annualmente), secondo l'ordine di presentazione delle apposite domande telematiche.

Al fine di migliorare l'efficacia del servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro dei soggetti aventi diritto, il decreto legislativo n.151/2015 ha inoltre previsto che, entro 180 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto stesso, vengano adottati uno o più decreti del Ministero del lavoro per la definizione di apposite linee guida per il collocamento mirato dei lavoratori disabili, attraverso la promozione di alcuni strumenti: rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi; accordi territoriali tra sindacati dei lavoratori, organizzazioni datoriali, cooperative sociali e associazioni di disabili; nuove modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità; individuazione di un responsabile dell'inserimento nei luoghi di lavoro. Secondo il rinnovato articolo 8 della legge n. 68/1999, i servizi per il collocamento mirato sono altresì responsabili della tenuta dell'elenco dei disabili disoccupati (che potranno iscriversi anche in un ambito territoriale diverso da quello di residenza anagrafica, previa cancellazione da quest'ultimo). Presso tali servizi viene istituito un apposito comitato tecnico deputato a valutare le capacità lavorative, ad individuare gli opportuni strumenti di inserimento e ad effettuare controlli periodici sulla permanenza della disabilità.

Sempre nell'ottica di rendere il sistema più efficiente, all'interno della già prevista Banca dati politiche attive e passive (di cui all'art. 8 della legge n.99/2013), viene prevista un'apposita sezione (Banca dati collocamento mirato) che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro obbligati ed ai lavoratori interessati. Questo nuovo archivio dovrà essere implementato da diverse fonti: centri per l'impiego (per quanto concerne sospensioni, esoneri e convenzioni), INPS (per gli incentivi), INAIL (interventi di inserimento ed integrazione lavorativa), Regioni e Province autonome, datori di lavoro. Questi ultimi in particolare trasmetteranno alla nuova Banca dati del collocamento mirato il prospetto informativo telematico dei lavoratori disabili in servizio (ai sensi dell'art. 9, c.6, della legge n.68/1999).

Da ultimo vale la pena di segnalare l'estensione dell'ambito di applicazione delle norme relative al diritto al lavoro dei disabili (legge n. 68/1999) alle persone la cui capacità di lavoro è ridotta in modo permanente (a causa di infermità, difetto fisico o mentale) a meno di un terzo. Tali soggetti, già destinatari dell'assegno di invalidità INPS, rientrano automaticamente tra i destinatari degli interventi normativi in materia di disabilità, posto che l'Istituto previdenziale ne ha già accertato l'invalidità civile.

Il punto sul "Collocamento disabili" in agricoltura.

Si coglie l'occasione per riassumere lo stato applicativo delle varie norme riguardanti il collocamento dei lavoratori disabili, nell'ambito del settore dell'agricoltura, anche tenuto conto della Riforma di cui al Jobs Act sopra illustrata.

Come si ricorderà, la legge 68/99 introdusse, abrogando la precedente legge 482/68, nuove regole per l'assunzione dei disabili e delle categorie assimilate (orfani e superstiti di deceduti di lavoro e di soggetti grandi invalidi, profughi italiano rimpatriati e vittime del turismo).

Tale normativa trova applicazione in ordine:

- 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 pubblica autorità (ASL, INAIL secondo le casistiche).

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. 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 (ora sei 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 stesse 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.

Con il "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.

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)".

Sul punto, occorre poi ricordare come in precedenza il Ministero del lavoro, circolare n. 4 del 17/01/2000, aveva chiarito come "per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa, nell'arco dell'anno solare, anche se non continuativamente, per un periodo complessivo di nove mesi ... (ora sei) ... calcolato sulla base delle corrispondenti giornate lavorative".

Parimenti, il Regolamento di esecuzione della legge n. 68/1999 (DPR. n. 33/2000) prevedeva come "per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi... (ora sei) ... di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestata nell'arco dell'anno solare, anche non continuative".

Per quanto riguarda, quindi, il settore agricolo al fine di determinare la durata di un contratto di lavoro a tempo determinato stagionale, non si dovrà fare riferimento all'arco temporale complessivo di durata del contratto (ad es. 1° marzo – 31 dicembre), bensì al numero di giornate concretamente ed effettivamente lavorate nell'arco solare dal dipendente, ancorché rese in modo non continuativo.

Recentemente si sono registrati atteggiamenti difformi in sede ispettiva e ciò, in particolare, circa la individuazione delle giornate di lavoro corrispondenti a sei mesi. I dubbi interpretativi si fondavano sulla individuazione, prevista nel C.C.N.L. operai agricoli, del numero di giornate lavorative mensili, convenzionalmente stabilite in 26 – il numero delle giornate corrispondenti ad un rapporto di lavoro di durata semestrale è quanto meno da fissare in 156 (26 gg x 6 mesi).

Peraltro, per il settore agricolo, si deve annotare come il precitato limite possa arrivare fino a 180 giornate di lavoro, e ciò in considerazione delle particolari norme contrattuali per gli operai agricoli, che individuano, convenzionalmente, in 180 giornate di lavoro l'anno il crinale tra i rapporti a termine e quelli a tempo indeterminato (vedi art. 21 e 23 C.C.N.L. del 25 maggio 2010) e sia in relazione alle disciplina legislativa che regola il lavoro e la previdenza in agricoltura. Si pensi ad esempio alla particolare disciplina circa l'integrazione salariale agricola che, stabilisce in 180 giornate di lavoro annue il requisito minimo per essere considerato OTI e, quindi, usufruire della CISOA (art. 17, legge 457/72) e le disposizioni derogatorie in materia di rapporti a termine (art. 10, b. 2, D.Lgs. N. 368/2001) e di orario di lavoro (art. 16, c. 1, lettera "g", ed art. 17, c. 2, lettera "c" e "d", D.Lgs. n. 66/2003).

Molte amministrazioni per inciso avevano "spesato" l'orientamento relativo al computo al computo sulle 180 giornate (es. Regione Emilia Romagna).

Con recente nota (n. 43 del 6 marzo 2018), L'Ispettorato nazionale del Lavoro, in risposta ad un quesito di Confagricoltura, circa i difformi orientamenti tenuti dagli organi ispettivi nei vari territori, ha chiarito che il computo dei rapporti di lavoro stagionali per determinare il superamento o meno dei 6 mesi (e dunque l'esclusione dalla base del calcolo) possa essere eseguito prendendo in considerazione le giornate effettivamente lavorate dagli operai agricoli "fino al limite di 180 giornate di lavoro annue".

Relativamente al personale a termine assunto per sostituire dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto, si precisa ancora che l'esclusione dal computo di tali dipendenti è previsto solo qualora nella lettera di assunzione sia precisato, nella causale, il nominativo del lavoratore avente diritto alla conservazione del posto (es. personale in maternità).

I datori di lavoro hanno, poi, l'obbligo annuale di presentazione del prospetto informativo. In sintesi, si ricorda che, qualora la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente sia tale da far ricadere il datore di lavoro interessato nell'ambito di applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie (in quanto occupi almeno 15 dipendenti, calcolati secondo quanto innanzi precisato), questi dovrà trasmettere per via telematica il prospetto informativo entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Il citato prospetto informativo disabili deve essere trasmesso da parte di tutti, indicando nel prospetto la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile o appartenente alle altre categorie assimilate, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per la quota riservata ai lavoratori disabili. La trasmissione del prospetto dovrà essere effettuate unicamente utilizzando la via della procedura telematica, sul sito www.cliclavoro.gov.it.

Il computo dei dipendenti, sul quale calcolare la quota di riserva, va effettuato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione del prospetto informativo.

I datori di lavoro i quali non abbiano registrato cambiamenti nella occupazione tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono obbligati ad inviare il prospetto informativo (art. 9 comma 6, L. 68/1999).

Con il D.lgs. n. 185/216 (correttivo del Jobs Act) sono state introdotte modifiche ulteriori alla normativa.

In specie, si prevede che possono essere computati nella **quota di riserva** i lavoratori che, già disabili prima la costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa **pari o superiore al 60%**.

Mutato anche il quadro sanzionatorio: trascorsi, infatti, sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione, il datore di lavoro è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a cinque volte la misura del

contributo esonerativo, ovvero **153,20 euro al giorno**, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

Relativamente agli obblighi di assunzione per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, si segnala anche la portata innovativa del decreto "Milleproroghe" (art. 3, comma 3ter, L. 192/2017), che ha stabilito nuove norme dal 1° gennaio 2018 per le assunzioni di disabili al superamento della soglia occupazionale sganciato dalla necessità di procedere ad una nuova assunzione.

In pratica, **dal 1° gennaio 2018, tutti i datori di lavoro del settore o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligati ad assumere alle loro dipendenze un lavoratore iscritto negli elenchi dei disabili, contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori.**

Riassumiamo in breve la procedura per l'assunzione di disabili:

- l'avviamento al lavoro di un lavoratore disabile (o assimilato tale) avviene tramite **richiesta nominativa o tramite convenzione** (con preselezione degli iscritti al collocamento obbligatorio) **con i Centri per l'Impiego**;
- la richiesta di assunzione deve essere presentata dal datore di lavoro obbligato al Centro per l'Impiego competente **entro 60 giorni dalla insorgenza dell'obbligo di assunzione**;
- entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro con più di 15 dipendenti hanno l'obbligo di presentare al Ministero del lavoro un **prospetto informativo** relativo alla situazione occupazionale rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente, indicando: numero e dati dei lavoratori posti a base del computo; posti e mansioni disponibili per la quota riservata ai disabili.

Si segnala che per la mancata trasmissione del prospetto informativo si procede alla sanzione di € 635,11, più la maggiorazione di € 30,76 per ogni giorno di ritardo

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (ARTT.14-19)

Gli articoli da 14 a 19 introducono alcune semplificazioni in materia di gestione del rapporto di lavoro.

Si tratta invero, come vedremo, di interventi di modesta entità sul piano della semplificazione degli adempimenti, soprattutto se rapportate all'ampia delega contenuta nella legge n.183/2014 (art. 1, c. 5) che mirava all'introduzione di *"disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro"*.

Tenuta del LUL presso il Ministero del lavoro

La principale novità riguardava **il libro unico del lavoro (LUL) che, era previsto in vigore dal 1° gennaio 2018, adempimento poi soppresso come dopo si dirà**

Comunicazioni telematiche

Viene inoltre sancito per legge (art. 16, d.lgs. n.151/2015) che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione, saranno effettuate esclusivamente in via telematica.

Sarà un decreto ministeriale, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo in commento, a stabilire quali comunicazioni potranno essere effettuate solo con modalità telematiche e con quale modulistica.

Fascicolo dell'azienda

L'articolo 17 del decreto in esame, modificando l'articolo 8 della legge n. 99/2013, dispone la costituzione, all'interno della Banca dati delle politiche attive e passive, del "Fascicolo dell'azienda", alimentato dalle informazioni provenienti dalle c.d. comunicazioni obbligatorie che contengono le informazioni relative all'instaurazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro.

Abrogazione autorizzazione al lavoro estero

L'articolo 18 del d.lgs. n.151/2015 sopprime l'autorizzazione preventiva per l'assunzione di lavoratori italiani da impiegare/trasferire all'estero rilasciata dal Ministero del Lavoro. La nuova normativa in materia (art. 2, l. 3/10/ 1987, n. 398 come modificato dalla norma in commento) si limita a stabilire che il contratto dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero deve prevedere:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia;
- la possibilità di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero;
- la stipula di un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso (per i casi di morte o di invalidità permanente);
- il tipo di sistemazione logistica;
- l'obbligo per il datore di lavoro di adottare idonee misure in materia di sicurezza.

Deposito dei contratti collettivi di secondo livello presso la DTL

Infine merita di essere sottolineata l'introduzione di una norma (art. 14) che **subordina al deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali presso la Direzione territoriale del lavoro competente il riconoscimento di eventuali benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula dei predetti contratti collettivi.**

Il deposito dei contratti presso la DTL - che li mette a disposizione delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati - deve avvenire telematicamente.

DECRETO SEMPLIFICAZIONI - NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA.

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale (n.36/2019) la legge n.12/2019 di conversione del decreto legge n.135/2018 (cd. decreto semplificazioni).

La nuova normativa contiene alcune disposizioni di interesse per il settore agricolo e ciò in specie in materia di lavoro e previdenza.

Datori di lavoro - denuncia aziendale (D.A.)

Importante la semplificazione apportata alle modalità di denuncia di inizio attività/consistenza aziendale; la denuncia aziendale (D.A.), prevista e normata dall'art. 5 del d.lgs. n.375/1993 e art. 9-ter della legge n.608/1996), come noto è un obbligo posto a carico dei datori di lavoro agricolo i quali devono presentare la prescritta denuncia all'INPS, in via telematica, all'inizio dell'attività produttiva aziendale nonché qualora vi siano modificazioni successive, vuoi nell'ettarato aziendale per acquisiti di terreni o affitti ovvero nella composizione del piano colturale, ciò quindi quando tali eventi possano generare una sensibile e significativa rilevanza sul fabbisogno lavorativo dell'azienda.

In sostanza la semplificazione consiste nell'aver sgravato l'azienda dall'onere di comunicare dati già in possesso della pubblica amministrazione (norma già previgente in forza dell'art. 18 secondo comma, della legge n. 241/1990).

La nuova norma - art. 3, comma 1-undecies, - prevede infatti che *"i dati della denuncia aziendale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere "a" (ubicazione, denominazione ed estensione dei terreni distintamente per titolo del possesso e per singole colture praticate), "c" (indicazione della ditta intestata in catasto e delle partite, fogli e particelle catastali dei terreni condotti, n.d.r.) e "d" (numero dei capi di bestiame allevati, distintamente per specie, e modalità di allevamento, n.d.r.), del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375, possono essere acquisiti d'ufficio dall'INPS, dal fascicolo aziendale di cui all'articolo 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 1° dicembre 1999, n. 503, istituito nell'ambito dell'anagrafe delle aziende agricole, gestito dal Sistema informativo agricolo nazionale (SIAN)".*

In concreto quindi non verranno più richiesti all'azienda i dati relativi alla consistenza aziendale poiché reperibili presso altre amministrazioni pubbliche, a partire da AGEA; in particolare i datori di lavoro agricolo nella compilazione della D.A. non indicheranno più i quadri del modello (predisposto a suo tempo dall'INPS con circolare n. 88/2006, modello che è composto di 4 pagine, 10 quadri, e 23 pagine di istruzioni) relativi ai terreni condotti, alle colture praticate, ai riferimenti catastali, agli animali allevati. Questi dati, essendo già inseriti all'interno del "fascicolo aziendale" in possesso quindi degli organismi pagatori, potranno essere quindi recepiti dall'INPS direttamente, accedendo all'anagrafe delle aziende agricole, gestito dal Sistema Informativo Agricolo Nazionale (SIAN). Parimenti cade la necessità di ripresentare all'INPS la denuncia di variazione ad ogni modificazione della consistenza aziendale, quando ciò sia desumibile da variazioni già apportate e contenute nel fascicolo aziendale.

La norma entrata in vigore onera l'INPS di tutti gli adempimenti di cui si è detto; ciò necessariamente comporterà la modifica della odierna procedura telematica, dovendo l'Istituto previdenziale acquisire d'ufficio tutti i dati contenuti nel fascicolo aziendale (cartaceo ed elettronico); con le norme semplificative messe in campo il fascicolo aziendale - istituito nell'ambito dell'anagrafe delle imprese agricole come da d.lgs. n.173/1998, art. 14 - diviene infatti per la Pubblica amministrazione il *dossier* identificativo e riepilogativo della consistenza dell'impresa .

LUL telematico - Abolizione

La norma citata in apertura, all'articolo 3, comma 1, prevede (l'entrata in vigore del LUL telematico era stato più volte prorogato - da ultimo, con quanto disposto all'art. 1 della legge n. 205/2017 comma 1154) la definitiva abrogazione dell'articolo 15 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, istitutivo del libro unico del lavoro (LUL) telematico. In base alla nuova norma restano invariati per le aziende agricole gli adempimenti connessi alla tenuta del libro unico del lavoro .

Rottamazione Ter

L'articolo 1-bis della legge in commento riapre i termini per la definizione agevolata dei ruoli (cd. rottamazione-ter) anche in favore dei soggetti i quali non avevano aderito alle precedenti norme agevolative stabilendo la possibilità di estinguere i debiti a ruolo in carico per la escussione agli agenti della riscossione per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017, compresi quelli di natura contributiva; l'estinzione agevolata si effettua senza dovere corrispondere alcuna somma a titolo di sanzioni, interessi di mora e somme aggiuntive. Dalla cosiddetta rottamazione-ter erano esclusi i contribuenti che non avevano pagato

le rate da corrispondere in forza della precedente definizione agevolata entro il 7 dicembre 2018 (articolo 3, comma 23, del decreto legge n. 119/2018). In sostanza la legge sulla semplificazione ammette la nuova rottamazione anche per i contribuenti in precedenza esclusi salvo l'onere di presentazione, entro il 30 aprile 2019, dell'istanza relativa. La nuova norma prevede l'obbligo di pagamento delle somme rottamate in un'unica soluzione entro il 31 luglio 2019, ovvero rateizzando in un massimo di dieci rate con decorrenza dal 31 luglio 2019.

RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ARTT. 20-21)

Gli articoli 20 e 21 del decreto legislativo in commento intervengono sulla complessa materia della salute e sicurezza sul lavoro, apportando modifiche rispettivamente al Testo Unico salute e sicurezza (d.lgs. n.81/2008) e al Testo unico infortuni (DPR n. 1124/1965).

Ambito di applicazione del Testo Unico salute e sicurezza

Viene espressamente chiarito che l'intero Testo unico (d.lgs. n.81/2008) **si applica anche alle attività svolte dai prestatori di lavoro accessorio (voucher) svolte a favore di committenti imprenditori o professionisti.**

Negli altri casi - e cioè quando i committenti non siano imprenditori o professionisti - si applicano esclusivamente le disposizioni su formazione, sorveglianza sanitaria e attrezzature di lavoro (articolo 21 del citato TU) che riguardano anche le persone che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge e delle associazioni religiose e nei confronti dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.

Restano invece del tutto esclusi dall'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza i piccoli lavori domestici a carattere straordinario e l'assistenza domiciliare ai bambini, ammalati e disabili.

Sanzioni

Anche al fine di garantire l'omogeneità di comportamenti da parte degli organi di vigilanza, viene introdotto il principio del cumulo giuridico con riferimento ad alcune sanzioni in materia di salute e sicurezza.

Il comma 1, lettera g) dell'art. 20 del d.lgs. n.151/2015 - aggiungendo all'art. 55 del TU salute e sicurezza il comma 6-bis - sancisce infatti che in caso di violazione delle disposizioni relative alla sorveglianza sanitaria (articolo 18, comma 1, lettera g) del TU) e alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (articolo 37), gli importi siano raddoppiati se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori e triplicati se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori.

In tali casi, in sostanza, non si applicherà il cd. cumulo materiale consistente nell'applicazione di tante sanzioni per quanti sono i lavoratori interessati, ma le regole e le soglie appena introdotti.

Valutazione dei rischi

Per agevolare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del relativo documento, è stata disposta la modifica all'articolo 29, comma 5 del Testo unico salute e sicurezza.

Vengono individuati strumenti di supporto alla valutazione dei rischi, compresi quelli informatizzati, sulla base del prototipo OIRA (Online interactive risk assessment, una piattaforma europea online per creare strumenti di valutazione del rischio), da adottarsi con decreto ministeriale.

Sempre in materia di valutazione dei rischi viene chiamato in campo l'INAIL che, in collaborazione con le ASL, per il tramite del Coordinamento tecnico delle Regioni e gli organismi paritetici, renderà disponibili per il datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio.

Viene infine modificato il comma 5-bis dell'art. 190 del d.lgs. n. 81/2008 in materia di valutazione del rischio di esposizione al rumore (art. 20, c. 1, lett.p, d.lgs. n.151/2015). Il nuovo testo prevede che l'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti possa essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle "banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento".

Formazione

In tema di formazione dei coordinatori per il progetto e per l'esecuzione, il comma 1, lettera o) dell'art. 20 del d.lgs. n.151/2015 prevede che la frequenza ai corsi relativi alle materie giuridiche e a quelli di aggiornamento possa anche avvenire online.

Comitati nazionali

Infine vale la pena di segnalare che il decreto legislativo in commento opera una profonda razionalizzazione del sistema istituzionale che, a livello nazionale, presidia la materia della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 5 TU salute e sicurezza) sarà dislocato presso il ministero della Salute. Ne è stata inoltre revisionata la composizione, con l'obiettivo di semplificare e snellire le procedure di designazione dei componenti, consentendo la loro individuazione automatica.

Allo stesso modo è stata revisionata la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ex art. 6 TU salute e sicurezza) la cui composizione è stata fortemente ridotta. Per quel che più ci riguarda, si segnala che i rappresentanti delle organizzazioni datoriali scendono da 10 a 6.

Semplificazione denuncia infortuni/malattie professionali e abolizione del Registro infortuni

L'articolo 21 del d.lgs. n. 151/2015 apporta alcune modifiche al DPR n. 1124/1965 (Testo unico infortuni) al fine di semplificare alcuni adempimenti formali relativi agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali.

Vale la pena di premettere che nessuna delle novità in materia è immediatamente operativa. La loro entrata in vigore è infatti posticipata per consentire alle amministrazioni competenti di adeguare i relativi sistemi informatici.

Ed infatti il decreto stabilisce che:

- entro 180 giorni dall'entrata in vigore del d.lgs. n.151/2015:
 - la denuncia di infortunio effettuata dal datore di lavoro non sia più corredata da certificato medico ma solo "dai riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio". In sostanza **sarà lo stesso medico che certifica l'infortunio o la malattia professionale a trasmettere telematicamente la documentazione all'ente competente, con conseguente esonero per il datore di lavoro** che dovrà solo farvi riferimento nella denuncia. I dati delle certificazioni, utili ai fini della denuncia di infortunio/malattia professionale, sono resi disponibili telematicamente dall'INAIL ai soggetti obbligati ad effettuare la denuncia stessa;
 - viene semplificato e poi **abolito lo specifico obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortuni**. A decorrere dall'entrata in vigore del decreto infatti l'obbligo in questione sussiste solo per gli infortuni **più gravi** (mortalità o con prognosi superiore a 30 giorni). Successivamente invece (dopo 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto) tale obbligo da parte del datore di lavoro sarà eliminato, dato che l'adempimento si intenderà assolto, con l'invio telematico all'INAIL della denuncia di infortunio. L'Istituto assicuratore, a sua volta, mette a disposizione dell'autorità di pubblica sicurezza i dati relativi alle predette denunce tramite lo strumento della cooperazione applicativa;
- entro 90 giorni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015:
 - è **abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni** di cui all'articolo 403 del DPR n. 547/1955.
- entro 60 giorni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015:
 - l'INAIL deve regolamentare la messa a disposizione del datore di lavoro, entro il 31 dicembre di ogni anno, degli elementi integrativi per il calcolo del premio assicurativo, con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale.

Articolo 20 - Modificazioni al decreto legislativo 81/2008	
Modifiche all'art 3	Viene chiarito il campo di applicazione del D.Lgs 81/2008 per quanto riguarda i lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio (voucher). In particolare, si prevede che le disposizioni del D.lgs 81/2008 e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21 (ovvero si ha l'obbligo di utilizzare attrezzature conformi, munirsi di tessera di riconoscimento e di dispositivi di protezione individuale; è facoltà invece beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare ai corsi di formazione). Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.
Modifiche all'art 5	Viene rivista la composizione del Comitato ex art 5 (Comitato di indirizzo e vigilanza Ministero - Regioni). In merito alla nuova composizione del Comitato ex art 5 , si nota che vi è la volontà del Legislatore di elevare il comitato ad un ruolo più politico e meno tecnico. La nuova composizione, infatti, vede al posto dell'indicazione generica di "rappresentanti" delle varie Amministrazioni coinvolte, la presenza dei Direttori Generali del Ministero del lavoro della Salute, del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Ministero dei Trasporti, nonché del Coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle regioni e di 4 rappresentanti delle regioni e province autonome. Si ricorda che il Comitato ex art 5 ha il compito di stabilire le linee comuni di intervento sulla salute e sicurezza, individuare gli obiettivi di miglioramento, programmare nei settori ritenuti prioritari le azioni di vigilanza, garantire lo scambio di informazioni fra amministrazioni per un coordinamento normativo, ecc.
Modifiche all'art 6	In merito alla nuova composizione della Commissione Consultiva , si evidenzia una riduzione della rappresentanza datoriale e sindacale (da 10 a 6) e delle regioni (da 10 a 6), a fronte dell'inserimento di altri soggetti portatori di interessi particolari (es. ANMIL, esperti medicina del lavoro, igiene industriale

	<p>e impiantistica industriale).</p> <p>Ciò a discapito del tripartitismo che fino ad ora aveva contraddistinto questo organismo e i suoi lavori. Entro il 23 novembre 2015 (60 gg dall'entrata in vigore) verrà emanato un decreto per individuare le modalità ed i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti sindacali, datoriali, delle regioni e degli esperti in medicina del lavoro.</p> <p>Inoltre, fra i compiti spettanti la Commissione viene inserito al comma 8 di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • monitorare l'applicazione delle procedure standardizzate al fine di una eventuale rielaborazione (lettera f); • elaborare i criteri di qualificazione delle imprese (non solo di discuterne) delle imprese e dei lavoratori autonomi ai sensi dell'articolo 27 (lettera g); • monitorare e rielaborare i modelli di organizzazione e gestione aziendale (lettera m); • monitorare le indicazioni relative allo stress lavoro correlato (lettera m-quater).
Modifiche All'art 12	<p>Con riferimento agli Interpelli per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la modifica prevede l'allargamento anche alle regioni e alle province autonome della possibilità di presentare interpelli. Gli interpelli sono la risposta a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le indicazioni fornite dagli interpelli costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio della vigilanza. Si ricorda che gli interpelli possono essere presentati anche dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.</p>
Modifiche all'art 28	<p>In tema di valutazione dei rischi, viene inserita la previsione che l'INAIL, in collaborazione con le ASL, renda disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio ai fini della valutazione dei rischi.</p>
Modifiche all'art 29	<p>In tema di valutazione dei rischi, il comma 6-quater, relativo alle disposizioni da tenere nelle more dell'emanazione del decreto di cui al comma 6-ter (cd "decreto basso rischio"), viene sostituito con la previsione di un decreto per individuare gli strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra cui lo strumento di valutazione dei rischi informatizzato secondo il prototipo europea OIRA (Online Interactive Risk Assessment).</p>
Modifiche all'art 34	<p>Per quanto riguarda la norma sullo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi, viene eliminato il comma 1-bis, che limitava alle imprese fino a 5 lavoratori la possibilità per il datore di lavoro di poter svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi e evacuazione, in caso di affidamento, interno o esterno, dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione.</p> <p>Si ricorda che per <i>le aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori</i> è consentito lo svolgimento diretto dei compiti ex art 34 (RSPP, primo soccorso, prevenzione incendi, evacuazione) in quanto tali attività sono inserite nell'allegato II al comma 1 dell'art 34: norme non modificate dal provvedimento.</p>
Modifiche all'art 55	<p>In tema di sanzioni, si inaspriscono quelle relative alla sorveglianza sanitaria, alla formazione generale e specifica dei lavoratori, dirigenti e per la formazione legata alla prevenzione incendi e alle emergenze. In particolare gli importi delle sanzioni per le imprese da 6 a 10 vengono raddoppiate, per le imprese con più di 11 lavoratori sono triplicate.</p>
Modifiche all'art 69	<p>In tema di attrezzature di lavoro, nella definizione di "operatore" viene inserito, oltre il lavoratore che ne fa uso, anche il datore di lavoro che lo utilizza. Per cui si segnala che nei casi in cui le specifiche normative richiamano la definizione di operatore, come nel caso del patentino per i trattori, le disposizioni relative potrebbero applicarsi anche al datore di lavoro (si sta procedendo ad approfondire la questione).</p>
Modifiche all'art 190	<p>In tema di valutazione del rischio rumore, viene modificato il comma 5 bis e viene inserita la possibilità di stimare in fase preventiva l'emissione sonora attraverso banche dati sul rumore approvate dalla commissione consultiva, riportando la fonte documentale di cui si è fatto riferimento (prima si parlava di studi e misurazioni).</p>
Modifiche all'art 14	<p>In tema di contrasto al lavoro irregolare, il Capo IV del D.lgs 151/2015 interviene modificando l'articolo 14 del decreto legislativo 81/2008, prevedendo nuove condizioni per procedere alla revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, fermo restando le altre condizioni già previsto dall'articolo.</p> <p>Si tratta del pagamento di una somma pari al 25% della somma aggiuntiva dovuta, mentre l'importo residuo – maggiorato del 5% - deve essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento dell'importo residuo entro il termine, il</p>

	provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.
Articolo 21 – Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	
	L'articolo interviene con modifiche al TU per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (DPR 1124/1965) in merito alle procedure di denuncia degli infortuni. Conseguentemente, a far data dal 23 dicembre 2015 (90 gg dopo entrata in vigore della legge) viene abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni. Al fine di coordinare le nuove disposizioni con il d.lgs. 81/08 viene anche modificato il comma 6 dell'art. 53 dello stesso decreto.

Si ricorda sul punto che il Decreto Legislativo 149/2015 ha istituito un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata **"Ispettorato Nazionale del Lavoro"** che integra i servizi del Ministero del lavoro, dell'INPS e di INAIL.

Fra i compiti assegnati all'Ispettorato di più attinenza con la sicurezza nei luoghi di lavoro vi è:

- l'emanazione di circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria;
- la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché sulla legislazione sociale ivi compresa la vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nei limiti delle competenze già attribuite dal D.lgs 81/2008.

Su quest'ultimo aspetto si ricorda che il decreto Legislativo 81/2008 con l'articolo 13 stabilisce che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

Il personale del Ministero del Lavoro esercita l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in attività quali le costruzioni, i lavori subacquei, nonché ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, oltre a quanto previsto dall'art. 14 del d.lgs. 81/08 sul lavoro irregolare.

La vigilanza in materia di salute e sicurezza è esercitata nel rispetto del coordinamento previsto con il Comitato ex art 5 e con i comitati regionali di coordinamento, secondo i seguenti documenti di riferimento:

- Indicazioni ai Comitati regionali di coordinamento per la programmazione (intesa in Conferenza Stato Regioni dello scorso 20 febbraio 2014);
- Piano nazionale prevenzione agricoltura e selvicoltura.

REVISIONE SISTEMA SANZIONATORIO (ART.22)

L'articolo 22 del Decreto modifica alcune disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale.

Maxisanzione per lavoro sommerso

La modifica più rilevante viene apportata dal primo comma dell'art. 22 della norma in commento alla cd. maxisanzione per lavoro nero, attraverso la re-introduzione dell'istituto della diffida (che consente, a determinate condizioni, la regolarizzazione delle violazioni accertate) e la previsione di importi scaglionati in funzione del periodo di irregolarità.

La nuova norma (art. 3, c.3, legge n.73/2002, come novellato dal d.lgs. n.151/2015) prevede infatti che, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (esclusi i datori di lavoro domestico), trovino applicazione le seguenti sanzioni:

- da 1.500 a 9.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.000 a 18.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 6.000 a 36.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

In sostanza, oltre ad una variazione degli importi, è stato introdotto il meccanismo dello scaglionamento della sanzione per periodi di lavoro (si ricorda che in precedenza la maxi sanzione era stabilita in misura fissa, da 1.950 a 15.600 euro per ogni lavoratore, a cui si aggiungevano 195 euro per ogni giornata di lavoro in nero).

Le suddette sanzioni sono maggiorate del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa.

Per quanto riguarda invece la procedura di diffida ex art. 13 d.lgs. 124/2004 - che, come detto, viene nuovamente ammessa, dopo essere stata eliminata dalla legge n.9/2014 (cd. Destinazione Italia) - si ricorda che essa consente al trasgressore il pagamento della sanzione nella misura minima prevista in caso di regolarizzazione del lavoratore non dichiarato.

Peraltra la nuova normativa (art. 3, c.3ter, legge n.73/2002, introdotto dal d.lgs. n.151/2015) contiene una importante precisazione in proposito, volta ad omogeneizzare i comportamenti degli ispettori competenti.

Viene infatti stabilito che, in caso di diffida, i lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro debbano essere regolarmente assunti alternativamente:

- con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche *part-time* (fino a non meno del 50%);
- con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi; in tale ipotesi il lavoratore deve essere mantenuto in servizio per tutti i tre mesi.

La prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti (art.13, c.5, d.lgs. n. 124/2004) deve essere fornita entro 120 giorni dalla notifica del relativo verbale.

Sospensione dell'attività imprenditoriale

Con riguardo alla procedura di sospensione dell'attività imprenditoriale per lavoro irregolare, il comma 4 dell'art. 22 in commento - che modifica l'art. 14 del d.lgs. n. 81/2008 - opera un leggero arrotondamento al rialzo degli importi delle somme aggiuntive da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, di cui all'articolo 14 del d.lgs n. 81/2008.

Ma la vera novità è rappresentata dalla possibilità di ottenere la **revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale subordinatamente al pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta, anziché dell'intero importo dovuto**.

In sostanza, per venire incontro alle esigenze dei datori di lavoro, si consente il riavvio dell'attività con il pagamento di una prima *tranche* della somma aggiuntiva dovuta (25%), rinviando il saldo dell'importo residuo, maggiorato del 5%, ai 6 mesi successivi alla presentazione dell'istanza di revoca.

Libro unico del lavoro

Il comma 5 dell'art. 22 del decreto legislativo in parola riscrive la disciplina sanzionatoria per omessa o infedele registrazione dei dati nel libro unico del lavoro (LUL) contenuta nell' art. 39, c.7, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

Viene infatti previsto che, salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati nel LUL che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro, elevata nel modo che segue:

- da 500 a 3.000 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero ad un periodo superiore a 6 mesi;
- da 1.000 a 6.000 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero ad un periodo superiore a 12 mesi.

Viene inoltre precisato al riguardo, che *“la nozione di omessa registrazione si riferisce alle **scritture complessivamente omesse** e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle **scritture dei dati diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate**”*.

Infine, la mancata conservazione del LUL per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione è punita con la sanzione da 100 a 600 euro.

Assegni familiari

Il comma 6 dell'art. 22 citato rivede la disciplina sanzionatoria in materia di assegni familiari (art. 82 d.P.R. 30 maggio 1955, n. 797), stabilendo che il datore di lavoro tenuto alla corresponsione di tali assegni, in caso di violazione, è punito con la **sanzione da 500 a 5.000 euro**, elevata:

- da 1.500 a 9.000 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;
- da 3.000 a 15.000 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

Consegna al lavoratore del prospetto paga

Ai sensi del comma 7 dell'art. 22 del d.lgs. n.151/2015 - che modifica il primo comma dell'articolo 5 della legge 5 gennaio 1953, n. 4 - in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni riportate nella busta paga, si applica la sanzione **da 150 a 900 euro**, elevata:

- da 600 a 3.600 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;
- da 1.200 a 7.200 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

Viene inoltre precisato che, qualora il datore di lavoro consegni al lavoratore la copia delle scritture effettuate nel libro unico del lavoro, si applicano esclusivamente le sanzioni (più contenute) previste dall'art. 39, comma 7, della legge 6 agosto 2008, n. 133 (cfr. il precedente paragrafo relativo al LUL).

L'articolo 22 del d.lgs. 14 settembre 2015, n.151, ha infatti modificato - tra le altre cose - alcune disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale.

Le novità più rilevanti sono rappresentate senz'altro dalla reintroduzione della procedura di diffida (ossia dell'invito a regolarizzare il lavoro sommerso entro un certo termine pagando la sanzione minima) e dalla possibilità di regolarizzare i rapporti di lavoro sommerso non solo mediante contratti di lavoro a tempo indeterminato, ma anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato della durata non inferiore a tre mesi.

Al riguardo vale la pena sottolineare che il rapporto di lavoro “trimestrale” non può essere a carattere intermittente, ma deve avere una durata continuativa per tutti i giorni lavorativi compresi nell'arco temporale di riferimento.

Si tratta di una novità importante che non costringe l'impresa interessata ad assumere necessariamente il lavoratore in nero con contratto di lavoro a tempo indeterminato, pur trattandosi di rapporti istaurati ab origine, ancorché di fatto, a tempo determinato.

In ordine a quanto sopra, vediamo i principali chiarimenti apportati dalla Circolare del Ministero del Lavoro.

Maxisanzione

La circolare Ministeriale mette l'accento sull'eliminazione, da parte delle nuove norme, della cd. maxisanzione "affievolita" che prevedeva un regime sanzionatorio più favorevole in caso di regolarizzazione spontanea antecedente all'accertamento.

Col nuovo regime sanzionatorio, infatti, qualora si accerti che dopo un periodo di lavoro non dichiarato il lavoratore è stato regolarmente assunto, si applicherà la maxisanzione "ordinaria" (e non quella affievolita) e la (reintrodotta) procedura di diffida. Il datore di lavoro infatti, entro 45 giorni dalla notifica del verbale, dovrà provare di aver rettificato la data di effettivo inizio del rapporto e di aver effettuato i versamenti contributivi ed il pagamento della sanzione nella misura minima.

Rimane invece confermata la non applicazione della maxisanzione in caso di spontanea ed integrale regolarizzazione del rapporto di lavoro originariamente avviato in modo irregolare senza comunicazione (cfr. circ. Ministero del Lavoro n. 38/2010), ferma restando l'applicazione delle altre sanzioni previste (ritardata comunicazione di assunzione).

Diffida

In merito alla re-introdotta procedura di diffida, il Ministero del lavoro chiarisce che:

- non è applicabile alle ipotesi di impiego irregolare di lavoratori stranieri privi di un valido permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa, ipotesi nelle quali peraltro l'importo della maxisanzione è aumentato del 20 per cento;
- qualora il datore di lavoro ottemperi alla diffida attraverso l'assunzione con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi, il lavoratore deve essere mantenuto in servizio per almeno 90 giorni di calendario a partire dalla data dell'accesso ispettivo, ferma restando la regolarizzazione del periodo di lavoro illegale pregresso (in sostanza il contratto di assunzione deve decorrere dal primo giorno di lavoro irregolare accertato e deve cessare non prima di 90 giorni dall'accesso ispettivo). Solo nell'ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro per cause non imputabili al datore di lavoro nel periodo tra l'accesso ispettivo e la notifica del verbale ispettivo unico, è consentita la stipula di un contratto trimestrale separato e successivo all'accesso ispettivo stesso (rimane comunque l'obbligo di regolarizzare il periodo di lavoro "nero" precedente all'ispezione). Il trimestre di mantenimento in servizio deve inoltre essere concluso entro i 120 giorni dalla notifica del verbale unico: 120 giorni è infatti il termine massimo per l'adempimento della diffida da parte del datore di lavoro. A tal proposito vale la pena di sottolineare che la circolare ministeriale in commento non tratta in modo specifico dei rapporti di lavoro stagionale agricolo per i quali dunque, in assenza di indicazioni diverse, deve ritenersi applicabile la regola generale che prescrive la stipula di un contratto trimestrale nei termini sopra specificati;
- l'eventuale assunzione a tempo determinato deve avvenire nel pieno rispetto della normativa in materia di contratti a termine (artt. 19-29 del d.lgs. n. 81/2015), ivi compreso il limite quantitativo massimo del 20 per cento della forza lavoro a tempo indeterminato (si ricorda in proposito che la predetta disciplina del rapporto di lavoro a termine non si applica ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, in virtù dell'espressa esclusione contenuta all'art. 29, c. 1, lett. b), del d.lgs. n.81/2015);
- non è ammissibile, ai fini dell'adempimento alla diffida, la stipula di un contratto di lavoro intermittente;
- la procedura di diffida si applica anche nel caso di lavoratori non più in forza e nel caso di rapporti di lavoro regolari per i quali venga accertato un precedente periodo "in nero" (vedi paragrafo precedente). In entrambi i casi la diffida avrà per oggetto esclusivamente la sistemazione del precedente periodo di lavoro irregolare. Il datore di lavoro infatti, entro 45 giorni dalla notifica del verbale, dovrà provare di aver regolarizzato l'effettivo inizio del rapporto e di aver effettuato i versamenti contributivi ed il pagamento delle sanzioni nella misura minima;
- se il datore di lavoro ha già regolarizzato l'intero periodo di lavoro "in nero" (contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato per almeno 3 mesi, versamento dei contributi e premi) la diffida riguarderà esclusivamente il pagamento, entro 120 giorni dalla notifica del verbale, della sanzione nella misura minima (cd. diffida ora per allora).

Sospensione dell'attività imprenditoriale

Con riguardo alla revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale - che, come si ricorderà, grazie alla recente novella legislativa, potrà essere ottenuta a seguito del pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta, anziché dell'intero importo - la circolare ministeriale si sofferma sulle ulteriori condizioni richieste dalla legge, ed in particolare sulla *"regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria"* (d.lgs. n.81/2008, art. 14, comma 4, lettera a).

La regolarizzazione, secondo il Ministero, deve avvenire attraverso le forme contrattuali espressamente indicate dalle nuove norme in materia di diffida per la maxisanzione (art. 3, c. 3^{ter}, legge n. 73/2002, introdotto dal d.lgs. n. 151/2015): contratto a tempo indeterminato, anche *part-time* (fino a non meno del 50%), o contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi.

LEGGE DI BILANCIO – SANZIONI LAVORO: AUMENTO.

Non si è ancora asciugato l'inchiostro e la Legge di Bilancio 2018 (n. 145/2018) è già oggetto di commenti e istruzioni operative.

Con recente nota l'I.N.L. – Ispettorato Nazionale del Lavoro – (Circolare n. 2/2019 del 14 gennaio 2019) ha illustrato le principali novità della normativa introdotta e che appesantisce le sanzioni previste in capo alle aziende per le violazioni delle regole in materia di lavoro.

Le sanzioni (chiarisce l'I.N.L.) sono tutte quelle che incidono sulla tutela degli interessi e della dignità dei lavoratori.

Sulla base dell'art. 1, comma 445, della legge n. 145/2018, il quadro sanzionatorio incrementale riguarda e seguenti norme.

Aumento del 20%

- art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002), che disciplina la c.d. maxi - sanzione per lavoro nero;
- art. 18 del D.L. n. 276/2003, che punisce sostanzialmente le condotte interpositive;
- art. 12 del D.Lgs. n. 136/2016, che punisce le violazioni degli obblighi amministrativi connessi alle procedure di distacco transnazionale;
- dai commi 3 e 4 dell'art. 18 bis, del D.Lgs. n. 66/2003, che puniscono la violazione degli obblighi in materia di durata massima dell'orario di lavoro, riposo settimanale, ferie e riposo giornaliero;

Aumento del 10% per la violazione delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

La norma prevede poi la possibilità di apportare ulteriori aumenti del **20%** per gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate successivamente con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le predette maggiorazioni sono **raddoppiate** quando, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

Tutte queste misure si applicano per le condotte perfezionate dal 1° gennaio 2019.

Si ricorda, comunque, che data la "natura" giuridica di molte delle condotte di carattere "permanente" (es. lavoro nero), il momento e la collocazione temporale è da collocarsi all'atto della cessazione della condotta, che dovrà essere nel 2019 (il lavoratore in nero ad esempio è impiegato dal 2018 e ancora in azienda nel 2019, quando viene "scoperta" la situazione).

Le maggiori risorse introitate sono devolute al Fondo risorse decentrate dell'I.T.L., secondo le regole da stabilirsi in sede di contrattazione collettiva (in pratica il tutto si traduce in aumento di stipendio per gli ispettori del lavoro).

Tradotto dal burocratese, la principale sanzione aumentata (lavoro nero), premesso che l'importo sanzionatorio "base" previsto in relazione alla occupazione di un lavoratore in "nero" va da € 1.500,00 ad € 9.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro, con la nuova norma passa alla somma che va da € 1.800,00 ad € 10.800,00.

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO (ART.23)

In attuazione di uno specifico criterio di delega (art. 1, c. 7, lett. f della legge n. 183/2014), l'art. 23 rivede la disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Si tratta di una delle norme più controverse di questa ultima *tranche* di decreti attuativi del Jobs Act, dato che a distanza di più di quarant'anni interviene sulla disciplina dei controlli a distanza contenuta nello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

L'intervento va in una doppia direzione: da un lato viene confermato il principio in base al quale gli strumenti di controllo possono essere utilizzati solo previo accordo sindacale (oppure autorizzazione amministrativa); dall'altro si esonerano dalla procedura autorizzativa i casi di utilizzo di tutti quegli strumenti indispensabili per l'attività lavorativa (smartphone, PC, tablet, rilevatori di entrata e di uscita, etc.).

Ed infatti, anche il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) e solo dopo l'ottenimento di una specifica autorizzazione all'installazione medesima.

Ed infatti, come nella disciplina precedente, l'impiego dei predetti strumenti deve essere regolamentato con apposito accordo collettivo da stipulare con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali (ovvero, per le imprese con unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Se non viene raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali, la norma - anche in questo caso confermando il sistema precedente - prevede un ruolo sussidiario della Direzione Territoriale del Lavoro, che può sopperire al mancato accordo con le rappresentanze sindacali rilasciando direttamente l'autorizzazione (per le imprese dislocate su territori diversi è competente il Ministero del lavoro).

Viene invece esonerata dal percorso di autorizzazione (sindacale o amministrativa) l'installazione di quegli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e di quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze. Questi strumenti, quindi, potranno essere installati e utilizzati senza la necessità di seguire le procedure di autorizzazione ordinarie.

Si tratta di un'importante novità, che riduce le incertezze interpretative che - nonostante i ripetuti interventi del Garante della Privacy - scaturivano dall'obsolescenza della norma preesistente rispetto alle moderne tecnologie.

Ma la vera novità è rappresentata dall'introduzione della possibilità di utilizzare *"a tutti i fini connessi ai rapporti di lavoro"* le informazioni raccolte attraverso i dispositivi di controllo a distanza (articolo 4, c.3, dello Statuto dei lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n.151/2015).

Le informazioni così raccolte potranno essere utilizzate, a fronte di adeguata informazione ai lavoratori delle modalità d'uso degli strumenti loro affidati e delle modalità di effettuazione dei controlli in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (Codice della privacy).

In sostanza, secondo la nuova normativa, tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

IMPIANTI AUDIOVISIVI E SICUREZZA: NUOVA CIRCOLARE I.T.L..

Come si ricorderà, l'art. 23 del D.lgs. n. 151/2015 (in applicazione del Jobs Act – Legge delega n. 183/2014) aveva introdotto nuove regole in materia di sicurezza e controlli a distanza e modificato l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) e solo dopo l'ottenimento di una specifica autorizzazione all'installazione medesima; come il precedente, l'impiego dei predetti strumenti deve essere, quindi, regolamentato con apposito accordo collettivo da stipulare con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali (ovvero, per le imprese con unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

In caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali, si potrà interessare l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, che può sopperire al mancato accordo con le rappresentanze sindacali rilasciando direttamente l'autorizzazione (per le imprese dislocate su territori diversi è competente il Ministero del lavoro).

Non è necessaria la autorizzazione (sindacale o amministrativa) per installare quegli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e di quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze. Questi strumenti, quindi, potranno essere installati e utilizzati senza la necessità di seguire le procedure di autorizzazione ordinarie (smartphone, pc, tablet, rilevatori entrata ed uscita).

La norma prevede la possibilità di utilizzare *"a tutti i fini connessi ai rapporti di lavoro"* le informazioni raccolte attraverso i dispositivi di controllo a distanza (articolo 4, c.3, dello Statuto dei lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n.151/2015).

Le informazioni così raccolte potranno essere utilizzate, a fronte di adeguata informazione ai lavoratori delle modalità d'uso degli strumenti loro affidati e delle modalità di effettuazione dei controlli in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (Codice della privacy).

Con circolare n. 5 del 19 febbraio 2018, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha illustrato le indicazioni operative utili per l'installazione e utilizzazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti di controllo.

In primo luogo, l'I.T.L. precisa che *"le eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni utilizzate devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza senza ulteriori limitazioni di carattere tecnico che talvolta finiscono per vanificare l'efficacia dello stesso strumento di controllo. L'eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità ma nulla impedisce,. Se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della "sicurezza del lavoro", o del "patrimonio aziendale"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore"*.

Sempre in tema di videosorveglianza, l'I.T.L. prevede che non siano giustificati limiti al numero degli apparecchi o al posizionamento degli stessi poiché le riprese *"effettuate devono necessariamente essere coerenti e strettamente connesse con le ragioni legittimanti il controllo e dichiarate nell'istanza, ragioni la cui effettiva sussistenza va sempre verificata in sede di eventuale accertamento ispettivo. Ciò in quanto lo stato dei luoghi ed il posizionamento delle merci o degli impianti produttivi è spesso oggetto di continue modificazioni nel corso del tempo (si pensi ad esempio alla rotazione delle merci nelle strutture della grande distribuzione) e pertanto rendono scarsamente utile una analitica istruttoria basata su planimetrie che nel corso del breve periodo non sono assolutamente rappresentative del contesto lavorativo"*.

Sul punto si veda anche la nota 28 novembre 2017, n. 17024, conferma all'odierna circolare. La circolare considera, quindi, ragioni giustificatrici primariamente la "tutela del patrimonio aziendale".

L'I.T.L. precisa preliminarmente che *“tale problematica non si pone per le richieste che riguardano dispositivi collegati ad impianti di antifurto che tutelano il patrimonio aziendale in quanto tali dispositivi, entrando in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori, non consentono alcuna forma di controllo incidentale degli stessi e, pertanto, possono essere autorizzati secondo le modalità di cui alla nota n. 299 del 28 novembre 2017”*.

Più approfondita la disamina della fattispecie quando i dispositivi di sicurezza operino in presenza di personale.

Secondo l'I.T.L., in tale caso, *“la generica motivazione di “tutela del patrimonio” va necessariamente declinata per non vanificare le finalità poste alla base della disciplina normativa”*.

Secondo l'I.T.L. occorre riferirsi ai principi enucleati dal Garante della Privacy, secondo il quale i principi di legittimità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua proporzionalità, correttezza e non eccedenza, impongono una gradualità nell'ampiezza e tipologia del monitoraggio, che rende assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori.

Per inciso, la Corte di Cassazione ha chiarito che la sussistenza dei presupposti legittimanti la tutela del patrimonio aziendale mediante le visite personali di controllo va valutata in relazione ai mezzi tecnici e legali alternativi attuabili, all'intrinseca qualità delle cose da tutelare, alla possibilità per il datore di lavoro di prevenire ammanchi attraverso l'adozione di misure alternative (Cass. sent. n. 84/5902).

In pratica, secondo l'I.T.L., tra gli elementi che devono essere valutati nella comparazione dei contrapposti interessi, non possono non rientrare anche quelli relativi all'intrinseco valore ed alla agevole asportabilità dei beni costituenti il patrimonio aziendale.

Relativamente alle telecamere, l'I.T.L. specifica, relativamente alle nuove tecnologie (pc. internet, accessi remoti, ecc. ...) *“che, ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini “in tempo reale” che registrate, anche se l'accesso da postazione remota alle immagini “in tempo reale” deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati, tracciando comunque gli accessi”*.

Relativamente al “perimetro” spaziale di applicazione della disciplina, l'orientamento giurisprudenziale tenda ad identificare come luoghi soggetti alla normativa in questione anche quelli esterni dove venga svolta attività lavorativa in modo saltuario od occasionale (ad es. zone di carico e scarico merci). La Corte di Cassazione penale (sent. n. 1490/1986) afferma infatti che l'installazione di una telecamera diretta verso il luogo di lavoro dei propri dipendenti o su spazi dove essi hanno accesso anche occasionalmente, deve essere preventivamente autorizzata da uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero da un provvedimento dell'ispettorato del Lavoro.

Da escludere, secondo l'I.T.L., dall'applicazione della norma quelle zone esterne estranee alle pertinenze della ditta, come ad es. il suolo pubblico, anche se antistante alle zone di ingresso all'azienda, nelle quali non è prestata attività lavorativa.

La circolare si occupa anche di dati biometrici.

Basandosi sul parere del Garante della Privacy, ritiene che *“il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a “... rendere la prestazione lavorativa ...” e pertanto si possa prescindere, ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della l. n. 300/70, sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge”*.

CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE (ART.24)

L'articolo 24 del d.lgs. n.151/2015 introduce una novità assoluta nel nostro ordinamento: la possibilità del lavoratore di cedere ad altro lavoratore, e conseguentemente di ricevere, i riposi e le ferie maturati.

Tale possibilità è consentita a condizione che:

- la cessione risulti a titolo gratuito;
- i lavoratori (cedente e ricevente) siano dipendenti del medesimo datore di lavoro;
- le ferie o i permessi siano utilizzati per l'assistenza di figli minori che richiedano cure costanti in ragione delle loro particolari condizioni di salute.

Si precisa che la nuova disposizione demanda alla contrattazione collettiva nazionale di riferimento la determinazione della misura, delle condizioni e delle modalità di utilizzo del nuovo istituto. Pertanto la norma, in assenza di disciplina collettiva, non è al momento operativa.

ASSENZA PER MALATTIA. ESENZIONI DALLA REPERIBILITÀ (ART.25)

L'articolo 25 del decreto in commento, modificando l'art. 5, comma 13, della legge n. 638/1983, prescrive che con apposito decreto ministeriale siano stabilite le esenzioni dalla reperibilità, in caso di assenza per malattia, per i lavoratori subordinati del settore privato.

DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE (ART.26)

Il decreto legislativo in materia di semplificazione introduce anche una nuova procedura finalizzata principalmente a scongiurare il fenomeno delle dimissioni cosiddette "in bianco".

Con la disposizione in esame, il Governo ha inteso dare attuazione alla delega contenuta nell'articolo 1, comma 6, lett. g), della legge n. 183/14, in cui si dispone la *"previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore"*.

La nuova norma mira a sostituire, semplificandola, la vigente procedura - introdotta dalla legge Fornero (legge n.92/12) - secondo cui l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale "è *sospensivamente condizionata alla convalida*" da effettuarsi presso le Direzioni territoriali del lavoro (Dtl) o il Centro per l'impiego o le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o, alternativamente, tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella specie, viene sancito che i lavoratori intenzionati a rassegnare le dimissioni o a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro dovranno farlo esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro attraverso il sito istituzionale. Le stesse dovranno poi essere inviate al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. La trasmissione dei moduli potrà anche avvenire per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Il mancato utilizzo dei moduli ministeriali determina l'inefficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Inoltre, la nuova norma prevede la facoltà di ripensamento in base alla quale, entro 7 giorni dalla data di invio dei moduli, il lavoratore potrà revocarle con modalità analoghe.

Sul piano sanzionatorio viene disposto che, salvo che il fatto costituisca reato, al datore di lavoro che alteri i moduli sarà applicata la sanzione amministrativa **da 5mila a 30mila euro**. La competenza sull'accertamento e sull'irrogazione della sanzione è riservata alle Direzioni Territoriali del Lavoro.

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni del bambino, di cui all'articolo 55, comma 4, del Dlgs 151/01, continueranno a dover essere convalidate esclusivamente dal servizio ispettivo.

Il decreto in esame precisa, infine, che le modalità di effettuazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si applicano al lavoro domestico e nei casi in cui le stesse intervengano nelle sedi cosiddette protette (commissioni di certificazione di cui al d.lgs. n.276/2003 o nelle sedi conciliative indicate dall'art. 2113, c.4, del codice civile).

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ (ARTT.27-42)

Le disposizioni in esame intervengono sulla composizione e sulle funzioni degli organi istituzionali che presiedono la materia delle Pari Opportunità: le Consigliere di Parità e soprattutto il Comitato Nazionale di parità e pari opportunità, ad oggi disciplinati dal d.lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità).

Per quanto riguarda la composizione del Comitato Nazionale, che è stata ridotta nella componente istituzionale e specialistica (meno rappresentanti dei Ministeri ed esperti), si segnala che è rimasta invariata la rappresentanza delle organizzazioni datoriali e sindacali (è stato peraltro specificato che l'attuale Comitato nazionale, così come composto, resterà in carica fino alla naturale scadenza).

Il medesimo Comitato Nazionale assume con la riforma un ruolo più politico e dunque di indirizzo e di orientamento e meno tecnico, dato che perde tra i suoi compiti quello di valutazione dei progetti di azione positiva (ex L. 125/91) che viene ora demandata ad una apposita Commissione. Resta invece in capo al Comitato il compito di formulare entro il mese di febbraio (non più maggio) di ogni anno gli indirizzi, gli obiettivi nonché le tipologie di progetti di azioni positive che si intende promuovere per favorire le pari opportunità (da cui deriva la successiva pubblicazione del bando di finanziamento dei progetti di azioni positive a cura del Ministero del Lavoro).

Per quanto riguarda le Consigliere di Parità la novità più rilevante è costituita dalla istituzione della "Conferenza Nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità" (in sostituzione della "Rete delle consigliere") con la funzione di coordinamento delle consigliere provinciali.

CAPITOLO 3 - I RAPPORTI DI LAVORO AGRICOLI ATIPICI**COLLABORAZIONI OCCASIONALI AGRICOLE**

Come si ricorderà l'art. 122 della finanziaria 2001 prevedeva che "in sede di sperimentazione e per un periodo non superiore a due anni, i coltivatori diretti iscritti agli elenchi provinciali possono avvalersi per la raccolta di prodotti agricoli, in deroga alla

normativa vigente, di collaborazioni occasionali di parenti e affini entro il quinto grado per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore ai tre mesi".

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

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

Brevemente riportiamo un sunto delle principali parentele e affinità.

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

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

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

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

Per scrupolo ricordiamo i principali gradi di parentela e affinità.

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

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

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

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

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

L'art. 74 del decreto Biagi (n. 276 del 2003) infatti prevede "con specifico riguardo alle attività agricole, che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti ed affini sino al terzo grado, in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori". Tale norma è stata modificata con altro provvedimento (art. 7 ter DL 5/2009 convertito in legge n. 33/2009) che ha ampliato l'istituto al quarto grado.

Non si può non sottolineare l'impatto di tale norma che agevola grandemente tutte le aziende agricole per i casi di apporti lavorativi occasionali, o comunque, se ricorrenti, di breve periodo.

Rileva, al riguardo, ed evita la qualificazione di "lavoro" dipendente ed autonomo, il vincolo finalistico della prestazione che è resa per mero vincolo di affectio familiaris, per aiuto, anche di mutuo scambio, ovvero per motivi morali.

Non vi dovrà perciò essere alcuna corresponsione di compensi o salari fatte salve le eventuali spese di mantenimento o spese sostenute dal parente per la esecuzione dei lavori.

Si sottolinea in particolare che la nuova norma non limita tale apporto alle sole operazioni di raccolta prodotti, come la vecchia previsione della finanziaria 2001, ma le prestazioni occasionali svolte da parenti ed affini entro il 4° grado potranno essere riferite a qualsivoglia necessità aziendali.

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

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

COLLABORAZIONI FAMILIARI

La circolare ministeriale n. 37/2013, con specifico riferimento alle attività agricole, l'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che *“non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi ...”*.

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

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

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

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

COLLABORAZIONI FAMILIARI – PRESUNZIONE DI GRATUITÀ

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

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

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

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

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

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

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

LAVORO SUBORDINATO TRA FAMILIARI

La liceità del rapporto di subordinazione nell'ambito della famiglia è stato recentemente confermato dalla Corte di Cassazione.

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

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

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

Questi gli indicatori:

- l’onerosità della prestazione;
- la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto;
- l’osservanza di un orario (nella fattispecie coincidente con l’apertura al pubblico dell’attività commerciale);
- il “programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa” (del familiare);
- la corresponsione di un compenso a cadenze fisse.

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

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

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

LAVORO AUTONOMO AGRICOLO

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

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

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

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

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

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

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

PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

La norma prevede poi una nuova figura di prestazioni lavorative.

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

SCAMBIO DI MANODOPERA

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

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

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

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

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

CAPITOLO 4 – VOUCHER

NUOVI VOUCHER 2018.

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

- aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università) *per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale;*

- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare *qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale*, purché il prestatore non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- con la riforma Fornero i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non potevano superare i 5.000 euro netti (pari a 6.660 euro lorde) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti.

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

Nel settore agricolo i buoni lavoro erano infatti ammessi:

- a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- b) alle attività agricole svolte a favore di produttori agricoli che abbiano un fatturato annuo al di sotto i 7.000 euro, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nulla però è fisso ed immutabile, con altra norma (art. 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge n. 96 del 21 giugno 2017) venne reintrodotta un istituto simile a quello abolito in precedenza "le prestazioni di lavoro occasionali". Con tale disposizione si è prevista la possibilità di utilizzare prestazioni di lavoro occasionali, secondo due modalità: il Libretto Famiglia (denominato anche "LF") ed il Contratto di prestazione occasionale (denominato anche "Cpo"). Le prestazioni di lavoro occasionali si intendono come le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma – Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale – e dei limiti economici, riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

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

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

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

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

- € 33% per contributi previdenziali IVS alla Gestione Separata INPS
- 3,5% per assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali,
- 1% per oneri di gestione INPS (calcolato sul costo e cioè compenso + contributi).

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

I nuovi contratti si applicano a

- a) soggetti titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, quando regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate;

d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il provvedimento giallo-verde in realtà apporta piccole e poco significative modifiche al sopra commentato articolo 54bis della legge n. 96/2017, con l'intendimento di renderne più agevole l'impiego in agricoltura e in altri ben individuati settori. Contrariamente a quanto si è letto e commentato in questi giorni, non si può parlare di reintroduzione dei voucher "old stile"

semmai di una modesta rivisitazione di alcuni aspetti del previgente, ed indigeribile, (per le aziende) testo normativo relativo al cd “contratto di prestazioni occasionali”. In pratica le modifiche apportate si estinguono in alcune piccole semplificazioni amministrative e burocratiche:

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

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

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

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

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

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

VOUCHER E DECRETO DIGNITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attendiamo ora le modifiche delle procedure INPS per consentire ai soggetti interessati di procedere speditamente con i nuovi voucher; anche se le modifiche introdotte non potranno rinverdire i fasti del passato; per inciso si sottolinea che in agricoltura

esiste la forma più avanzata di flessibilità contrattuale che è rappresentata dal lavoro a tempo determinato, tipologia di rapporto subordinato a termine che, per inciso, sovente costa meno dei cd nuovi voucher.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Possono lavorare con questo rapporto unicamente i seguenti soggetti:

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

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

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

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

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

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

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

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

- accesso alla piattaforma telematica con credenziali personali (PIN I.N.P.S., credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS – Carta Nazionale dei Servizi);

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO 5 - ASSUNZIONI CONGIUNTE.

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

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

Il richiamato decreto ministeriale all'uopo prevede:

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

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

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

Problema non risolto (peraltro non di pertinenza ministeriale) quello della problematica contrattuale applicabile (in specie in caso di contratto di rete con soggetti appartenenti a settori economici diversi) come della posizione soggettiva in termini di

qualifiche e mansioni del dipendente: chi scrive crede che si dovrà sul punto applicare il criterio della prevalenza.

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

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

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

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

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

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

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

Il messaggio INPS in commento richiama espressamente la circolare INPS n. 131 del 2 luglio 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il messaggio ulteriormente precisa che, in aggiunta allo specifico codice CIDA previsto per le assunzioni congiunte (cd. Super CIDA), il relativo modello DMAG dovrà riportare anche il Codice CIDA e il codice fiscale (o la partita IVA) di tutti i co-

datori di lavoro presso i quali il lavoratore, assunto con le modalità congiunte, ha prestato la propria attività lavorativa, nonché il codice del modello per la comunicazione obbligatoria di assunzione (UNILAVCong); la prevista dichiarazione trimestrale dovrà quindi riportare il numero di giornate lavorate nei mesi oggetto della denuncia, ripartite tra le singole aziende co-datrici, secondo l'utilizzo che hanno fatto del lavoratore nel periodo di riferimento.

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

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

CAPITOLO 6 – RIFORMA DMAG E CASSETTO PREVIDENZIALE

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

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

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

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

Queste le funzioni previste:

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

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

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

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

Dal 1° gennaio 2018 sarà abbandonato l'attuale sistema di denunce contributive trimestrali all'INPS, specifico per l'agricoltura (DMAG), per passare al sistema di denunce mensili in vigore nella generalità degli altri settori (UNIEMENS).

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

L'adattamento del sistema UNIEMENS al settore agricolo non comporta modifiche al vigente sistema di tutele assistenziali e previdenziali previste per i lavoratori agricoli, ivi compreso il sistema degli elenchi annuali e di variazione dei lavoratori agricoli.

La legge prevede il passaggio al sistema UNIEMENS nelle more dell'attuazione del libro unico del lavoro in modalità telematica quale documento unico per gli adempimenti in materia previdenziale e contributiva.

Da segnalare che con Legge 27 dicembre 2017, n. 205 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 (legge di bilancio 2018) – Lavoro - Disposizioni per il settore agricolo, è stata prorogata l'entrata in vigore della modalità di tenuta del LUL in modalità telematica e prorogata altresì la normativa relativa al versamento dei contributi agricoli unificati mensilizzata (UNIEMENS), Legge di Bilancio, art. 1, c. 1154: recependo, infatti, le raccomandazioni delle organizzazioni professionali agricole, la legge di bilancio prevede lo slittamento di un anno della normativa prevista in tema di LUL telematico e denunce trimestrali per i lavoratori con qualifica operaia; la legge, infatti, contempla la modificazione dell'articolo 15, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, nell'articolo

interessato infatti le parole: “gennaio 2018” sono sostituite con “gennaio 2019”; parimenti all’articolo 8, comma 2, della legge 29 ottobre 2016, n. 199, le parole: “gennaio 2018”, sono sostituite con: “gennaio 2019”.

CAPITOLO 7 - RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ

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

La citata “Rete del lavoro agricolo di qualità” è istituita presso l’I.N.P.S.

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

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

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

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

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

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

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

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

La Cabina di regia ha i seguenti compiti:

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

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

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

LA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ.

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

Requisiti di accesso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Composizione della Cabina di regia

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

Nuovi compiti e funzioni

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

- monitorare costantemente, su base trimestrale, l'andamento del mercato del lavoro agricolo, anche avvalendosi delle banche-dati del Ministero del lavoro (UNILAV) e dell'INPS (UNIEMENS). Il monitoraggio deve riguardare, in particolare, il rapporto tra il numero dei lavoratori stranieri che risultano impiegati e il numero dei lavoratori stranieri ai quali è stato rilasciato il nulla osta per lavoro agricolo dagli sportelli unici per l'immigrazione;
- promuovere iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, di contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, di organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, nonché di assistenza dei lavoratori stranieri immigrati;
- formulare indici di coerenza dei comportamenti delle aziende agricole rapportati alle caratteristiche della produzione nel settore, avvalendosi delle sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità (vedi *infra*) e utilizzando le informazioni in possesso delle commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli (CISOA) e dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA);
- trasmettere ogni anno una relazione alle Camere sullo svolgimento dei suoi compiti ed in particolare sul risultato dei monitoraggi effettuati in base alla nuova disciplina.

È stato inoltre previsto che alla Rete del lavoro agricolo di qualità potranno aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni, gli sportelli unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i centri per l'impiego, gli enti bilaterali costituiti dalle

organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura, i soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione (università, camere di commercio, associazioni di categoria), le agenzie per il lavoro.

Sezioni territoriali della Rete

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

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

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

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

APPALTI ILLECITI.

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

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

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

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

In agricoltura la materia è complessa.

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

La fonte normativa è data dall'art. 1655 c.c., secondo cui *"l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso corrispettivo in danaro"*.

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

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

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

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

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

- l'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo è legittimo qualora l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il relativo rischio di impresa, in via generale possono essere appaltate le attività per le quali occorrono professionalità, competenze, dotazioni e macchinari non presenti aziendali;

- la mera somministrazione di manodopera è ammessa unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva in agricoltura del settore privato e del settore cooperativo;

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

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

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

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

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

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

L'interposizione illecita, infatti, genera.

- a) la facoltà per il dipendente di chiedere (per mezzo di una causa di lavoro) il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo alla ditta committente (ex art. 29, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003);
- b) sanzione amministrativa di € 50,00 al giorno per ogni lavoratore interposto (ex art. 18, comma 5 bis, D.Lgs. n. 2763/2003, come modificato dal Jobs Act); tale sanzione amministrativa in ogni caso non può essere inferiore ad € 5.000,00 né superiore ad € 50.000,00;
- c) se sono occupati lavoratori minorenni nell'ambito dell'appalto illecito, oltre alla sanzione amministrativa si applica anche la sanzione penale dell'arresto fino a 18 mesi e l'aumento della sanzione fino al sestuplo per ciascuna giornata di lavoro e per ogni singolo lavoratore;
- d) responsabilità solidale tra committente e ditta appaltatrice per i seguenti titoli:
 - trattamenti retributivi, compreso il TFR;
 - contributi previdenziali INPS;
 - premi assicurativi INAIL;
 - interessi di mora sui contributi e sui premi;
 - danni derivanti da infortuni o malattie professionali (danno differenziale).

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

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

DISCIPLINA CONTRATTUALE DEGLI APPALTI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipo di lavorazione,
- numero dei lavoratori,
- inquadramento dei lavoratori,

CCNL applicato, eventuali altri contratti collettivi applicati (di secondo livello).

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

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

Per approfondimenti si veda il CAP. 11, a pag. 76 e seguenti.

CAPITOLO 8 – ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS PER L'ANNO 2019

Pubblichiamo, come ogni anno, le tabelle relative alle aliquote contributive I.N.P.S. in vigore nel settore agricolo, per l'anno 2019, per i lavoratori dipendenti e per i collaboratori coordinati e continuativi (ed assimilati), di aziende agricole.

Lavoratori dipendenti

Aumenti di aliquota Fondi pensione (FPLD)

Completato il percorso di allineamento dell'aliquota pensionistica dovuta dai datori di lavoro per gli operai agricoli a quella dovuta per la generalità dei dipendenti, così come per la quota a carico dei lavoratori dipendenti, per l'anno 2019.

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

TFR ai fondi pensione - Esoneri compensativi

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

Decontribuzione delle erogazioni stabilite da contratti di 2° livello

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

Contribuzione per il finanziamento della NASPI

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

Contributo ordinario

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

Contributo addizionale

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

Contributo aggiuntivo in caso di licenziamento

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

Contribuzione per la formazione continua

L'art. 1 della legge n. 247/2007 (commi da 62 a 64) ha introdotto anche per gli operai agricoli il contributo dello 0,30% di cui alla legge n. 845/1978 per il finanziamento delle iniziative di formazione continua. Nel settore è attivo il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua in Agricoltura (FOR.AGRI).

Contribuzione al Fondo di integrazione salariale INPS

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

Riduzione contribuzione INAIL

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

professionali" e ciò tenendo conto dell'andamento infortunistico aziendale. La recente legge di bilancio (legge n. 145/2018, art. 1, commi 1121 – 1126) ha fornito nuovo impulso alla norma, stanziando ulteriori risorse per il triennio 2019 – 2021 (410 milioni di euro per il 2019, 525 milioni per il 2020 e 600 milioni per il 2021); in attesa della prevista revisione della contribuzione INAIL dalla legge di stabilità per il 2014.

Il taglio delle contribuzioni INAIL si fonda sui seguenti elementi:

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

Il tutto è, comunque, differito o in attesa dei decreti attuativi.

Zone svantaggiate e montane, agevolazioni

Confermate per il 2019 le precedenti agevolazioni: • **75%** nei territori montani particolarmente svantaggiati (cosiddette zone montane); • **68%** nelle zone agricole svantaggiate, comprese le aree dell'obiettivo 1, regolamento (CE) n. 1260/1999 e le regioni Abruzzo, Molise e Basilicata (cosiddette zone svantaggiate).

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI – Gestione separata INPS

Per l'anno 2019 le aliquote contributive valide ai fini del calcolo pensionistico della gestione separata sono fissate nel: 33% per li iscritti alla gestione separata che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie; 25% per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA che non siano assicurati anche presso altre forma pensionistiche obbligatorie; 24% per tutti gli altri iscritti alla gestione separata e cioè per i soggetti assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie e per quelli già titolari di pensione, nonché nel 33% per il lavoro occasionale ex art. 54 bis della legge n. 96/2017.

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

Le norme contributive innanzi viste per i Co.Co.Co. sono applicate anche agli associati in partecipazione con conferimento di lavoro che, ai sensi dell'art. 43 della legge n. 326/2003, come noto, sono tenuti all'iscrizione, sin dal 1° gennaio 2004, nella gestione separata (ex art. 2, c. 26, legge n. 335/95). Pertanto, anche per tale categoria di soggetti le aliquote contributive pensionistiche per l'anno 2019 sono quelle in vigore per i collaboratori indicate nel paragrafo precedente. A differenza dei collaboratori, per gli associati in partecipazione, con conferimento di lavoro, la ripartizione dell'onere contributivo viene confermata nel 55% a carico dell'associante e nel 45% a carico dell'associato. Si ricorda che con il d.lgs. n. 81/2015 (Jobs Act) è stata vietata la stipula di nuovi contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro a decorrere dal 15 giugno 2015.

1) OPERAI

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DI AZIENDE AGRICOLE TRADIZIONALI ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2019

VOCI CONTRIBUTIVE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	46,1365	37,2965	8,84	45,9365	37,0965	8,84

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DI AZIENDE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2019

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

**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI AZIENDE DIRETTO COLTIVATRICI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 201**

VOCI CONTRIBUTIVE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			OPERAI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	44,6065	35,7665	8,84	44,4065	35,5665	8,84

2) IMPIEGATI

**IMPIEGATI AGRICOLI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2019
CONTRIBUTI I.N.P.S**

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

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

VOCI CONTRIBUTIVE	IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO			IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO		
	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	IN COMPLESSO	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
TOTALE CONTRIBUTI E.N.P.A.I.A.	11,00	9,00	2,00	11,00	9,00	2,00

3) DIRIGENTI

**DIRIGENTI AGRICOLI
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE NEL 2019
CONTRIBUTI I.N.P.S**

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

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

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

4) RIEPILOGO

RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2019
IMPRESE AGRICOLE TRADIZIONALI

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	37,2965	8,84	37,0965	8,84	25,63	8,84	27,03	8,84
ZONE MONTANE	9,5491	8,84	9,4991	8,84	6,6325	8,84	6,9825	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	12,1389	8,84	12,0749	8,84	8,4056	8,84	8,8536	8,84

IMPRESE AGRICOLE CON PROCESSI PRODUTTIVI DI TIPO INDUSTRIALE

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

IMPRESE AGRICOLE DIRETTO COLTIVATRICI

TIPO DI CONTRIBUZIONE	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO		OPERAI A TEMPO DETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO		IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	
	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORATORE
ORDINARIA	35,7665	8,84	35,5665	8,84	24,10	8,84	25,50	8,84
ZONE MONTANE	9,1666	8,84	9,1166	8,84	6,250	8,84	6,600	8,84
ZONE SVANTAGGIATE	11,6493	8,84	11,5853	8,84	7,916	8,84	8,364	8,84

5) Co.Co.Co

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI
RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2019

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

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

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA
TITOLARI DI PARTITA IVA

VOCI CONTRIBUTIVE	IN COMPLESSO	A CARICO COMMITTENTE	A CARICO COLLABORATORE
TOTALE CONTRIBUTI	25,72	17,15	8,57

SOGGETTI PENSIONATI O ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

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

6) ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE NEL 2019

SOGGETTI PRIVI DI ALTRA TUTELA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA

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

SOGGETTI PENSIONATI O ISCRITTI AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORI

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

MINIMALI CONTRIBUTIVI AGRICOLI IN VIGORE NEL 2019. CIRCOLARE INPS.

L'INPS con recente circolare (la n. 6 del 25 gennaio 2019) ha determinato il limite minimo di retribuzione giornaliera per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza per l'anno 2019.

Per il corrente anno il limite è fissato ad € 48,74 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 2019 ammontante ad € 513,01.

L'INPS ha inoltre determinato, sulla base dell'aumento dell'indice medio del costo della vita (pari a 1,1%), i minimi retributivi per singole categorie, ex legge n. 537/1981.

Per quanto riguarda il settore agricolo questi i minimi per l'anno 2019:

Settore	Qualifiche		
	Dirigente	Impiegato	Operaio
Agricoltura	Euro 107,86	Euro 56,88	Euro 43,35

	Qualifiche
--	------------

Settore	Impiegati	
	concetto	d'ordine
Agricoltura (per il solo personale impiegatizio a prestazione ridotta a servizio di più aziende)	Euro 38,02	Euro 30,93

Per gli impiegati agricoli al servizio presso più aziende i predetti minimali in ogni caso dovranno essere ragguagliati al minimo dei minimi e cioè ad € 48,74.

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

- la retribuzione stabilita dai contratti collettivi;
- i minimali retributivi di categoria *ex lege* n. 537/1981;
- il minimale dei minimali fissato, per il 2019, in € 48,74 (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 € 43,35.

Part-Time

La retribuzione minima oraria per poter calcolare i contributi previdenziali si determina moltiplicando il minimale dei minimali (€ 48,74) 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 2019 sulla quota di retribuzione eccedente € **47.143,00** annui (€ 3.929,00 mensili).

Massimale retributivo

Nella stessa circolare l'INPS comunica il valore, per il 2019, 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 2019 il limite è a € 102.543,00.

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

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

ANNO 2019	EURO
Prestazioni e indennità sostitutive mensa:	
a) In formato cartaceo	5,29
b) In formato elettronico	7,00
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

CAPITOLO 9 – WELFARE CONTRATTUALE E SALARIO PRODUTTIVITA'

Come si ricorderà legge di Stabilità per il 2016 (art. 1, comma 190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208) è intervenuta ridefinendo parzialmente le regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente. Oltre alla norma sulla detassazione di produttività si segnala la possibilità, per il lavoratore, di scegliere beni e servizi (in esenzione d'imposta) in luogo della retribuzione di produttività, in concreto per la prima volta viene formulato il principio della sostituibilità, in materia retributiva, tra salario in denaro e beni o servizi. Ancora di rilevante si sottolinea la definizione del c.d. "welfare aziendale" volto ad incentivare l'attribuzione di servizi in favore del lavoratore aventi finalità socio-assistenziali (art. 51 del TUIR). Vediamo le principali novità.

GENERALITÀ

Il legislatore persegue tali obiettivi attraverso un ampliamento del campo di applicazione oggettivo della disciplina dell'art. 51, comma 2, del D.P.R. n. 917/1986 TUIR, nella parte in cui si individuano gli elementi che riguardano il "welfare" e che non concorrono, anche parzialmente, a formare il reddito di lavoro dipendente.

La Legge di Stabilità 2016 opera, quindi, su due elementi:

- 1) **generalità** di opere e servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (cfr. art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR),
- 2) **servizi** specifici di educazione ed istruzione, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, ludoteche, centri estivi ed invernali e per borse di studio a favore di familiari, e servizi di assistenza ed a familiari anziani o non autosufficienti (art. 51, comma 2, lett. f-bis) e f-ter) del TUIR).

Introdotta la possibilità di riconoscere i beni e servizi di cui sopra, attraverso **voucher** cartacei o elettronici (art. 51, comma 3-bis del TUIR).

In considerazione delle regole sulla "armonizzazione fiscale e contributiva", le novità della legge di stabilità hanno ricadute sia in merito agli aspetti di natura fiscale che a quelli di natura contributiva.

Nel nostro sistema fiscale è previsto il principio di omnicomprensività della retribuzione imponibile fiscale, sia sotto forma di somme sia sotto forma di valori ed a qualsiasi titolo corrisposta, ove erogata dal datore di lavoro al proprio lavoratore dipendente, in "relazione al rapporto di lavoro"¹.

Le relative eccezioni sono indicate nell'art. 51 del TUIR, volte a favorire totalmente o parzialmente delle somme o dei valori con funzioni sociali o di mera natura risarcitoria².

Il comma 3 del medesimo articolo contempla regole di favore inerente compensi in natura (c.d. fringe benefit), sia essi valutati secondo il valore normale (ex art. 9 TUIR) sia tramite valori convenzionali e/o agevolati (ex art. 4 dell'art. 51 TUIR; es. auto ad uso promiscuo, alloggio, prestiti), secondo il quale la non concorrenza al reddito è prevista per i beni ceduti e per i servizi prestati "se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad euro 258,23" con la precisazione secondo la quale "se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito".

DIPENDENTI E/O CATEGORIE INTERESSATE

La nuova lettera f) dell'art. 51, comma 2, del TUIR prevede che sono interamente esclusi dalla base imponibile, "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolarmente aziendale, offerti alla **generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12** per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100".

La lettera f-bis) dispone che: "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla **generalità dei dipendenti o a categoria di dipendenti** per la fruizioni, da parte dei familiari indicati nell'art. 123, dei servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi ed invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".

Nella lettera f-ter), invece, è stato stabilito che: "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla **generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti** per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12".

Il welfare aziendale può essere indirizzato alla totalità dei dipendenti o nell'ambito di una loro specifica categoria. Il riferimento alla categoria dei dipendenti non va intesa esclusivamente a quella di cui all'articolo 2095 c.c., ma ad un qualsiasi gruppo di

¹ L'art. 51, c. 1, del TUIR, recita. "Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro". Inoltre, il legislatore ha definito il parallelo principio di omnicomprensività della retribuzione imponibile ed ha stabilito (vedi l'art. 6 del D. Lgs. n. 314 del 02/09/1997) il principio della c.d. armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive, in base al quale, fatte salve tassative esclusioni previste dal comma 4 dell'art. 12 della L. 153/1969, ciò che è reddito fiscale è anche reddito soggetto a contributi.

² Pertanto, il comma 2 dell'art. 51 del TUIR afferma che non concorrono a formare il reddito, a titolo esemplificativo:

- i contributi versati a Casse sanitarie con determinati requisiti entro il limite di euro 3.615,20;
- le somministrazioni di vitto;
- i buoni pasto cartacei nel limite di euro 5,29 giornalieri;
- i buoni pasto elettronici nel limite di euro 7,00 giornalieri;
- le prestazioni di trasporto collettivo;
- particolari servizi di utilità sociale.

lavoratori omogeneo (può riguardare ad es. tutti i lavoratori di un settore aziendale, anche di una turnazione, ecc.) e si può estendere anche ai Co.Co.Co.³.

Le norme, in astratto, si possono quindi applicare anche ai Co.Co.Co. così come si possono escludere alcune tipologie di lavoratori, i titolari di rapporti a termine e a chiamata, in prova (risoluzione Ag. Entrate n. 3/E dell'8 gennaio 2002, parte relativa al tema delle azioni offerte alla "generalità dei dipendenti"; risoluzione Ag. Entrate n. 129/E del 12 ottobre 2014).

In conclusione, perciò, ed in presenza di motivi oggettivi, la norma non esclude la possibilità di prevedere piani di welfare con valori economici riconosciuti in misura diversificata per i lavoratori anche all'interno della stessa categoria di appartenenza.

Diversamente, invece, qualora le opere e servizi siano a disposizione solo di taluni specifici lavoratori dipendenti (e non di una loro specifica categoria), gli stessi costituiscono fringe benefits per gli utilizzatori e, pertanto, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (risoluzione Agenzia Entrate n. 378/E del 17 dicembre 2007).

Le norme indicate al paragrafo precedente prevedono che, in alcuni casi, oltre ai dipendenti, i servizi possono essere fruiti anche dai loro familiari di cui all'art. 12 del TUIR.

In particolare per i **familiari** si intendono:

- coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati;
- ogni altra persona indicata nell'art. 433 del codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Nell'art. 433 c.c. rientrano, oltre ai soggetti già citati, anche:

- genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- adottanti;
- generi e nuore;
- suocero e la suocera;
- fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

Il riferimento ai familiari di cui all'art. 12 del TUIR prescinde dal carico familiare ai fini fiscali in quanto non vengono richiamate anche le condizioni ivi previste.

AMBITO OGGETTIVO

Il nuovo articolo 51, comma 2, lett. f) del TUIR stabilisce che *"l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100"*.

La lettera f) dell'articolo 51 prevede espressamente che i servizi siano offerti *alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12*.

La norma conferma il rinvio alle finalità di cui all'art. 100 che riguardano le opere e i servizi con scopi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto. La previsione testuale è molto ampia e dunque sono riconducibili ad essa la generalità dei servizi di welfare presenti oggi sul mercato.

E' altresì confermato che l'esclusione dalla tassazione opera non solo quando le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e ai familiari riguardino esclusivamente strutture di proprietà dell'azienda, ma anche quando tali servizi siano messi a disposizione del lavoratore tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda (Cfr. Risoluzione n. 34/E del 10 marzo 2004 in cui l'Agenzia delle Entrate si era pronunciata su un quesito inerente ad un servizio di check-up medico da effettuarsi presso strutture mediche specializzate previa stipula di apposite convenzioni da parte del datore di lavoro interessato).

Ad ogni modo, in mancanza di una espressa previsione di legge *"il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio ed in particolare non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda"* (Cfr. Risoluzione n. 34/E del 2004 e Risoluzione n. 26/E del 29 marzo 2010).

Non è possibile quindi fruire dell'agevolazione se le somme sono corrisposte in denaro anche mediante rimborsi o anticipazioni effettuati al dipendente.

Ciò premesso, la novità rispetto al passato consiste nella possibilità di beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive non assumendo più alcun significato la motivazione e/o gli strumenti che originano il piano di welfare aziendale.

³ Sul punto è utile richiamare anche quanto affermato in passato nella Circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 23 dicembre 1997, ove il Dicastero precisava che *"per quanto riguarda l'espressione "generalità o categorie di dipendenti" si ritiene che la prassi aziendale deve essere riferita a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica)"*. Ancora si veda il parere del Ministero nella Circolare n. 188/E del 16 luglio 1998, secondo cui *"l'espressione "categorie di dipendenti", utilizzata dal legislatore, non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì "a tutti i dipendenti di un certo tipo"* (in quest'ultima sede il Dicastero a fronte di specifico quesito rilevava che anche l'esempio *"tutti gli operai del turno di notte"* è idoneo ad individuare una categoria di dipendenti nel senso richiesto dal legislatore poiché sufficiente ad impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte").

In particolare la norma usa l'espressione "riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale".

SERVIZI OFFERTI AI FAMILIARI DI DIPENDENTI O DI CATEGORIE DI ESSI

La nuova lettera f-bis) prevede la non imponibilità fiscale e conseguentemente contributiva delle "somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti **per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari**".

La lettera f-bis), a differenza della lettera f), prevede che i servizi in essa indicati siano rivolti esclusivamente ai familiari di cui all'art. 12 del TUIR (si veda innanzi elencazione).

Pertanto, non possono rientrare nella lettera f-bis), ad esempio, i servizi di istruzione o per la frequentazione di centri estivi o invernali, se fruiti direttamente dal lavoratore dipendente; tali servizi rientrerebbero quindi nella previsione di cui alla lettera f).

Rispetto alla tipologia di servizi, nella previgente disciplina si faceva riferimento alla frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore degli stessi familiari.

Le modifiche estendono innanzitutto l'esclusione dalla base imponibile a tutte le spese di educazione e istruzione, anche in età prescolare, comprendendo altresì i servizi integrativi ad essi connessi.

Non è inutile osservare come sul punto sia l'ambito soggettivo che i servizi indicati nella lettera f-bis), si sovrappongono a quanto indicato nella lettera f) determinandosi una duplicazione (fatto salvo quando indicato per le borse di studio).

Peraltro, le *spese di educazione e di istruzione*, sono espressamente previste anche nella lettera f), così come i servizi relativi alla *frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali* potrebbero essere riconducibili ai servizi di ricreazione.

L'unica differenza che si può ipotizzare rispetto a quanto indicato nella lettera f-bis) è il riferimento alle "somme" consentendo così di fruire delle agevolazioni anche alle ipotesi di erogazioni in denaro fatte direttamente ai lavoratori a titolo di rimborsi o altri idonei titolo di spesa.

SPECIFICI SERVIZI OFFERTI ALLA GENERALITÀ O CATEGORIE DI DIPENDENTI

La lettera f-ter), invece, introduce una nuova indicazione circa "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12".

In questo caso i *servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti* possono sovrapporsi con i servizi di *assistenza sociale* già contenuti nella lettera f).

L'unica differenza rispetto alla lettera f-ter) è il riferimento alle "somme" consentendo così di fruire dell'agevolazione fiscale anche alle ipotesi di erogazioni in denaro fatte direttamente ai lavoratori a titolo di rimborsi o altri idonei titolo di spesa.

ORGANIZZAZIONE E FINANZIAMENTO DEI PIANI DI WELFARE

I piani di welfare aziendale possono essere predisposti in qualsiasi momento dell'anno e le norme non prevedono vincoli in termini di decorrenza e/o durata.

Pertanto, risulta possibile che un'azienda predisponga un piano di welfare, ad esempio, nel mese di giugno 2016 la cui validità è estesa a tutte le spese sostenute nell'intero anno 2016.

La durata del piano di welfare è in funzione delle scelte derivanti dalla negoziazione o dalla volontà aziendale (se introdotto non in via pattizia ma con atto unilaterale), pertanto, essi possono avere una durata di mesi, anno o pluralità di anni.

Il piano di welfare può, quindi, prevedere che qualora il lavoratore non riuscisse ad utilizzare il plafond a sua disposizione in un determinato anno, egli potrebbe cumulare il valore residuo con quello previsto nell'anno o negli anni successivi.

In relazione al finanziamento dei piani di welfare va precisato che nel caso di opzione del lavoratore per trasformare il premio aziendale in piani di welfare, i benefici fiscali e contributivi sono riconosciuti nei limiti di 2.000 euro o 2.500 euro fissati dalla legge di stabilità 2016.

Ciò in quanto l'opzione di trasformare in servizi di welfare il premio aziendale non altera il quadro normativo di origine e la relativa applicazione dei limiti economici imposti; nulla vieta che i datori di lavoro possano scegliere di avviare piani di welfare, parallelamente ai premi aziendali e senza alcun collegamento con essi, applicando i benefici senza alcun limite.

Il piano aziendale di welfare può essere finanziato con ulteriori e specifiche risorse messe a disposizione dall'azienda rispetto a quanto economicamente riconosciuti ad oggi ai lavoratori.

Tuttavia, in considerazione della situazione economica e finanziaria di ciascuna azienda e nell'ambito di una politica di revisione dei trattamenti economici, è consentito ad esse di scegliere una riduzione della misura dei premi aziendali riconosciuti annualmente ai lavoratori, affiancando loro dei piani di welfare, senza che i due trattamenti abbiano tra loro uno specifico collegamento.

Inoltre, in presenza di accordo, datore di lavoro e lavoratore possono rinunciare a trattamenti di superminimo attualmente riconosciuti (diritto che è nella piena e indiscutibile disponibilità delle parti) a fronte di piani di welfare di specifico interesse per i lavoratori.

VOUCHER CARTACEI O ELETTRONICI

A norma dell'art. 51, comma 3-bis del Tuir, 3-bis. *“Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale”.*

Sul punto il decreto interministeriale 25 marzo 2016 pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il 16 maggio 2016 (avviso in G.U. n. 112 del 14 maggio 2016) all'art. 6 ha previsto che tali documenti devono essere nominativi e non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

LA DEDUCIBILITÀ DAL REDDITO DELLE SPESE DI WELFARE

L'art. 100, comma 1 del TUIR stabilisce che *“le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute** per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi”.*

La norma prevede che la deducibilità riguardi le spese “volontariamente sostenute” per le specifiche finalità summenzionate.

Tuttavia, tale limite non assume rilevanza ai fini della determinazione della misura delle somme da escludere dal reddito di lavoro dipendente in quanto il riferimento è finalizzato esclusivamente ad individuare la tipologia di opere e servizi che possono essere esclusi dalla base imponibile e non fissarne il limite massimo.

Da un punto di vista sistematico si osserva che la possibilità di stabilire piani di welfare anche mediante contratto, accordo o regolamento aziendale, contenuta nell'art. 51, comma 2, lettera f), non ha trovato analoga modifica nell'articolo 100 del TUIR.

Pertanto, sul piano puramente letterale, pare fondato sostenere che il datore di lavoro ha diritto alla integrale deducibilità, quale costo di lavoro dipendenti, laddove le opere o i servizi siano riconosciuti a fronte di un vincolo che assume l'azienda nell'applicazione del piano di welfare anche derivante da una negoziazione sindacale.

La deducibilità del costo sostenuto per il piano di welfare, tuttavia, si ritiene possa essere integrale anche in presenza di un regolamento aziendale purché non sia un mero atto unilaterale privo di vincoli specifici all'attuazione del piano.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I servizi e le opere rese alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per non concorrere alla formazione del reddito devono, quindi, riguardare le seguenti finalità:

- educazione;
- istruzione;
- ricreazione;
- assistenza sociale;
- assistenza sanitaria;
- culto.

L'ampia casistica, e tenuto conto delle esperienze maturate sino ad oggi, può consentire quindi di prevedere interventi atti favorire:

- l'iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
- l'acquisto da parte del datore di lavoro di biglietti di viaggio con esclusivo fine culturale o ricreativo;
- assegni, premi o sussidi per fini di studio;
- borse di studio;
- acquisto libri di studio scolastico;
- l'iscrizione a corsi di lingua all'estero o in Italia (il costo relativo al corso di lingue ove propedeutico all'attività lavorativa non sarà comunque mai considerato imponibile);
- l'abbonamento a spettacoli teatrali;
- l'abbonamento a riviste di cucina, equitazione o cucito (il costo relativo all'abbonamento a riviste attinenti l'attività lavorativa non sarà comunque mai considerato imponibile);
- il biglietto per un evento sportivo;
- l'utilizzo di case vacanze aziendali;
- l'iscrizione a corsi extra – professionali,
- la costituzione di spacci aziendali (gli acquisti dei dipendenti anche se avvengono a prezzi scontati costituiscono mere operazioni commerciali e, in quanto tali, sono irrilevanti ai fini della tassazione / contribuzione del reddito di lavoro dipendente);
- l'utilizzo di strutture sanitarie;
- rimborso somme per assistenze domiciliari per anziani / non autosufficienti;
- servizi di assistenza domiciliare per anziani / non autosufficienti;
- sostegno per visite mediche chek – up;

- iscrizione ludoteche, centri estivi e invernali;
- spese per asili nido, scuole materne ed elementari⁴.

⁴ Servizi di utilità sociale – strutture deputate

Contrariamente a quanto inizialmente indicato dal Ministero (Min. fin. Circ. n. 238/E/2000), la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 34/E del 10 marzo 2004, con specifico riferimento ad un servizio di **check – up** medico offerto alla generalità dei dipendenti ritenuto in linea con l'agevolazione di cui alla lett. f) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, ha precisato che: "L'esclusione dalla tassazione opera ... anche nelle ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda. Ciò in quanto considerare o meno come bene in natura (e quindi assoggettare o meno a tassazione) l'utilizzo di un'opera o di un servizio messo a disposizione volontariamente dal datore di lavoro a seconda se le strutture impiegate siano o meno di proprietà dello stesso datore di lavoro determina una ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti che ricevono un beneficio sostanzialmente identico. Peraltro, affinché la disposizione dell'art. 51, comma 2, lett. f), possa tornare applicabile nell'ipotesi in cui le utilizzate non siano di proprietà del datore di lavoro, il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio ed in particolare non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione all'obiettivo di fornitura del servizio sanitario"

Tale interpretazione dovrà essere confermata anche in relazione alla riscrittura della lettera f) ove si prevede che i servizi debbano essere "riconosciuti" dal datore di lavoro; con ciò consentendo anche l'utilizzazione di strutture terze.

Somme rimborsate dal datore di lavoro – Le opere ed i servizi devono essere concessi ai lavoratori dal datore di lavoro in forma di erogazioni in natura e non di rimborsi monetari per spese anticipate dal lavoratore, reale contraente del servizio. Infatti, come precisato dalla risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 34/E del 10 marzo 2004, "sono escluse da tassazione solo l'utilizzazione di opere e servizi da parte dei dipendenti; eventuali somme erogate dal datore di lavoro al dipendente in relazione a tali opere e servizi devono, invece, essere assoggettate integralmente a tassazione". A tale riguardo, la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 26/E/2010 ha precisato che gli oneri di utilità sociale che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche se corrisposti in denaro, sono espressamente previsti dall'art. 51, comma 2, lett. f-bis) (e ora anche dalla lett. f-ter)), e riguardano esclusivamente le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per particolari servizi scolastici, di educazione o di assistenza rivolti ai familiari dei dipendenti.

Servizi a finalità educative e scolastiche rivolti a familiari – La lettera f-bis) del comma 2 dell'art. 51 TUIR riscritta dall'art. 1, c. 190, della l. 208/2015 prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle somme, dei servizi e delle prestazioni "erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i **servizi integrativi e di mensa** ad essa connessi, nonché per la **frequenza di ludoteche** e di **centri estivi e invernali** e per **borse di studio** a favore dei medesimi familiari".

La modifica alla lettera f-bis) del comma 2 dell'art. 51 TUIR risulta radicale ed è volta, da un lato a correggere palesi errori della vecchia disposizione e dall'altro ad ampliare i servizi impattati. Ad essere agevolate (sempre fiscalmente e contributivamente) continuano ad essere sia le "somme", sia i "servizi e le prestazioni".

La norma pertanto ha due particolari pregi:

- l'agevolazione riguarda non solo i servizi messi a disposizione dei familiari dei dipendenti ma anche le somme rimborsate;
- il titolo di concessione è libero; l'agevolazione può essere concessa sia per atto volontario del datore di lavoro sia in virtù di un contratto o accordo di natura collettiva.

Ora, il termine "servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare" non lascia dubbi di sorta; potranno pertanto essere agevolati, a titolo esemplificativo, **asili nido, scuole materne, scuole elementari**, ecc..

L'agevolazione è estesa anche ai servizi integrativi e di mensa, alla frequenza di ludoteche e centro estivi e invernali; in questo modo il legislatore ha voluto, da un lato, aggiornare il termine, ormai desueto, di "colonie climatiche" ora sostituito da ludoteche, centri estivi e invernali; dall'altro prevedere la defiscalizzazione anche per servizi solo indirettamente connessi alla frequenza di un percorso prescolastico / scolastico / universitario quale servizio di mensa.

Anche se ad essere defiscalizzate sono le "somme", strumento sicuramente più agile per sfruttare l'agevolazione, in merito ai servizi ci si potrebbe chiedere se essi debbano essere concessi tramite strutture interne del datore di lavoro ovvero anche tramite strutture terze.

Sul predetto tema si è già parlato in precedenza del cambio di rotta interpretativo dell'Agenzia delle Entrate, in merito agli oneri di utilità sociale ex lettera f) (risoluzione Ag. Entrate 10 marzo 2004, n. 34/E), secondo il quale l'agevolazione è consentita anche se i servizi (ad esempio il check - up medico) venissero offerti tramite convenzioni con strutture esterne.

È auspicabile che l'Agenzia delle Entrate possa confermare tale posizioni anche per i servizi di cui alla lettera f-bis) e f-ter) anche se, ad una lettura rigorosa, le locuzioni utilizzate nella lett. f) ("riconosciuti") e nelle lett. f-bis) e ter) ("erogati") sembrano di peso differente; difatti nella lettera f) ci si sofferma principalmente sul servizio ai dipendenti mentre nelle lettere f-bis) e f-ter) è dato un ruolo principale al datore di lavoro ("servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro").

Tuttavia, l'interpretazione letterale sembrerebbe divergere con la ratio della norma volta ad agevolare i servizi di istruzione, educazione, assistenza agli anziani, quali servizi di utilità sociale, fondamentali per alleviare da un punto di vista economico la situazione dei genitori – lavoratori o dei figli – lavoratori, che non dispongono nella normalità dei casi, proprio in ragione del loro impegno lavorativo, del tempo necessario per seguire i figli e/o anziani.

Come detto in precedenza, tuttavia, la problematica sembra facilmente superabile tramite l'utilizzo del rimborso delle somme riferibili ai predetti servizi.

Per quanto riguarda invece il concetto di **borsa di studio**, per orientamento ministeriale, si deve ritenere che in esso siano ricompresi le somme, gli assegni, i premi corrisposti per fini di studio o di addestramento professionale, nonché quelle elargizioni volte a sostenere gli studenti nello svolgimento di un'attività di studio o di formazione (Circ. M.F. 238/E/2010).

Sempre in merito alla definizione di "borse di studio" è bene fare presente che generalmente con tale termine di identificano erogazioni disciplinate da bandi di concorso che prevedono la formazione di graduatoria e di una pluralità di procedimenti di selezione e individuazione degli assegnatari. Pertanto, alla luce di quanto indicato dalla Cass. Sez. Un. 24 ottobre 1988, n. 5736, non potrebbero considerarsi vere e proprie borse di studio le somme erogate a favore di tutti i figli studenti dei dipendenti a prescindere da particolari requisiti di merito.

La definizione tecnica tuttavia contrasta con la disposizione normativa di cui alla lett. f-bis) che prevede l'agevolazione solo se concessa (ai familiari ex art. 12 TUIR) alla totalità di dipendenti ovvero ad una categoria di essi; per tale motivo l'Amministrazione Finanziaria con la circolare 238/E/2000, interpretando in senso a- tecnico il termine "borse di studio", ritiene agevolabili le somme corrisposte **"per assegni, premi o sussidi per fini di studio"**, senza particolari condizioni aggiuntive; in questo modo, di fatto, si estende la nozione di borsa di studio ai nostri fini fino a prevedere fattispecie che non richiedono particolari procedure e graduatorie.

Riguardo alle predette agevolazioni, anche alla luce della circolare del Ministero delle Finanze n. 238/E del 22 dicembre 2000, è bene evidenziare sotto l'aspetto operativo ed in via conclusiva che.

- l'agevolazione si rende applicabile laddove il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle predette somme per i fini stabiliti dalla lett. f-bis) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR;
- l'agevolazione può consistere nel pagamento diretto da parte del datore di lavoro ovvero nel rimborso sostenuto dal lavoratore;
- l'agevolazione è utilizzabile per assegni, premi ovvero sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'art. 12 ossia: coniuge; figli; altri familiari ex art. 433 c.c.;

UTILIZZO DI DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

In merito al secondo tipo d'intervento, la legge di Stabilità 2016 aggiunge il comma 3-bis all'art. 51 del TUIR, il quale recita: "Ai fini dell'applicazione di commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale". La disposizione consentirà la formazione di piani di Welfare Aziendale anche in aziende di medio – piccole dimensioni.

Il tema del "documento di legittimazione" (c.d. voucher) non è nuovo nell'ambito tributario e vale la pena ripercorrere sinteticamente le posizioni Ministeriali a riguardo.

Negli anni '70, l'Amministrazione finanziaria ha avuto modo di analizzare la questione solo in merito al regime IVA e affermando che la fattispecie dei documenti di legittimazione "valorizzati" è assimilabile al denaro (circ. 1/08/1974, n. 30/502598; circ. 9/08/1976, n. 27/361446)⁵. Sono, pertanto, legittimi sul punto i c.d. buoni spesa, i buoni benzina, ecc..

LEGGE DI BILANCIO 2017: WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE DEI PREMI AZIENDALI.

Come è stato più volte anticipato, la Legge di Bilancio per il 2017 ha provveduto a modificare in parte il precedente regime tributario, teso ad incentivare la corresponsione, in favore dei dipendenti, di **premi di produttività**, ampliando da un lato la platea dei beneficiari, del settore, innalzando da 50.000 euro ad **80.000 euro** del tetto massimo di reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente; dall'altro la norma prevede l'aumento **per lavoratore** da 2.000 euro a **3.000 euro** con possibilità di arrivare da 2.500 euro a 4.000 euro per le aziende che corresponsabilizzano i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Come è noto, il beneficio previsto ha carattere unicamente fiscale ed abbatte l'aliquota al 10% sostitutiva di IRPEF e relative addizionali.

Legge n. 232/2016

Comma 160 - All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 182, le parole: «2.000 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.000 euro»;

- tali somme e/o servizi devono essere rivolti alla generalità o a categorie di dipendente anche se poi realmente una parte (ad esempio chi non ha figli) non ne può usufruire;

- il termine borsa di studio non concerne solo le borse di studio disciplinate da bandi di concorso.

Servizi di assistenza per gli anziani e non autosufficienti – La nuova lettera f-ter) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR così come introdotta dall'art. 1, comma 190, L. 208/2015 considera non imponibili "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei **servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti** indicati nell'art. 12". Anche per tale agevolazione si riepiloga:

a) l'agevolazione riguarda sia le somme sia le prestazioni concesse per la fruizione di specifici servizi: assistenza ai familiari ex art. 12 anziani o non autosufficienti;

b) i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o a categorie;

c) è possibile agevolare "somme" o "prestazioni" di servizi;

d) il datore può offrire ai dipendenti servizi e/o somme liberamente o tramite accordo sindacale;

e) è necessario, in caso di rimborso di somme, raccogliere tutte la documentazione comprovante la spesa.

⁵ In ambito dei redditi di lavoro dipendete, invece, si riscontrano tre note di prassi dell'Agenzia delle Entrate:

1) Risoluzione 05/06/2007, n. 126/E: secondo la quale è stato considerato rientrante nella previsione agevolativa di cui al comma 3 dell'art. 51 l'ipotesi di un "ticket trasporto" di valore annuo non superiore a euro 258,23 grazie al quale i dipendenti dell'Ente istante erano legittimati ad acquistare l'abbonamento ordinario alla rete del trasporto pubblico locale mediante il pagamento di un corrispettivo pari alla differenza tra il prezzo dell'abbonamento e il valore facciale del buono stesso;

2) Circolare 22/10/2008, n. 59/E: tramite la quale l'Agenzia delle Entrate ha affermato che "con l'abrogazione delle disposizione agevolativa relativa alle liberalità, le stesse, ove siano erogate in natura (sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi) possano rientrare nella previsione di esclusione dal reddito se di importo non superiore, nel periodo di imposta, a 258,23 euro";

3) Risoluzione 26/03/2010, n. 26/E: in quest'ultima interpretazione è stato precisato, in merito alla fattispecie dei buoni pasto, che "l'evidenziazione del valore normale porta, quindi, a ritenere che i ticket restaurant non costituiscano erogazioni in natura".

Nel contrasto delle indicazioni sopra viste, è opportuno valutare le regole civilistiche: l'Agenzia delle Entrate può interpretare la novella valorizzando la ratio della disposizione pur nella fermezza della tracciatura della spesa al fine di evitare abusi estranei all'intento del legislatore.

Dal punto di vista civilistico, possiamo distinguere due differenti fattispecie:

- Titoli rappresentativi di beni. Veri e propri titoli di credito (es. fede di deposito);

- Documenti di legittimazione: documenti che "servono solo ad identificare l'avente diritto alla prestazione" ed a "facilitare l'esecuzione del contratto sottostante (art. 2002 c.c.)".

In merito ai primi, non vi è alcuna dubbio che trasferire a terzi un titolo rappresentativo di beni secondo le modalità di rito previste per tali documenti, corrisponde di fatto a trasferire il possesso di quei beni e la possibilità di disporne.

In merito ai secondi, si deve fare un'ulteriore distinzione; documenti di legittimazione che:

- contengono meramente la descrizione del bene o servizio che si ha diritto di ottenere esibendo il documento (buono benzina di 100 litri);

- oltre alla descrizione del bene o del servizio, contengono anche l'indicazione del valore nominale del bene o servizio che può essere ottenuto (buono benzina di euro 100).

Nel primo caso, si è di fronte ad un titolo rappresentativo di beni (assimilabile al concetto di "buoni rappresentativi" citati dall'Agenzia delle Entrate); nel secondo caso, i dubbi sulla tenuta giuridica della concessione siano risolti attraverso le indicazioni del concetto di "documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale" per usufruire di beni e servizi previsti non solo dal comma 3 ma anche dal comma 2 dell'art. 51 del TUIR.

Si pensi ad esempio al c.d. carrello della spesa, accettato dall'Agenzia delle Entrate (v. risposta ad interpello mai ufficializzato 13/06/2012, n. 954-551/2001) in una versione moderna che consideri la possibilità di spesa tramite una card personale con tracciatura selettiva della spesa ed identificazione dei limiti fiscali di esenzione (es, acquisto beni: euro 258,32, viaggio: nessun limite; abbonamento palestra: nessun limite)

b) al comma 184 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182»;

c) dopo il comma 184 e' inserito il seguente: «184-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;

b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);

c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite»;

d) al comma 186, le parole: «euro 50.000» sono sostituite dalle seguenti: «euro 80.000»;

e) al comma 189, le parole: «2.500 euro» sono sostituite dalle seguenti: «4.000 euro».

Comma 161 - All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dopo la lettera f-ter) e' inserita la seguente:

«f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie».

Comma 162 - Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

Comma 163 – omissis-

Il comma 160 della Legge di Bilancio modifica il previgente comma 184 dell'art. 1, legge n. 208/2015, prevedendosi, a favore del lavoratore, la possibilità di scegliere beni e servizi in esenzione d'imposta in luogo della retribuzione di produttività, affermando il **principio di sostituibilità**, in tutto o in parte, tra retribuzione monetizzabile e beni o servizi (l'utilizzo di veicoli ad uso promiscuo, la concessione di prestiti, di fabbricati in locazione, in uso o in comodato, servizi di trasporto ferroviario prestati gratuitamente).

La lettera c) del comma 160 prevede che **non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente**, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10% i contributi alle forme pensionistiche complementari, anche se superiori al limite di deducibilità pari a 5.164,65 euro,, i contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali e le azioni distribuite ai dipendenti, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro ovvero cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione, anche oltre il limite di esenzione pari a 2.065,83 euro.

Nuove regole anche in materia di **Welfare aziendale**; il disposto nei commi 161 e 162 della Legge di Bilancio disciplina i nuovi casi di esclusione dalla base imponibile IRPEF del lavoratore dipendente.

Il comma 161 integra la lettera f-quater) dell'art. 51, comma 2 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR), prevedendo l'esclusione dalla base imponibile dei redditi da lavoro dipendente, dei contributi e dei premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie.

Il comma 162 prevede l'esclusione dalla base imponibile ai fini IRPEF dell'uso delle opere e dei servizi offerti dall'imprenditore alla generalità dei dipendenti per specifiche finalità educative, di istruzione, ricreazione ed assistenza.

WELFARE AZIENDALE – NOTA DI COMMENTO RIASSUNTIVA

Il welfare aziendale è d'ordinario attuato attraverso un accordo sindacale aziendale (anche se è possibile oggi stabilire norme simili con regolamentazioni e concessioni aziendali autonome), con il quale si stabilisce di riconoscere ai lavoratori dipendenti beni, servizi, utilità prescindendo da dazioni dirette in denaro. Ciò in quanto, costituendo la remunerazione elemento imponibile, si intende assegnare beni al personale senza le tipiche onerosità – fiscali e contributive - dell'elemento retributivo (anche in natura) abbattendo il c.d. cuneo. L'esperienza conosce una consistente pletera di beni e servizi e istituti, anche organizzativi, tesi a perseguire lo scopo dell'investimento sociale e cioè il beneficio per il prestatore: permessi e aspettative per studio/formazione, master, frequenza asili, scuole, tirocini, borse di studio, telelavoro o smart working, congedi, flexitime, orari di lavoro multiperiodali, part-time, banca ore, assistenza sanitaria o polizze assicurative, corsi linguistici, campus estivi, mensa, fondo pensioni, trasporto pubblico, voucher, buoni benzina e quanto altro.

Recentemente sia la legge Stabilità 2016 (portante modifiche all'art. 51 comma secondo lettera f) TUIR, per le erogazioni a favore dei dipendenti e art. 100 TUIR, per gli oneri di utilità sociale), che la legge di bilancio 2017 (che ha introdotto la lettera f-*quater* co. 2 art. 51 del TUIR) hanno consentito l'ampliamento dell'istituto. E' indubbio che gli interventi di Welfare contrattuale, oggi appannaggio di grandi gruppi o aziende possono rappresentare, per tutti i datori di lavoro, elementi idonei ad instaurare aziendaliamente un ciclo virtuoso, favorevole al clima lavorativo, per aumentare la competitività e la produttività dell'organizzazione aziendale favorendo e migliorando la vita anche privata e familiare del lavoratore subordinato.

il nucleo familiare. Come detto le possibilità di intervento in tema del welfare aziendale sono riferibili a:

- servizi aziendali e non per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- flessibilità d'orario;
- asili nido aziendali e/o contributi o convenzioni agevolate per la frequenza di asili nido non aziendali;
- servizi aziendali (assistenza amministrativa per le comuni pratiche burocratiche, servizi di lavanderia, sartoria, check-up);
- agevolazioni per servizi ricreativi (palestre, centri di fitness, biblioteche e simili);
- frequenza colonie climatiche estive/invernali per le famiglie dei dipendenti;
- stipula di polizze assicurative per gli infortuni extraprofessionali;
- polizze per la assistenza legale;
- polizze per la assistenza finanziaria e garanzie per prestiti al consumo;
- iniziative, anche formative, per il risparmio energetico;
- buoni e sconti per l'acquisto dei testi scolastici per i figli, palestre, sconti per eventi socio-culturali e ausili culturali, libri, corsi di lingue straniere;
- buoni pasto;
- assicurazioni integrative;
- previdenza complementare;
- fondi sanitari privati e assistenza medica integrativa;
- assistenza agli anziani e servizi alle persone;
- borse di studio per i figli dei dipendenti;
- trasporti incentivati (pagamento dei biglietti/ abbonamenti del trasporto pubblico e/o la concessione di auto aziendali, anche in regime di *car sharing*).

I benefici innanzi citati sono fruibili, ed esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente (a nulla rilevando che i servizi siano assicurati al dipendente da strutture esterne all'azienda), quando sussistono alcune condizioni:

- le regole previste per tali servizi debbono essere stabilite in favore della generalità dei lavoratori o di categorie di dipendenti;
- hanno l'obiettivo di finalizzare l'intervento per favorire l'educazione, l'istruzione, la ricreazione, l'assistenza sociale.

Diversamente dalla previgente normativa gli oneri di utilità sociale - es. asili nido- (vedasi l'[articolo 51, comma 2, lettera f-bis del T.U.I.R.](#) modificato dall'[articolo 3, comma 6-bis del DL 16/2012](#)) sono esclusi dalla formazione del reddito anche se corrisposti in denaro; peraltro l'agevolazione di cui si è detto non è più legata alla volontarietà aziendale e potrà quindi pacificamente essere assunta come obbligazione contrattualizzata.

Come detto innanzi ed in deroga al principio di onnicomprensività stabilito per il reddito da lavoro dipendente (ex art. 51, comma 1, del DPR 917/86 T.U.I.R.), il welfare aziendale potrà, secondo precise casistiche, non concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente né, sulla base del D.Lgs. n. 314/1997, neppure a formare l'imponibile contributivo INPS.

Come sancito oggi dall'art. 51, comma 2, del T.U.I.R., non concorrono infatti a formare il reddito da lavoro dipendente:

- lett. a): i contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse per un importo non superiore a 3.615,20 euro per anno;
- lett. c): le somministrazioni di vitto in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi. Le prestazioni sostitutive di mensa (buoni mensa o *ticket restaurant*) non concorrono sino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro;

- lett. d): le prestazioni di servizi di trasporto collettivo sostenute dall'azienda a favore della generalità o di categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;
- lett. f): l'utilizzazione delle opere e dei servizi di pubblica utilità di cui al comma 1 dell'art. 100 del T.U.I.R. da parte dei dipendenti e dei loro familiari;
- lett. f-bis): le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- lett. f-ter): servizi e prestazioni assistenziali erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- lett f-quater): i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2, co. 2, lett. d), nn. 1) e 2), del Decreto del Ministro del Lavoro del 27 ottobre 2009 o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;
- co. 3: il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta 258,23 euro;
- co.4 lett. b): il valore convenzionale degli interessi in caso di concessione di prestiti ai dipendenti (pari al 50% della differenza tra tasso ufficiale di sconto e tasso applicato).

Vediamo alcuni dei riflessi fiscali delle suddette norme. Come detto la Legge di Stabilità 2016 e la Legge di Bilancio 2017 (art. 1, co. 182, Legge 208/2015 e art. 1 co. 160 della Legge n. 232/2016) hanno ripristinato le precedenti e favorevoli norme in materia di premialità ai dipendenti quando legata alla produttività in rapporto al miglioramento degli indicatori aziendali ed alla qualità del lavoro reso dai dipendenti. In definitiva si prevede (salvo il caso della rinuncia formale del dipendente) dal 2016 l'applicazione alle somme pagate con riferimento ai "premi di risultato di ammontare variabile" legati ad "incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e addizionali del 10%, nel limite di 2.000 euro lordi, ed alla condizione che il dipendente non abbia redditi superiori, nell'anno precedente, a 50.000 euro. Le regole per la fruizione della agevolazione sono previste nel Decreto Ministero del Lavoro del 25 Marzo 2016). Dal 2017 i limiti sono più alti e cioè pari a 3.000 euro per la generalità delle imprese ed a 4.000 euro lordi per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro; la soglia di reddito è portata a 80.000 euro. Sulla base della nuova legislazione i lavoratori potranno optare scegliendo beni e servizi (in esenzione d'imposta) al posto della retribuzione di produttività. Per quanto attiene i cd. premi sociali (servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, servizi di educazione e istruzione, i servizi integrativi e di mensa connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, borse di studio in favore di familiari) la legge di Stabilità 2016 n. 208/2015, finalizzata ad aumentare la partecipazione dei lavoratori all'impresa, contempla altre norme agevolative secondo cui i premi di cui si è detto potrebbero essere corrisposti come contributi versati a carico dell'azienda a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale o come contributi versati ad un fondo di previdenza complementare; le somme così versate non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente nei limiti, rispettivamente, di 3.615,20 e 5.164,57 euro. In pratica il dipendente ha la possibilità di scegliere, rinunciando a percepire anche parzialmente le somme ascrivibili ai premi di produttività ed in alternativa, il riconoscimento dei citati interventi sociali (ex art. 51 del TUIR, comma 2 e comma 3, ultimo periodo) somme e valori che non concorrono come già detto alla formazione del reddito del dipendente. Ancora la Legge di Bilancio 2017, n. 232/2016, allarga alcuni istituti del welfare aziendale; già si è commentato l'ampliamento, dal 2016, delle fattispecie dedotte nell'art. 51 del TUIR, dei servizi per l'infanzia, i servizi di cura per familiari anziani o non autosufficienti, oggi sono inseriti nelle norme agevolatrici i contributi e i premi versati dal datore di lavoro per prestazioni relative al il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, nonché il rischio di gravi patologie, parimenti non concorrono a formare il reddito da lavoro, né si applica l'imposta sostitutiva, i contributi alle forme pensionistiche complementari e i contributi di assistenza sanitaria anche se eccedenti i limiti già vigenti.

LAVORO AGILE

Da qualche tempo i cultori del diritto del lavoro, i governanti, qualche divulgatore si soffermano, sulla scorta delle innumerevoli normative contenute nel Jobs Act, sul c.d. "*smart working*" o lavoro agile.

Come tutte le formule che abbisognano di un inglesismo ... sotto il vestito niente!

Sul punto ora si registra la promulgazione della legge 22 maggio 2017, n. 81 (in G.U. n. 135 del 13 giugno 2017), entrata in vigore il 14 giugno ultimo scorso.

La legge in commento, per inciso, regola anche altri aspetti relativi alla tutela del lavoro autonomo.

Le norme sul lavoro "agile" (art. 18) hanno lo scopo di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei temi di vita e di lavoro, attraverso il lavoro agile che è definito quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di

luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile (per esempio dal proprio domicilio).

Il lavoro agile si applica potenzialmente in tutti i settori produttivi, compreso il settore agricolo (ovviamente per le figure impiegate) ed alle amministrazioni pubbliche.

L'accordo relativo al lavoro agile deve risultare da atto scritto sia ai fini della regolarità amministrativa che ai fini della prova, e disciplina l'esecuzione delle prestazioni lavorative svolte all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo di cui sopra può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Norme specifiche sono previste per i lavoratori disabili.

Previste norme di garanzia economica, formazione e disciplinari (artt. 20 e 21).

In tema di sicurezza l'art. 22 della nuova legge prevede come il datore di lavoro debba garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Previste norme di tutela antinfortunistica (art. 23).

INPS: SGRAVI CONTRIBUTIVI PER I CONTRATTI COLLETTIVI CHE AGEVOLANO LA VITA PRIVATA DEI LAVORATORI.

Con circolare n. 163 del 03/11/2017 l'INPS ha fornito istruzioni circa la norma (contenuta nel Jobs Act) agevolativa per le aziende che, mediante la contrattazione collettiva (di secondo livello), introducono misure per conciliare la vita professionale e di lavoro dei propri dipendenti.

La circolare precisa che lo sgravio contributivo, previsto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015, spetta per i contratti aziendali stipulati dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018; ogni datore di lavoro può usufruire una sola volta nel biennio 2017 – 2018. Il contratto collettivo aziendale dovrà essere depositato secondo le modalità previste dall'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2015. I datori di lavoro possono richiedere lo sgravio unicamente in via telematica all'INPS, che procederà al calcolo dello stesso ripartendo le risorse disponibili, secondo i criteri stabiliti da un apposito decreto interministeriale.

Lo sgravio di cui si tratta (per effetto del dispositivo di cui alla legge n. 225/16 di conversione del decreto legge n. 193 del 2016) è fissato, a livello nazionale, nell'importo massimo di euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 ed euro 54.600.000,00 per l'anno 2018.

I criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie sono stati definiti dal citato decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 12 settembre 2017.

Il decreto interministeriale riconosce uno sgravio contributivo ai datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali contenenti le misure di cui si è detto. La gestione dei benefici contributivi è affidata all'INPS.

Il decreto è datato 12 settembre 2017, ma è stato pubblicato il 23 ottobre 2017; la circolare INPS è del 3 novembre 2017; i termini della domanda sono fissati al 15 novembre 2017 ... facile prevedere che nessuno potrà godere degli sgravi!

Questa è spending review!!!; in realtà il quadro agevolativo è interessante e potrebbe sgravare le imprese più innovative in modo significativo (nel massimo infatti è pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Come si accennava, lo sgravio contributivo è previsto in favore delle aziende che abbiano sottoscritto e depositato un contratto collettivo di secondo livello (aziendale) contenente misure in grado di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, in modo da innovare e/o migliorare quanto già previsto dalla normativa vigente, dai contratti nazionali di settore ovvero da precedenti contratti collettivi aziendali.

Gli istituti di conciliazione devono essere previsti nel minimo di due tra quelli indicati nel decreto del 12 settembre 2017 (art. 3), di cui almeno uno rientrante o nell'area di intervento genitorialità (A) o nell'area di intervento flessibilità organizzativa (B).

Questi i settori individuati dal citato decreto interministeriale:

A) AREA DI INTERVENTO GENITORIALITÀ

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
- previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
- percorsi formativi (*e-learning/coaching*) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- buoni per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*.

B) AREA DI INTERVENTO FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA

- lavoro agile;
- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- part-time;
- banca ore;
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) WELFARE AZIENDALE

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- convenzioni con strutture per servizi di cura;
- buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Il decreto prevede altre condizioni di proponibilità:

- a) il contratto aziendale deve riguardare un numero di dipendenti pari almeno al settanta per cento della media di lavoratori occupati dal datore di lavoro, nell'anno civile precedente;
- b) per poter beneficiare dello sgravio contributivo il contratto collettivo aziendale dovrà essere depositato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, con modalità telematica;
- c) i datori di lavoro che avessero già provveduto al deposito telematico di un contratto aziendale ai fini della detassazione per i premi di risultato non dovranno effettuare un nuovo deposito.

La circolare INPS prevede che, per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali dovranno essere sottoscritti e depositati tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018. L'erogazione delle risorse è articolata in due distinte fasi: una prima fase riguarda i contratti sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2017; una seconda fase riguarderà i contratti sottoscritti e depositati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018

Per l'accesso al beneficio l'azienda deve essere in possesso del DURC, fermo restando il rispetto della contrattazione collettiva oltre ovviamente agli obblighi di legge.

WELFARE ED ENTI BILATERALI: L'AGENZIA DELLE ENTRATE SI ESPRIME.

Con risposta ed interpello, del 4 ottobre 2018, n. 24, l'Agenzia delle Entrate si è espressa in ordine al trattamento fiscale da applicare ai contributi che vengono versati dalle aziende (e dai lavoratori) agli enti bilaterali (di carattere contrattuale collettivo), enti deputati alla erogazione, ai lavoratori dipendenti, di prestazioni per il sostegno del reddito e di benefit ricollegabili al Welfare contrattuale.

L'interpello era relativo ad interventi, gestiti dall'ente bilaterale sindacale sulla base di regole statutarie, quali somme a sostegno del reddito, finalizzate a integrare il reddito dei lavoratori nell'ambito dell'assistenza per casi specifici, premio per la nascita del figlio, contributo malattia o per infortunio, iscrizione al nido / materna, alla scuola secondaria di primo grado e permesso per legge n. 104 del 1992.

La fattispecie relativa alla ditta istante contemplava altresì come ulteriore elemento il fatto che le somme devolute al "Welfare", gestite dall'ente bilaterale, venivano erogate dal datore di lavoro al lavoratore per conto dell'ente bilaterale, che rimborsava – poi - al datore le somme medesime.

Nella sua risposta, l'Agenzia delle Entrate precisa innanzitutto che cosa si debba intendere per enti bilaterali.

Al riguardo sono tali (secondo la Legge n. 30/2003 ed il D.Lgs. n. 276/2003) gli *"organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: ... la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; ... la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; ... ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento"*.

Secondo l'Agenzia la questione circa le problematiche di natura tributaria che sorgono in relazione agli enti bilaterali si debbono leggere sulla base del trattamento fiscale dei contributi versati all'ente, posti a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché al trattamento fiscale delle prestazioni erogate dagli enti medesimi.

Sulla base di alcune tesi elaborate (avuto riguardo alle casse edili, enti bilaterali antesignani) l'Agenzia ritiene, per quanto riguarda i contributi pagati dal datore e dai lavoratori all'ente bilaterale, che questi concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente in quanto non rientrano nell'ipotesi di esclusione dal reddito previste dall'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR, che dispone la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei *"... contributi previdenziali ed assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge"*; secondo l'Agenzia, quindi, la norma non consente di

escludere dalla formazione del reddito di lavoro dipendente i contributi aventi finalità assistenziale non obbligatori per legge, quali sono quelli versati agli enti bilaterali sulla base di accordi contrattuali.

A fronte di tale interpretazione, i contributi versati, in favore dei propri dipendenti, dalla società istante all'ente bilaterale risulteranno imponibili ai sensi del principio di onnicomprensività sancito dal comma 1, dell'art. 51, del TUIR.

Relativamente alle prestazioni erogate dagli enti bilaterali, l'Agenzia sostiene che il relativo trattamento fiscale, sulla base di principi generali dell'ordinamento tributario, porta ad assoggettare a tassazione le sole prestazioni inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall'art. 6 del TUIR, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi e consistenti in indennità volte a sostituire il reddito di lavoro dipendente che sono assoggettate a tassazione con le medesime modalità previste per i redditi che vanno a sostituire.

In sintesi, le somme erogate ai lavoratori a titolo di premio per la nascita del figlio, di contributo malattia o infortunio, di iscrizione all'asilo nido / materna, nonché di permesso per legge n. 104/1992, non essendo inquadrabili in alcune delle categorie reddituali di cui al citato articolo 6 del TUIR non rilevano ai fini fiscali.

L'Agenzia delle Entrate viceversa, per quanto riguarda il Welfare contrattuale ad esempio per le somme erogate a titolo di iscrizione alla scuola secondaria di primo grado, precisa che nel concetto di borsa di studio sono da ricomprendere le somme, gli assegni, i premi corrisposti per fini di studio o di addestramento professionale ovvero quelle elargizioni volte a sostenere gli studenti nello svolgimento di un'attività di studio o di formazione.

In ragione di quanto sopra, pertanto, i contributi per l'iscrizione alla scuola secondaria di primo grado sono da ricomprendere tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Secondo i migliori interpreti, poi, tali somme comunque non concorrono a determinare l'imponibile ai fini contributivi ex lege n. 153/1969, salvo eventualmente il solo contributo di solidarietà (10%).

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

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

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

SETTORE TRADIZIONALE

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

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

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

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° APRILE 2019					
Livello e Qualifica	Salario	Aumento C.P.L.	Salario Contrattuale	Aumento C.C.N.L.	Salario

	Contrattuale 31/12/2015	01/06/2017 (2,5%)	al 01/06/2017	(2,9%) - di cui 1,2% con decorrenza al 01/04/2019	contrattuale dal 01/04/2019
7 Liv. Spec. Sup.	1659,22	41,48	1700,70	49,32	1750,02
6 Liv. Spec. Interm.	1571,22	39,28	1610,50	46,70	1657,21
5 Liv. Specializz.	1563,41	39,09	1602,50	46,47	1648,97
4 Liv. Qual. Sup.	1439,52	35,99	1475,51	42,79	1518,30

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

SETTORE FLOROVIVAI

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

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

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

IMPIEGATI AGRICOLI E DIRIGENTI

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

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

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

DIRIGENTI AGRICOLI

Il 19 ottobre 2017 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° novembre 2017 sarà pari a € 4.250,00.

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 CIMA AV – EBAT / Operai agricoli

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

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

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

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

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

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

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

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

La norma è entrata in vigore dal 4 novembre 2016.

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

<p>all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;</p> <p>3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;</p> <p>4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.</p> <p>Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:</p> <p>1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;</p> <p>2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;</p> <p>3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.</p>	<p>2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;</p> <p>3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;</p> <p>4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.</p> <p>Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:</p> <p>1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;</p> <p>2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;</p> <p>3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.</p>
--	--

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

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

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

Il reato di sfruttamento del lavoro si verifica quando chiunque

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SFRUTTAMENTO

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

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

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

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

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

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

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

Altri hanno rilevato che, perché sussista la costrizione a prestazioni – in presenza dello **stato di necessità**, che è un presupposto della condotta approfittatrice dell’agente e che deve essere inteso come situazione di **debolezza o mancanza materiale** o morale atta a condizionare la volontà della persona, – **è sufficiente l’approfittamento di tale situazione da parte dell’autore**; mentre la costrizione alla prestazione deve essere esercitata con violenza o minaccia, inganno o abuso di autorità nei confronti di colui che non si trovi in una situazione di inferiorità fisica o psichica o di necessità (Cass. sez. I, 16 marzo 2006, n. 11348).

STATO DI BISOGNO

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

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

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

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

La giurisprudenza in tema di usura ha, infatti, ritenuto pacifico attestare come lo **stato di bisogno** connoti una condizione di minorità ben più grave che non quella descritta dal termine "difficoltà", integrando una situazione di "**estrema criticità**" "*tale da compromettere gravemente il soddisfacimento di esigenze elementari e da ridurre la vittima in una condizione di assillo non diversamente fronteggiabile*". Ancora, le "condizioni di difficoltà economica o finanziaria" della vittima, che integrano la materialità del reato, si distinguono dallo "**stato di bisogno**" ... perché le prime consistono in una situazione meno grave ed in astratto reversibile, che priva la vittima di una piena libertà contrattuale, laddove la seconda **consiste invece in uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile**, che, pur annientando in modo assoluto qualunque libertà di scelta, comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale del soggetto, inducendolo a ricorrere al credito a condizioni sfavorevoli (Cass., sez. II, 25 marzo 2014, n. 18778). Lo **stato di bisogno** in cui deve trovarsi la vittima può essere di qualsiasi natura, specie e grado (Cass., sez. II, 1 ottobre 2013, n. 709); lo stato di bisogno va inteso quindi non come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto **qualunque libertà di scelta**, ma come un **impellente assillo** che limita la volontà del soggetto.

ELEMENTO SOGGETTIVO DEL REATO

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

RECENTI ORIENTAMENTI DELLA CASSAZIONE

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

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

Ancora,

"quanto al merito deve premettersi che la fattispecie incriminatrice ex art. 603 bis c.p., è stata introdotta con Decreto

BREVI CENNI IN ORDINE ALLE AGGRAVANTI

BREVI CENNI IN ORDINE ALLE AGGRAVANTI

Il nuovo testo prevede al 2° comma che

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ugualmente sarà **da escludere** il concorso tra il reato di *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro* ed i reati contravvenzionali disciplinati sulla base del d.lgs. 276/2003, reati relativi alle varie fattispecie della c.d. *interposizione illecita di*

manodopera che si caratterizza per l'utilizzo da parte di un imprenditore di prestazioni di lavoratori forniti da altri soggetti al di fuori dai casi consentiti dalla legge:

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

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

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

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

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

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

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

RAPPORTI CON LE NORMATIVE SUL LAVORO EXTRACOMUNITARIO

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

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

ARTICOLO 12 D.LGS N. 286/1998 E S.M.I.

DISPOSIZIONI CONTRO LE IMMIGRAZIONI CLANDESTINE.

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 22 D. LGS. N. 286/1998 E S.M.I.

LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO.

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

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale”.

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

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

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

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

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

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

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

La fattispecie (così come peraltro ora modificata dall'art. 2, comma 1, lett. a, del **D.Lg. 4 marzo 2014, n. 24**, attuativo della Direttiva Comunitaria n. 2011/36/UE) contiene attualmente il riferimento ad una molteplicità di elementi; nel comma 1 dell'art. 600, infatti, si prevede che la riduzione o mantenimento di una persona in uno stato di soggezione continuativa rileva quando la persona sia costretta a **prestazioni lavorative** o sessuali, ovvero all'accattonaggio, o comunque al compimento di attività illecite (il D.lg. n. 24 del 2014 ha sostituito le parole “a prestazioni”) che ne comportino lo sfruttamento, nella descrizione, al

comma 2, delle modalità di condotta (violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona) mediante cui “ha luogo” la riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione.

CONCLUSIONI

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

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

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

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

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

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

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

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

QUADRO SANZIONATORIO – RIEPILOGO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO 12 – LEGGE DI STABILITÀ - BILANCIO DI PREVISIONE DELLO STATO 2019. NORME IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

All’esame dei commentatori il testo della fluviale Legge di Stabilità 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n.145, pubblicata in G.U. n. 302 del 31 dicembre 2018), legge che si compone di 19 articoli dei quali il solo articolo 1 compendia ben 1143 commi! Sono poi a disposizione dei commentatori anche le norme (contenuta in un decreto legge governativo) in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni (quota 100). Per dare concretezza alle norme la legge di bilancio rimanda ad ulteriori 160 provvedimenti (sia legislativi che di carattere amministrativo) ancora da emanare.

Esaminiamo quindi le principali misure previste per il settore.

In agricoltura la legge di bilancio si connota per alcuni provvedimenti specifici e peculiari in materia di lavoro e previdenza (una cinquantina i commi interessanti il settore), con ricadute non insignificanti, anche di carattere economico per le imprese.

Un rilevante taglio dei costi si potrà ottenere grazie alla definitiva stabilizzazione della (precedentemente annuale) revisione delle tariffe INAIL (per circa il 30% della contribuzione previdente).

I commi da 1121 a 1126 dell'articolo 1 della legge stabiliscono la revisione dei premi e contributi antinfortunistici dovuti all'INAIL (anche per il settore agricolo) dai lavoratori autonomi e dai datori di lavoro per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La revisione della contribuzione INAIL (prevista dall'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147) è resa più organica e strutturale, anche stanziando più risorse finanziarie rispetto a quelle già previste dal 2014 (1,2 miliardi all'anno); la norma prevede, infatti, ulteriori risorse per il triennio 2019 – 2021, pari a 410 milioni di euro per il 2019, 525 milioni per il 2020 e 600 milioni per il 2021.

La concreta attuazione della riduzione di premi e contributi in relazione dell'andamento delle singole gestioni INAIL è demandata alla futura decretazione del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, su proposta dell'INAIL.

Di rilievo l'appesantimento dell'apparato sanzionatorio per la lotta al sommerso e al lavoro irregolare nonché per il miglioramento delle regole in materia di tutela antiinfortunistica e per la tutela della salute sui luoghi di lavoro (20 % per i casi di lavoratori occupati con omessa preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto, violazioni della disciplina relativa alla somministrazione di lavoro, appalto e distacco, violazione della durata massima dell'orario di lavoro, riposo giornaliero, riposo settimanale; la sanzione aumenta del 10% per la violazione delle disposizioni del TU sulla sicurezza del lavoro, sia in via amministrativa che penale); le sanzioni raddoppiano in caso di recidiva nei tre anni precedenti. Previsto anche un rafforzamento dei controlli degli ispettori del lavoro. La nuova legge prevede (art.1, comma 278) un più favorevole sistema per i congedi parentali previsti in favore del padre lavoratore dipendente (che per l'anno 2019, ha diritto a 5 giorni di congedo obbligatorio, rispetto ai 4 già previsti) giorni da godere entro i 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore, e di un ulteriore giorno di congedo facoltativo in sostituzione del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre; sempre in materia particolare la regola (art. 1, comma 485) per le lavoratrici madri alle quali è data facoltà di rimanere in servizio fino al nono mese di gravidanza, onde godere del congedo di maternità interamente dopo il parto (a condizione che vi sia il consenso dello specialista SSN e del medico competente. Lavoro agile: le regole per il cd. Smart Working (previsto dal Jobs act renziano - Legge n. 81/2017) dovranno consentire prioritariamente l'accesso alla agevolazione organizzativa per le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità. Ridefinite le regole per l'alternanza scuola lavoro e per la formazione 4.0; nuovi incentivi per l'assunzione di apprendisti di primo livello.

Prorogato al 2020 il passaggio dal sistema di denuncia contributiva INPS trimestrale (DMAG) al sistema mensile generale (UNIEMENS).

La proroga è prevista dall'art. 1, comma 1136, lettera b, della legge di bilancio in commento, e sposta il termine di entrata in vigore del sistema di denuncia mensilizzata dal 1° gennaio 2019 al 1° gennaio 2020. In sostanza, il passaggio dal sistema di dichiarazione trimestrale oggi vigente in agricoltura (mod. DMAG) al sistema di denuncia mensile in vigore nella generalità degli altri settori produttivi (mod. UNIEMENS) è differito ulteriormente e ciò anche in ragione, è presumibile, della robusta azione di lobbying svolta dalle organizzazioni di categoria che, notoriamente, non vedono di buon occhio tale misura.

L'entrata in vigore della misura per i datori di lavoro agricoli che occupano operai era originariamente prevista dalla legge per il contrasto al caporalato (art. 8, c. 2, legge n. 199/2016); il termine era fissato al 1° gennaio 2018, poi successivamente prorogato al primo gennaio 2019 dalla legge di bilancio 2018 (art. 1, c. 1154, legge n. 205/2017).

In ogni caso, occorre sottolineare come il passaggio alla denuncia contributiva mensile fosse coerente se in relazione all'ulteriore obbligo, previsto dalla legge sul caporalato, inerente il passaggio a modalità telematiche del L.U.L. – Libro Unico del Lavoro (ex libro paga e matricola); al riguardo si osservi come con il decreto legge, n. 135/2018, tale adempimento sia stato abrogato.

Il passaggio dalle modalità trimestrali di denuncia contributiva INPS (DMAG) al sistema mensile (UNIEMENS) non comporterà particolari oneri aggiuntivi (salvo quelli burocratici); sarà, infatti, conservato il sistema della tariffazione dei contributi da parte dell'INPS (a differenza che negli altri settori, in cui i datori di lavoro auto – liquidano il dovuto da corrispondere) e delle attuali scadenze di pagamento trimestrali differite di circa 6 mesi (nei settori non agricoli si paga nel mese successivo a quello di riferimento).

Confermato l'esonero contributivo (100% per 36 mesi e fino a 3000 euro annui) per le assunzioni nelle regioni del mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) per i lavoratori di età inferiore a 35 anni o comunque per i disoccupati da almeno sei mesi (dotazione 500 milioni di euro).

Con misura innovativa è definito un esonero contributivo per ogni assunzione di giovani con curriculum scolastici universitari particolarmente brillanti.

In concreto, l'art. 1, commi 706 – 717, della legge di bilancio 2019, stabilisce un esonero del versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati, i quali provvedano ad assumere (nel periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2019) con contratto a tempo indeterminato, ed a tempo pieno, giovani particolarmente dotati dal punto di vista curriculare; ciò per un massimo di 12 mesi e nel limite massimo annuo di € 8.000,00 esclusi premi e contributi INAIL (che continuano ad essere versati dal datore).

In caso di rapporti a tempo parziale, l'importo è ridotto in proporzione, così come nel caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

L'esonero è previsto per i giovani che abbiano conseguito una laurea magistrale con la votazione di 110 e lode o in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 ed il 30 giugno 2019.

Per i neolaureati, come ulteriore requisito, è stabilito che la carriera universitaria si deve essere sviluppata con votazione media ponderata non inferiore a 108 su 110. Il titolo deve essere stato conseguito entro la durata legale del corso di studi e, comunque, entro il trentesimo anno di età, presso Università statali o non statali legalmente riconosciute.

Per ovvi motivi, non godono del beneficio i rapporti di lavoro domestico ed i datori di lavoro che, nei 12 precedenti all'assunzione del laureato, abbiano effettuato in azienda licenziamenti (sia singoli che collettivi), per giustificato motivo oggettivo nell'unità produttiva interessata all'assunzione di personale.

L'esonero è sottoposto a revoca, con recupero delle somme corrispondente al beneficio già fruito, qualora il datore di lavoro effettui, nei 24 mesi successivi, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con le agevolazioni di un lavoratore della medesima unità produttiva con medesima qualifica.

L'esonero è soggetto al "de minimis" comunitario.

Stabilite norme agevolative per i contribuenti in difficoltà (con reddito ISEE non superiore a 20.000 euro) che potranno sanare oltre alle pendenze fiscali anche quelle contributive INPS. Per le assunzioni di soggetti disabili è previsto che il datore di lavoro potrà fruire, per un periodo di 12 mesi, del rimborso per la quota del 60% della retribuzione corrisposta al lavoratore se destinatario di un progetto di reinserimento.

LEGGE BILANCIO 2019 E GIOVANI; RIDOTTI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE.

Si è già, in precedenti contributi illustrativi, commentato il contenuto agevolativo dell'art. 1, commi 706 – 717, della legge di Bilancio 2019, previsto per soggetti particolarmente dotati sotto il profilo del curriculum scolastico (laureati con 110 e lode e simili).

Distonici, viceversa, altri provvedimenti contenuti nella legge di Bilancio in relazione all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

In tema di alternanza scuola – lavoro, infatti, l'art. 1, commi 784 – 787, della legge in commento ridetermina le regole sino ad oggi vigenti (D.Lgs. n. 77/2005) e ciò al ribasso!

Ridotta, infatti, per tale istituto, sia la durata così come le risorse finanziarie; prevista poi l'elaborazione di nuove Linee Guida (con decreto del Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca).

In ogni caso, i nuovi "percorsi" per le competenze "trasversali e per l'orientamento", con decorrenza dell'anno scolastico 2018/2019, dovranno svilupparsi per una durata complessiva definita come segue:

- non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali;
- non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici;
- non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

A fronte di tale intervento, per l'anno corrente, i progetti già in essere presso le varie istituzioni scolastiche dovranno essere rideterminati sulla base delle risorse finanziarie disponibili.

La metodologia non cambia anche per gli incentivi previsti per la assunzione di apprendisti di primo livello.

In modo alquanto incoerente, anche in questa ipotesi, la legge di Bilancio per il 2019 (art. 1, c. 290), riduce gli stanziamenti precedentemente stabiliti per l'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Si ricorda che l'art. 32, D.Lgs. n. 150/2015, aveva previsto al riguardo alcune agevolazioni (quali l'esonero dal contributo di licenziamento, l'esonero dal contributo Aspi, prevista poi una aliquota contributiva INPS a carico del datore di lavoro particolarmente ridotta al 5%).

Sempre in tema di giovani si segnala un ulteriore norma elaborata in senso sfavorevole rispetto al passato.

Le legge di Bilancio, infatti, non ha rinnovato l'esonero contributivo già previsto per i giovani lavoratori autonomi agricoli (coltivatori diretti e IAP con meno di 40 anni di età) che si iscrivono all'INPS. Coloro che risultano comunque iscritti all'INPS nel 2017 e nel 2018, sempreché la relativa domanda sia stata accolta, continueranno a beneficiare degli sgravi nelle misure previste per il periodo residuo di tre anni (complessivamente erano infatti 5 anni).

LEGGE BILANCIO 2019 – PERSONE FISICHE IN DIFFICOLTÀ ECONOMICA - AGEVOLAZIONI.

La legge di Bilancio 2019 introduce (art. 1, commi 184 – 199) il c.d. “saldo e stralcio” e ciò per i soggetti che si trovino in una comprovata e grave situazione di difficoltà economica. Si tratta dei debiti “fiscali” (comma 184) ed anche di carattere “previdenziale” (comma 185); la norma di carattere contributivo, infatti, prevede testualmente: *“Possono altresì essere estinti i debiti risultanti dai singoli carichi affidati, all’agente della riscossione dal 1° gennaio 2000 alla data del 31 dicembre 2017, derivanti dall’omesso versamento dei contributi dovuti dagli iscritti alle casse previdenziali professionali o alle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi dell’INPS, con esclusione di quelli richiesti a seguito di accertamento, che versano in una grave e comprovata situazione di difficoltà economica, versando una somma determinata secondo le modalità indicate”*.

In concreto, lo stralcio “agevolato” riguarda i contributi dovuti dai liberi professionisti alle proprie casse previdenziali e dai lavoratori autonomi (coltivatori diretti e IAP, oltre che commercianti ed artigiani) alle rispettive gestioni INPS.

Per quanto riguarda la sussistenza della grave e comprovata situazione di difficoltà economica, ci si riferisce all’ISEE, l’indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare quando non sia superiore ad euro 20.000.

I debiti di tali soggetti, se in stato di grave difficoltà economica, possono essere estinti senza corrispondere le sanzioni e le somme aggiuntive di cui all’articolo 27, c. 1, del D.Lgs. n. 46/1999.

L’art. 1, comma 187, prevede il versamento in misura agevolata e ridotta e pari a:

- al 16% qualora l’ISEE del nucleo familiare risulti non superiore ad euro 8.500;
- al 20% qualora l’ISEE del nucleo familiare risulti superiore ad euro 8.500 e non superiore ad euro 12.500;
- al 35% qualora l’ISEE del nucleo familiare risulti superiore ad euro 12.500-

da pagare, poi, le somme maturate in favore dell’agente della riscossione a titolo di aggio e di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notifica della cartella di pagamento.

Il debitore, per fruire del beneficio, ha l’onere di presentare all’agente della riscossione la prevista istanza entro il 30 aprile 2019 (art. 1, comma 189).

È possibile il pagamento rateale; stabilisce, infatti, la norma (art. 1, comma 190) che *“il versamento delle somme di cui si è detto può essere effettuato in un’unica soluzione entro il 30 novembre 2019, o in rate pari a: il 35% con scadenza il 30 novembre 2019, il 20% con scadenza il 31 marzo 2020, il 15% con scadenza il 31 luglio 2020, il 15% con scadenza il 31 marzo 2021 e il restante 15% con scadenza il 31 luglio 2021”*.

In caso di pagamento rateale, si applicano, a decorrere dal 1° dicembre 2019, gli interessi al tasso del 2% annuo.

In tema contributivo, vi è da sottolineare come le somme versate per l’estinzione del debito potranno essere utilizzate ai fini previdenziali, secondo le norme ordinarie proprie delle singole gestioni.

Pertanto, i contributi versati in misura ridotta a seguito della definizione agevolata potranno essere accreditati nella rispettiva posizione pensionistica del soggetto istante e pro – quota.

LEGGE DI BILANCIO 2018 - CONTRATTO DI AFFIANCAMENTO IN AGRICOLTURA (COMMI 119-120)

Molto si è detto, negli anni, sull’invecchiamento degli addetti in agricoltura.

Opportunamente, la legge di Bilancio 2018 prevede nuove regole per favorire il passaggio generazionale. La materia era stata oggetto di un precedente intervento legislativo ed in particolare dell’art. 6 della legge n. 154/2016, con il quale si formulava una delega al Governo per introdurre, nel nostro ordinamento positivo le “società di affiancamento per le terre agricole”.

La delega (che doveva essere tradotta in provvedimento entro 12 mesi) si proponeva in sintesi di adottare un decreto legislativo atto a disciplinare le forme di affiancamento tra agricoltori ultrasessantacinquenni o pensionati e giovani non proprietari di terreni agricoli di età compresa tra i 18 ed i 40 anni, anche organizzati in forma associata, allo scopo del graduale passaggio della gestione dell’attività di impresa agricola a favore dei giovani.

La delega conteneva questi principi e criteri:

- a) stabilire la durata del processo di affiancamento, per un periodo massimo di tre anni;
- b) prevedere criteri di assegnazione prioritaria delle agevolazioni e degli sgravi fiscali già previsti a legislazione vigente, a favore dell’agricoltore ultrasessantacinquenne o pensionato e del giovane imprenditore agricolo;
- c) definire le modalità di conclusione dell’attività di affiancamento, prevedendo le seguenti alternative:
 - 1) la trasformazione del rapporto tra l’agricoltore ultrasessantacinquenne o pensionato e il giovane imprenditore agricolo in forme di subentro;
 - 2) la trasformazione del rapporto in un contratto di conduzione da parte del giovane imprenditore agricolo;
 - 3) le forme di compensazione a favore del giovane imprenditore agricolo nei casi diversi da quelli contemplati ai numeri 1) e 2);
 - 4) definire le modalità di presentazione da parte del giovane imprenditore agricolo di un progetto imprenditoriale posto a base del rapporto di affiancamento, che deve essere sottoscritto da parte dell’agricoltore ultra-sessantacinquenne o pensionato, definendone i reciproci obblighi;
 - 5) stabilire le forme di compartecipazione agli utili dell’impresa agricola;

- 6) definire il regime dei miglioramenti fondiari, anche in deroga alla legislazione vigente qualora apportati sulla base del progetto imprenditoriale presentato;
- 7) prevedere forme di garanzia per l'agricoltore ultrasessantacinquenne o pensionato e il giovane imprenditore agricolo, anche attraverso le necessarie coperture infortunistiche;
- 8) stabilire il riconoscimento del diritto di prelazione in caso di vendita dei terreni oggetto del rapporto di affiancamento;
- 9) prevedere forme di compensazione a favore del giovane imprenditore agricolo nei casi di recesso anticipato dal rapporto di affiancamento;
- 10) definire le forme di agevolazione a favore del giovane imprenditore agricolo per la gestione e l'utilizzo dei mezzi agricoli.

Il testo di delega prevedeva, poi, che i giovani imprenditori avessero l'obbligo di dimostrare di aver apportato innovazioni e di aver investito in azienda eventuali provvidenze ad essi destinate.

Divenuta inefficace la precitata delega, con la legge di Bilancio 2018 è stato reintrodotta l'istituto dell'affiancamento, ripescando i punti qualificanti della precedente legge delega.

In specie, la norma contenuta nella legge 27 dicembre 2017, n. 205 (art. 1, commi 119 – 120), ripescava l'istituto, individuando la centralità del "contratto di affiancamento". In particolare, si prevede che:

- il contratto di affiancamento si applica ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 40 anni che non siano proprietari di terreni o titolari di diritti reali di godimento su terreni agricoli;
- il contratto di affiancamento deve essere sottoscritto con imprenditori agricoli o coltivatori diretti di età superiore a 65 anni o pensionati;
- al giovane imprenditore spetta, in caso di vendita, per i 6 mesi successivi alla conclusione del contratto di affiancamento, il diritto di prelazione previsto all'articolo 8 della legge 590/1965;
- durante il periodo di affiancamento il giovane imprenditore è equiparato, ai fini previdenziali, all'Imprenditore Agricolo Professionale (IAP), con relativa iscrizione alla gestione INPS;
- la stipula del contratto di affiancamento favorisce l'accesso prioritario alle agevolazioni previste dal decreto legislativo 185/2000;

All'uopo, si ricorda che l'art. 3 del citato Decreto legislativo, prevede per i soggetti ammessi alle agevolazioni, i seguenti benefici:

- a) contributi a fondo perduto e mutui agevolati, per gli investimenti, secondo i limiti fissati dall'Unione Europea;
- b) contributi a fondo perduto in conto gestione, secondo i limiti fissati dall'Unione Europea;
- c) assistenza tecnica in fase di realizzazione degli investimenti e di avvio delle iniziative;
- d) attività di formazione e qualificazione dei profili imprenditoriali, funzionali alla realizzazione del progetto.

Per l'imprenditore agricolo, l'art. 9 del richiamato decreto stabilisce alcuni limiti:

- a) azienda deve essere posta nei territori obiettivi 1 e 2 CEE;
 - b) età dell'interessato ai benefici tra i 18 ed i 35 anni; subentro nella conduzione dell'azienda agricola familiare, con progetti per lo sviluppo o il consolidamento di iniziative nei settori della produzione, commercializzazione e trasformazione di prodotti in agricoltura (con esclusione dei progetti che prevedono investimenti superiori a lire due miliardi al netto dell'IVA e che si riferiscono a settori esclusi o sospesi dal CIPE o da disposizioni comunitarie);
 - c) i nuovi imprenditori devono risultare residenti nei comuni ricadenti, anche in parte, nei territori di cui sopra.
- la misura ha validità per il triennio 2018 – 2020.

Come deve essere il contratto di affiancamento agricolo

Il contratto di affiancamento può prevedere forme associate, stabilendo criteri di divisione degli utili tra le parti in misura proporzionale all'apporto di capitale e di lavoro prestato dal giovane agricoltore, in percentuali comprese tra il 30 ed il 50 per cento, a favore del giovane imprenditore stesso.

Nel contratto di affiancamento che, per i necessari incumbenti legati alla pubblicità nei confronti dei terzi, dovrà essere iscritto nel registro delle imprese (in base all'articolo 2193 codice civile), si dovrà indicare il progetto imprenditoriale che le parti intendono realizzare attraverso l'esecuzione dell'accordo, definendo gli obblighi delle parti per assicurare una efficiente gestione dell'unità produttiva.

Con il contratto di affiancamento, il giovane agricoltore in possesso dei requisiti soggettivi di cui alla legge, si obbliga a contribuire direttamente alla gestione, anche manuale, dell'azienda, d'intesa con il titolare ultrasessantacinquenne dell'impresa. Il contratto di affiancamento ha comunque una durata nel massimo triennale (termine del 2020).

Il contratto di affiancamento può stabilire il subentro del giovane imprenditore agricolo nella gestione dell'azienda ed, in ogni caso, prevedere le forme di compensazione del giovane imprenditore in caso di conclusione anticipata del contratto (e cioè nullità, annullabilità, rescissione e risoluzione del contratto).

In sostanza, anche in deroga al divieto di sub – concessione del contratto di affitto (art. 21 legge n. 203/82), il subentro può avvenire anche nel caso in cui sul fondo interessato sussistano contratti di affitto agrario, alle stesse condizioni dell'agricoltore ultrasessantacinquenne o pensionato.

Il contratto di affiancamento può prevedere l'eventuale liquidazione dell'indennizzo da riconoscere per i miglioramenti fondiari previsti dal progetto imprenditoriale.

Per analogia, nel silenzio della legge e tenendo conto delle peculiarità legate agli affitti agrari per i terreni sui quali si svilupperà la collaborazione, sovente goduti in base ad un titolo locatizio, per garantire l'equilibrio tra le parti contraenti e la correttezza del rapporto, pare opportuno che il contratto di affiancamento sia sottoscritto, ai sensi dell'articolo 45 della legge n. 203/1982, con la assistenza e la partecipazione delle Organizzazioni.

Programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura (comma 123)

Introdotta dalla norma, a sostegno del settore della pesca e dell'acquacoltura, una importante integrazione della dotazione finanziaria del Programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura 2017-2019 e pari a 12 milioni di euro per l'anno 2019; incrementata la dotazione finanziaria del Fondo di solidarietà pesca e acquacoltura, per l'anno 2019, di un milione di euro (comma 124) .

Finanziamento degli istituti di patronato e di assistenza sociale (comma 134)

La quota percentuale oggi fissata per il finanziamento dei patronati ai fini della determinazione degli stanziamenti in sede previsionale è elevata, per il 2019, dal 68 per cento al 78 per cento.

Adeguamento all'incremento della speranza di vita per l'accesso al pensionamento ed esclusione dall'adeguamento di specifiche categorie di lavoratori tra cui gli operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca (commi 146-153)

Cambia, con la nuova norma il meccanismo di adeguamento della speranza di vita ai fini pensionistici, disposta altresì l'esclusione dall'adeguamento all'incremento per particolari categorie di lavoratori individuate e per i lavoratori addetti ad attività usuranti. Tra i lavoratori dipendenti, occupati da almeno dieci anni nei precedenti il pensionamento nei lavori esclusi (indicati nell'allegato B alla legge), in possesso di una anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni, non trova applicazione l'adeguamento alla speranza di vita stabilito per l'anno 2019. Tra i lavori previsti nell'allegato B richiamato, sono ricompresi gli operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca.

APE volontaria, APE sociale e lavoratori precoci (commi 162-167)

Prorogata di un anno la disciplina dell'APE volontaria, modificati poi i requisiti per accedere all'APE sociale ed al beneficio per i lavoratori precoci ampliandone le possibilità di accesso.

Disciplina dell'attività di enoturismo (commi 502-505)

La legge contempla agevolazioni per il cd. settore dell'enoturismo; in tale ambito sono da ricomprendersi tutte le attività di conoscenza del vino svolte sul fondo produttivo, le visite aziendali presso le attività di produzione o di esposizione degli strumenti utili alla coltivazione della vite, la degustazione e la commercializzazione delle produzioni vinicole aziendali, anche in abbinamento ad alimenti, le iniziative a carattere didattico e ricreativo nell'ambito delle cantine. Alle aziende che si occupano di enoturismo sono applicate le disposizioni fiscali previste dalla legge n. 413 del 1991 in specie per la determinazione forfettaria del reddito imponibile, e per la riduzione dell' IVA del 50%). La norma prevede la competenza del MIPAAF che opererà d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni in merito alla individuazione delle linee guida e per definire gli indirizzi in merito requisiti e standard minimi di qualità per l'esercizio dell'attività L'attività enoturistica può essere esercitata previa presentazione al Comune della relativa SCIA di inizio attività.

Equiparazione ai coltivatori diretti degli IAP (comma 515)

La legge modifica ed integra l'articolo 7 della legge 3 maggio 1982, n. 203 al quale è aggiunto, l'inciso "Sono altresì equiparati ai coltivatori diretti, ai fini della presente legge, anche gli imprenditori agricoli professionali (IAP) iscritti nella previdenza agricola".

Corresponsione della retribuzione e dei compensi ai lavoratori (commi 910-914)

La legge di bilancio introduce una importante norma in ordine alla gestione paghe e stipendi: a decorrere dal 1° luglio 2018 tutti i datori di lavoro o committenti sono obbligati a corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso forme tracciabili e cioè a mezzo di una banca o un ufficio postale, con ciò è interdetto l'uso del denaro contante in favore di bonifici bancari, pagamenti elettronici, pagamenti in contanti presso lo sportello bancario o postale presso il quale il datore di lavoro abbia aperto un conto di tesoreria con mandato di pagamento, assegni da consegnare direttamente al lavoratore o a suoi delegati in caso di impedimento comprovato.

La norma riguarda tutti i lavoratori subordinati (dirigenti, impiegati, quadri, operai a tempo determinato, operai a tempo indeterminato), collaboratori coordinati e continuativi, soci di cooperative di produzione lavoro, apprendisti part – time, ecc..

In caso di violazione, è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.000,00 ad € 5.000,00. Sul punto si veda il CAP. 13, pag. 94 e seguenti.

CD e IAP esonero per i giovani "under 40" ulteriori chiarimenti

Come si ricorderà, con nota circolare n. 85 dell'11 maggio 2017, l'INPS aveva diramato le istruzioni operative per l'applicazione, ai coltivatori diretti e IAP "under 40", dell'esonero contributivo previsto all'art. 1 (comma 344 e 345) della legge n. 232/2016, istruzioni alquanto restrittive in ordine alla individuazione dei requisiti soggettivi ed oggettivi utili per accedere allo sgravio.

La misura dello sgravio contributivo, è pari al 100% per i primi 3 anni, al 66% per il quarto anno e al 50% per il quinto. Lo sgravio si applica alla contribuzione INPS IVS - l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti - e al contributo addizionale CD e IAP.

La circolare INPS in particolare prevedeva che il beneficio non spettasse automaticamente sulla sola base dell'iscrizione negli elenchi previdenziali dei CD e degli IAP nel 2017 ovvero nel 2016 per coloro che sono situate in zone montane e svantaggiate; la circolare prevedeva la necessità di un'apposita istanza telematica; per "nuova iscrizione" la circolare prevedeva il beneficio ai coltivatori diretti (come definiti dalla legge n. 9/1963) ed ai soggetti imprenditori agricoli professionali – IAP (come definiti sulla base dell'art. 1 del D.Lgs. n. 99/2004) se di età inferiore a 40 anni, che si iscrivano per la prima volta alla competente gestione previdenziale INPS per l'anno 2017 (o 2016 per coloro che sono in zone montane e svantaggiate).

L'INPS definiva come soggetti neo iscritti coloro che non siano stati iscritti a tale gestione previdenziale nei dodici mesi precedenti l'inizio della nuova attività per la quale si chiede l'ammissione al beneficio in oggetto. In sintesi, possono beneficiare dello sgravio contributivo i giovani imprenditori sotto i 40 anni (siano essi CD o IAP) che, anche se iscritti alla gestione previdenziale INPS dei lavoratori autonomi agricoli in anni precedenti, ne siano rimasti esclusi nell'ultimo anno. Sono ancora da valutarsi come soggetti neo iscritti i giovani imprenditori risultanti iscritti alla previdenza agricola in qualità di coadiuvanti familiari CD di un nucleo coltivatore diretto (e non come titolari), sempreché si sa in presenza di una nuova attività imprenditoriale.

La circolare INPS in commento infatti confermava tale lettura in ragione della *ratio* della norma che è quella di "promuovere forme di imprenditoria in agricoltura" (art. 1, c.344, della legge di bilancio 2017). In pratica per aversi il diritto allo sgravio l'eventuale nuovo nucleo coltivatore diretto non deve essere composto, anche con ruoli diversi, dai soggetti inseriti nel nucleo CD preesistente e nemmeno vi deve essere la identità dei fondi agricoli. Ancora l'INPS precisa (salvo il successivo controllo del possesso dei requisiti) che l'esonero contributivo è applicabile alle figure di IAP dotati di iscrizione "provvisoria" (art. 1, comma 5-ter, D.Lgs. 99/2004).

Il beneficio, anche per il 2018, non spetta automaticamente in virtù dell'iscrizione negli elenchi previdenziali dei CD e degli IAP, ma occorre un'ulteriore apposita istanza telematica, accedendo al "Cassetto previdenziale" per i lavoratori autonomi (Modello CD/IAP 2018). L'INPS informa che il riscontro alla richiesta di sgravio sarà comunicato, attraverso il Cassetto, entro il giorno successivo con la indicazione dell' ammontare dello sgravio spettante.

Con la successiva circolare (n. 164 del 03/11/2017), l'INPS ha rettificato la posizione assunta in ordine alla definizione di "nuove iscrizioni nella previdenza agricola", come contenuti nell'art. 1, commi 344, della legge.

Secondo l'INPS, l'individuazione del citato requisito di nuova iscrizione nella previdenza agricola è correlata alla finalità della norma, che è quella di promuovere nuove forme di imprenditoria in agricoltura, circoscritta, per espressa previsione di legge, ai coltivatori e agli imprenditori professionali con età inferiore ai quaranta anni. Nulla quaestio per le iscrizioni di soggetti non appartenenti a nuclei CD già esistenti, i quali rientrano indubbiamente nella previsione normativa di applicazione dell'esonero.

La circolare, viceversa, chiarisce che in caso di derivazione da un nucleo preesistente, la circolare n. 85 aveva previsto che si accerterà "...il nucleo del coltivatore diretto che richiede l'ammissione all'incentivo non sia composto, anche se con ruoli diversi, dai medesimi soggetti".

Con la nuova posizione l'INPS ha chiarito che tale condizione, per la quale il nucleo non debba essere composto dai medesimi soggetti, è da intendersi soddisfatta, ai fini della concessione dell'esonero contributivo, con la positiva verifica del requisito della mancata precedente iscrizione esclusivamente per il c.d. capo nucleo coltivatore diretto. Ciò conformemente a quanto diramato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che, con il parere n. 6811 del 3 ottobre 2017, ha precisato, inoltre, che "non rileva, ai fini civilistici e ai fini della norma citata (art. 1, commi 344 e 345, legge 11/2/2016), la circostanza che antecedentemente i medesimi soggetti siano già stati iscritti in qualità di semplici collaboratori componenti di un nucleo preesistente".

Pertanto, si è in presenza di nuova forma imprenditoriale agricola anche quando il cambiamento ricade sulla coltivazione dei fondi, sulla silvicoltura, sull'allevamento del bestiame e attività connesse, stante la definizione dell'imprenditore di cui all'art. 2135 c.c.

La circolare n. 164/2017, ad integrazione della circolare n. 85/2017, che il requisito per l'applicazione dell'esonero sussiste in tutti i casi in cui alla nuova iscrizione del coltivatore o IAP con età inferiore ai quaranta anni sia riconducibile un'innovazione nell'oggetto dell'impresa, concretizzabile anche attraverso lo sviluppo o il mutamento dell'attività preesistente.

La legge di Bilancio 2018 (art. 1, commi 117 e 118. Legge n. 205/2017) ha introdotto una analoga misura per il 2018.

Con ulteriore circolare (la n. 32 del 22 febbraio 2018) l'Istituto ha chiarito le modalità di applicazione del regime de minimis che, consente la fruizione di alcune tipologie di aiuti di stato da parte delle aziende agricole, entro il limite di 15.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari; il limite aziendale così modesto può determinare l'esclusione dal beneficio per i soggetti neo

coltivatori diretti “under 40”, titolari di un nucleo familiare, in quanto il titolare del nucleo deve pagare anche per i coadiuvanti familiari, potendosi con ciò agevolmente superare il limite di 15.000 euro nel triennio.

Onde poter conservare il diritto del giovani agricoltore di fruire dell’incentivo, l’INPS ha chiarito nella citata circolare che nella richiamata ipotesi è possibile richiedere il beneficio per il solo titolare o solo per alcuni componenti del nucleo familiare.

Con tale interpretazione, si potranno – quindi – riconsiderare alcune richieste di sgravio presentate nel 2017 e respinte per superamento dei limiti de minimis, calcolati sull’intero nucleo familiare. L’INPS, con la circolare n. 32/2018, prevede peraltro di accettare la domanda di accesso al beneficio purché gli interessati presentino una **nuova istanza entro il 31 marzo 2018**, in via telematica, attraverso il Cassetto previdenziale autonomi, dove è stata inserita una nuova apposita sezione denominata “dichiarazione elenco soggetti iscritti” con i nominativi dei componenti del nucleo familiare.

Con ulteriore circolare (la n. 36 del 28 febbraio 2018) l’INPS illustra poi gli ambiti applicativi della nuova misura per il 2018 (del tutto analoga a quella prevista per gli anni 2016 e 2017), come già si osservava.

Si conferma che l’esonero riguarda i contributi per l’invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) per il finanziamento dei trattamenti pensionistici dei coltivatori diretti e per IAP. Restano da pagare i contributi dovuti per maternità e quelli antinfortunistici INAIL per i coltivatori diretti.

L’esonero dei contributi pensionistici, sia quello totale per i primi 36 mesi, e sia quello parziale per i successivi 24, non incide sulla misura del trattamento pensionistico.

Lo sgravio dai contributi IVS per i giovani agricoltori “under 40” **non è cumulabile** “con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento”; si ricorda che, dal 2018, l’aliquota per il finanziamento delle prestazioni pensionistiche è pari al 24% per tutti i lavoratori agricoli autonomi (CD e IAP).

La circolare INPS in commento precisa poi, come in passato, che la domanda deve essere presentata dopo l’iscrizione alla gestione previdenziale autonomi agricoli, e previa comunicazione dell’avvenuta attribuzione del relativo Codice Azienda da parte dell’INPS.

La misura non è stata prorogata ed è terminata, quindi, nel 2018.

CAPITOLO 13 – TRACCIABILITA’ RETRIBUZIONI dal 1° luglio 2018

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

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

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

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

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

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

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

- bonifico sul conto identificativo;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

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

- a) quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dalla legge;

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

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

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

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

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

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

Rimborsi spese vive

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

Trasferta

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

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

Sportello bancario

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

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

Assegno / vaglia

Relativamente alla casistica concernente alla emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a suo delegato, l'I.N.L. reputa ammissibile anche l'utilizzo per il pagamento delle retribuzioni anche il "vaglia postale", sempreché siano rispettate le condizioni e le modalità di cui all'art. 49, commi 7 e 8, del D.Lgs. n. 231/2007 – ai sensi dei quali "*gli assegni circolari, vaglia postali e cambiari sono emessi con l'indicazione del nome o della*

ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità e *“il rilascio di assegni circolari, vaglia postali e cambiari, di importo inferiore a 1.000 euro può essere richiesto, per iscritto, dal cliente senza la clausola di non trasferibilità”* – e vengano esplicitati nella causale i dati essenziali dell’operazione (indicazione del datore di lavoro che effettua il versamento e del lavoratore/ beneficiario, data ed importo dell’operazione ed il mese di riferimento della retribuzione).

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

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

Bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore.

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

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

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

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

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

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

Strumenti di pagamento elettronici.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO 14 – RAPPORTO DI LAVORO – RECENTI ORIENTAMENTI NORMATIVI

DATORI DI LAVORO: NUOVI OBBLIGHI.

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

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

Whistleblowing (segnalazione di illeciti)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La legge cambia anche le regole in tema di riservatezza.

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

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

Molestie sessuali

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

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

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

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

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

INFORTUNIO IN ITINERE IN ATTIVITÀ AGRICOLA CONNESSA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Soggetti tenuti all'obbligo di denuncia/comunicazione di infortunio

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

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

Applicativo per la gestione dei datori di lavoro agricolo

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

Accesso al servizio

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

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

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

Gli intermediari e i loro delegati potranno viceversa accedere al servizio per l'inoltro della denuncia/comunicazione di infortunio per il settore agricoltura con le credenziali già in loro possesso e utilizzate per effettuare gli adempimenti per conto delle aziende in delega (Consulenti del lavoro, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, associazioni di categoria, ecc.). La circolare precisa che qualora il datore di lavoro agricolo non risulti censito negli archivi dell'Istituto, il datore di lavoro stesso o gli intermediari/delegati potranno inoltrare la denuncia/comunicazione di infortunio soltanto dopo avere inserito il datore di lavoro in questione attraverso il servizio *online* “Gestione DL Agricolo”.

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

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

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

Istruzioni per i lavoratori

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

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

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

Certificato medico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IL JOBS ACT PER IL LAVORO AUTONOMO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

STRANIERI. PERMESSI DI SOGGIORNO SPECIALI. NUOVE CAUSALI.

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

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

VITTIME DI VIOLENZA DOMESTICA

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

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

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

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

PERMESSO PER CALAMITÀ

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

SFRUTTAMENTO

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

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

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

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

ATTI DI PARTICOLARE VALORE CIVILE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vediamo i principali adempimenti previsti dalle nuove regole.

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

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

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

B) MISURE DI SICUREZZA (ART. 32 REGOLAMENTO)

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

NOTIFICA DELLE VIOLAZIONI DI DATI PERSONALI "DATA BREACH"

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

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

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

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

D) DIRITTI DEI SOGGETTI INTERESSATI

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

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

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

Il Regolamento prevede un rilevante apparato sanzionatorio:

- **Sanzioni amministrative pecuniarie**

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

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

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

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

- **Diritto al risarcimento dell'interessato**

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

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

CAPITOLO 15 – FAC SIMILI CONTRATTI VARI

a. Il fac simile contratto occasionale agricolo

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

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

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

Le parti dichiarano sotto la propria responsabilità che tra di loro esiste un vincolo di parentela/affinità entro il quarto grado, essendo rispettivamente (es. padre e figlio; ovvero nonno e nipote; cognati, ecc.).

Le parti dichiarano altresì che la collaborazione occasionale di cui alla presente scrittura viene resa in piena autonomia ed indipendenza, senza alcun vincolo di subordinazione, senza il rispetto di un orario di lavoro e senza alcuna forma di retribuzione e che la stessa non configura un rapporto di lavoro subordinato, né autonomo e che pertanto non dà luogo, a mente dell'art. 74 del D.L.gs 276/2003, ad obblighi contributivi.

Per le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori il sig. riconosce al sig. la somma di € giornaliera.

Data,

Firma
Titolare azienda

Firma
Collaboratore familiare occasionale

Nota 1

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

b. Il fac simile contratto occasionale non 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 similari che permettano la condivisione tra gli operatori di appuntamenti, rubriche, e di comunicazioni interne.

Le prestazioni sopra elencate verranno effettuate dal collaboratore esclusivamente presso la sede del committente.

Art. 2 – Durata del rapporto

Il rapporto avrà inizio a far data dal per concludersi al raggiungimento del risultato oggetto del presente contratto.

Art. 3 – Corrispettivo

A fronte delle prestazioni di cui all'art. 1 del presente contratto, viene fissato un corrispettivo lordo di Le spese sostenute dal collaboratore per lo svolgimento del presente incarico sono a carico del collaboratore stesso.

Art. 4 – Pagamento

Il corrispettivo di cui al precedente art. 3 sarà liquidato per il 50% entro 15 giorni dalla firma del presente contratto, il rimanente al completamento dei lavori.

Art. 5 – Modalità di svolgimento delle prestazioni

Il collaboratore non è inserito nell'organizzazione gerarchica dello studio del committente e svolgerà le prestazioni oggetto del presente contratto in piena indipendenza ed autonomia, senza quindi l'obbligo di seguire particolari direttive tecniche od organizzative.

Art. 6 – Diligenza qualificata

Nell'esecuzione del presente contratto, al collaboratore sarà richiesta la diligenza qualificata propria di un professionista.

La prestazione di tale diligenza qualificata non include la facoltà da parte del committente di richiedere al collaboratore eventuali danni diretti e/o indiretti, limitandosi la responsabilità del collaboratore al ripristino gratuito dell'opera.

Art. 7 – Forma scritta

Ogni accordo in deroga al presente contratto dovrà risultare in forma scritta, non essendo applicabili i patti verbali.

Art. 8 – Foro competente

Per ogni controversia che dovesse sorgere tra le parti in merito alla interpretazione ed esecuzione del presente contratto, Foro competente è

Letto, approvato, sottoscritto.

c. Il fac simile dello scambio di manodopera

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

Tra i sigg. e
 e

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

si conviene

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

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

Potranno coadiuvare i sigg. e

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

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

Luogo e data,

Firma

Firma

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

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo pieno

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

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

 Ragione Sociale
 Indirizzo
 Città
 Codice Fiscale

2. Lavoratore

 Cognome
 Nome
 Nato a
 Il
 Domiciliato in
 Indirizzo
 Codice Fiscale

3. Inizio e durata del rapporto

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

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

4. Inquadramento e mansioni

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

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico

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

7. Pagamenti

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

8. Orario di lavoro

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

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

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

9. Ferie

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

10. Periodo di prova

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

11. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

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

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

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

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

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

.....

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo pieno

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

1. DATORE DI LAVORO

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. LAVORATORE

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. INQUADRAMENTO E MANSIONI

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

4. INIZIO E DURATA DEL RAPPORTO

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

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

5. SEDE DI LAVORO

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

6. TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

7. PAGAMENTI

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

8. FERIE

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

9. TRASFERTE E STRUMENTAZIONE AZIENDALE.

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

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata

10. ASSICURAZIONE INFORTUNI

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

11. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

12. TIPO DI RAPPORTO ED ORARIO DI LAVORO

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

13. PERIODO DI PROVA

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

14. CONFIDENZIALITÀ

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

15. PREAVVISO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

16. DATI PERSONALI

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.

17. RINVIO ALLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

18. DIRITTO DI PRECEDENZA

Si dà atto che a mente delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 15/06/2015, n. 81, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa per un periodo superiore a sei mesi, Lei ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dallo scrivente datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

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

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

e.2. Il fac simile della lettera di assunzione di impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale – (fino ad un massimo di 36 mesi – comprensivo di un massimo di 5 proroghe)

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

.....

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo determinato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi dell'art. 11 del CCNL quadri ed impiegati agricoli del 23/02/2017, e visto l'allegato N al predetto contratto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inquadramento e mansioni

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

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo determinato.

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

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico ed Assegni familiari

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi/mensili, come da Contratto Collettivo per i quadri e gli impiegati agricoli del 23/02/2017 e del C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

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

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, sulla base dell'art. 11 del citato C.C.N.L. Impiegati Agricoli 23/02/2017 e s.m.i., è pari a _____ ore settimanali, pari al _____ % dell'orario ordinario contrattualmente previsto.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario.

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

In caso di necessità aziendali le parti convengono circa la possibilità di definire una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

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

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

Con la sottoscrizione del presente contratto Lei, formalmente ed espressamente, presta consenso e disponibilità alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa.

La variazione della prestazione lavorativa le sarà di regola comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

8. Pagamenti

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

9. Ferie

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

10. Trasferte e strumentazione aziendale.

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

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.

11. Assicurazione infortuni

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

12. Trattamento di fine rapporto

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

13. Tipo di rapporto

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

14. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

15. Confidenzialità

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

16. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

17. Dati personali

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza

18. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

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

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

e.3 Il fac simile assunzione impiegato a tempo determinato a tempo pieno con causale

Oggetto: LETTERA DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO PER MOTIVI DI CARATTERE TECNICO, PRODUTTIVO, ORGANIZZATIVO

Egr. Sig./a

A definizione degli accordi verbali intervenuti, Le comuniciamo che Ella sarà assunto alle dipendenze della scrivente azienda _____, alle condizioni contrattuali e normative appresso meglio indicate, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 92 del 2012, e dal D.L. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, e s.m.i., per esigenze di carattere _____ (tecnico / produttivo e organizzativo)

1. **Sede di lavoro:** La sua sede di lavoro sarà d'ordinario, per le attività proprie della mansione, presso la sede / fondo situato in _____.
2. **Tipo di rapporto:** Il Suo rapporto a Tempo determinato a tempo pieno, avrà inizio il ____/____/____ e termine al ____/____/____, per la durata complessiva di mesi _____.
3. **Contratto collettivo di riferimento:** Il Rapporto di Lavoro sarà regolato dalle norme previste dal C.C.N.L. _____ e s.m.i. e del C.P.L. Prov. di Bologna del _____ alle cui condizioni ci si riporta integralmente che, in parte ed in via non esaustiva, si riportano di seguito:
4. **Orario di Lavoro:**
 L'orario di lavoro previsto è pari a 39 ore settimanali, su 5/6 giorni settimanali, così distribuite:
dal lunedì al venerdì dalle _____ alle _____ ; sabato dalle _____ alle _____ .
domenica: riposo settimanale festivo. Il lavoro è previsto continuativamente per ogni settimana prevista dal calendario lavorativo annuo.
5. **Assicurazione infortuni:** Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione.
 In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.
6. **Trattamento di fine rapporto:** Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.
7. **Livello d'inquadramento:**
 Ella sarà assunto con inquadramento al ____ livello del CCNL vigente, con mansioni di impiegato tecnico/amministrativo.
8. **Trattamento Economico:** La sua retribuzione mensile ordinaria è fissata, per l'orario di lavoro stabilito e nella misura del prestazione ordinaria, in Euro _____ (Euro _____/00) al lordo delle trattenute di legge e così articolata:

Voci retributive	Importi
Retribuzione base	_____
_____	_____
Superminimo	_____
Totale retribuzione	_____

Al termine delle prestazioni Le saranno corrisposti gli istituti contrattuali previsti (*eventuali ratei di ferie non godute, ratei di 13ma e ratei di 14ma mensilità*).

9. **Ferie:** Ella maturerà per l'intera durata del rapporto ___ giorni di ferie da godersi entro il termine del rapporto, in caso di mancato godimento Le sarà corrisposta la relativa indennità sostitutiva.
10. **Trasferte:** per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.
11. **Strumentazione aziendale:** onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.
12. **Assegni Familiari:** Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.
13. **Consegna copia comunicazione telematica assunzione:** ai sensi delle vigenti disposizioni comunicazione dell'instaurazione del rapporto verrà trasmessa telematicamente agli uffici competenti, copia di tale comunicazione Le sarà consegnata all'atto della instaurazione del rapporto.
14. **Confidenzialità:** Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.
15. **Dati personali:** con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.
16. **Norma di rinvio:** per quanto non previsto nella presente lettera di assunzione si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge ed al citato CCNL 25/05/2010 e relativo C.P.L. Prov. di Bologna.
17. **Diritto di precedenza:** si dà atto che a mente delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 15/06/2015, n. 81, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa per un periodo superiore a sei mesi, Lei ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dallo scrivente datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il presente contratto si intenderà da Lei accettato se si presenterà regolarmente al lavoro nella data sopraindicata, restituendo nel contempo, a questa Sede, copia dello stesso controfirmata.

Distinti saluti.

Bologna, _____

Azienda

Il Dipendente per accettazione

e.4. Il fac simile assunzione impiegato a tempo determinato a tempo pieno per sostituzione

Data,

Egr. Sig./a

Facendo seguito agli accordi intercorsi, le confermiamo la sua assunzione, per esigenze di carattere sostitutivo, alle dipendenze della nostra società, con decorrenza dal _____; l'assunzione deve intendersi a tempo determinato, in sostituzione del/la sig. _____ assente dal lavoro per _____, ciò ex art. 1, comma 1, del DLgs 368/01 così come modificato dalla legge n. 92 del 2012, e dal D.L. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, e s.m.i.,

Resta inteso che il contratto di lavoro con lei stipulato dovrà considerarsi risolto ad ogni effetto, contrattuale e di legge, al rientro del/la sig. _____, prevista indicativamente per il _____.

1. **Sede di lavoro:** La sua sede di lavoro sarà d'ordinario, per le attività proprie della mansione, presso la sede / fondo situato in _____.

2. **Contratto collettivo di riferimento:** Il Rapporto di Lavoro sarà regolato dalle norme previste dal C.C.N.L. _____ e s.m.i. e del C.P.L. Prov. di Bologna del _____ alle cui condizioni ci si riporta integralmente che, in parte ed in via non esaustiva, si riportano di seguito:

3. **Orario di Lavoro:**

L'orario di lavoro previsto è pari a 39 ore settimanali, su 5/6 giorni settimanali, così distribuite:

dal lunedì al venerdì dalle _____ alle _____ ; sabato dalle _____ alle _____ .

domenica: riposo settimanale festivo. Il lavoro è previsto continuativamente per ogni settimana prevista dal calendario lavorativo annuo.

4. **Assicurazione infortuni:** Contro gli infortuni professionali ed extra professionali sarà attivata presso l'E.N.P.A.I.A. la relativa assicurazione.

In caso di infortunio, per ottenere la relativa assistenza, dovrà darne tempestiva comunicazione che provvederà a dar corso alla pratica presso il suddetto Ente e, nel caso specifico di infortunio sul lavoro, ad informare nei termini di legge gli Uffici competenti.

5. **Trattamento di fine rapporto:** Il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto dall'E.N.P.A.I.A.

6. **Livello d'inquadramento:**

Ella sarà assunto con inquadramento al ____ livello del CCNL vigente, con mansioni di impiegato tecnico/amministrativo.

7. **Trattamento Economico:** La sua retribuzione mensile ordinaria è fissata, per l'orario di lavoro stabilito e nella misura della prestazione ordinaria, in Euro _____ (Euro _____/00) al lordo delle trattenute di legge e così articolata:

Voci retributive	Importi
Retribuzione base	_____
_____	_____
Superminimo	_____
Totale retribuzione	_____

Al termine delle prestazioni Le saranno corrisposti gli istituti contrattuali previsti (*eventuali ratei di ferie non godute, ratei di 13ma e ratei di 14ma mensilità*).

8. **Ferie:** Ella maturerà per l'intera durata del rapporto ___ giorni di ferie da godersi entro il termine del rapporto, in caso di mancato godimento Le sarà corrisposta la relativa indennità sostitutiva.
9. **Trasferte:** per missioni presso località diverse da quelle indicate al punto 1.) Le saranno riconosciuti i rimborsi relativi alle spese di alloggio, di vitto, trasporto e per l'eventuale uso di auto propria, connessi alle trasferte preventivamente autorizzate.
10. **Strumentazione aziendale:** onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.
11. **Assegni Familiari:** Con le modalità prescritte ed in caso di spettanza, previa presentazione della relativa documentazione, Le saranno liquidati gli eventuali assegni familiari unitamente alle competenze.
12. **Consegna copia comunicazione telematica assunzione:** ai sensi delle vigenti disposizioni comunicazione dell'instaurazione del rapporto verrà trasmessa telematicamente agli uffici competenti, copia di tale comunicazione Le sarà consegnata all'atto della instaurazione del rapporto.
13. **Confidenzialità:** Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.
14. **Dati personali:** con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.
15. **Norma di rinvio:** per quanto non previsto nella presente lettera di assunzione si fa rinvio alle vigenti disposizioni di legge ed al citato CCNL 25/05/2010 e relativo C.P.L. Prov. di Bologna.
16. **Diritto di precedenza:** si dà atto che a mente delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 15/06/2015, n. 81, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa per un periodo superiore a sei mesi, Lei ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dallo scrivente datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il presente contratto si intenderà da Lei accettato se si presenterà regolarmente al lavoro nella data sopraindicata, restituendo nel contempo, a questa Sede, copia dello stesso controfirmata.

Distinti saluti.

Bologna, _____

Azienda

Il Dipendente per accettazione

e.5 Il fac simile assunzione impiegato a tempo indeterminato a tempo pieno

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

.....

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno

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

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

<hr/>	
Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale
<hr/>	

2. Lavoratore

<hr/>	
Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale
<hr/>	

3. Inquadramento e mansioni

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

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato.

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico

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

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

7. Pagamenti

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

8. Ferie

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

9. Trasferte e strumentazione aziendale

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

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata

10. Assicurazione infortuni

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

11. Trattamento di fine rapporto

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

12. Tipo di rapporto e orario di lavoro

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

13. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

14. Confidenzialità

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

15. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

16. Dati personali

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.

17. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

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

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

.....

OGGETTO: Assunzione impiegato agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi dell'art. 11 del CCNL quadri ed impiegati agricoli del 23/02/2017, e visto l'allegato N al predetto contratto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inquadramento e mansioni

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

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato.

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

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico ed Assegni familiari

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione pari alla cifra stabilita da contratto di euro lordi/mensili, come da Contratto Collettivo per i quadri e gli impiegati agricoli del 23/02/2017 e del C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

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

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, sulla base dell'art. 11 del citato C.C.N.L. Impiegati Agricoli 23/02/2017 e s.m.i., è pari a _____ ore settimanali, pari al _____ % dell'orario ordinario contrattualmente previsto.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che l'orario di lavoro così descritto si intende in ogni caso ordinario.

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

In caso di necessità aziendali è consentita la possibilità di definire una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

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

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

Con la sottoscrizione del presente contratto Lei, formalmente ed espressamente, presta consenso e disponibilità alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa.

La variazione della prestazione lavorativa le sarà di regola comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

8. Pagamenti

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

9. Ferie

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

10. Trasferte e strumentazione aziendale.

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

Onde eseguire la prestazione lavorativa Le è assegnata _____.

11. Assicurazione infortuni

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

12. Trattamento di fine rapporto

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

13. Tipo di rapporto

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

14. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a - come previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i -, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

15. Confidenzialità

Lei si impegna a non utilizzare ed a non divulgare, tanto nel vigore del presente contratto che successivamente alla sua cessazione, alcuna delle informazioni confidenziali che avrà avuto modo di raccogliere in occasione dello svolgimento del rapporto di lavoro.

16. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i in materia di preavviso.

17. Dati personali

Con la sottoscrizione del presente contratto, ai sensi del D. Lgs. 196/03, Lei autorizza la Società a conservare, archiviare e trattare i Suoi dati personali, compresi quelli definiti "sensibili", necessari per la corretta formalizzazione ed amministrazione del rapporto di lavoro. Lei altresì autorizza l'azienda, titolare del trattamento dei Suoi dati personali, a comunicare gli stessi agli studi di consulenza e/o a centri di elaborazione dati che dovessero procedere all'elaborazione dei cedolini paga. In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.

18. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. del 23 febbraio 2017 e s.m.i e C.P.L. della Provincia di Bologna del 18/06/2014 e s.m.i.

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

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

f. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale – Az. AGRITURISTICHE e SIMILI

OGGETTO: Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale per Az. Agrituristiche e simili

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

 Ragione Sociale
 Indirizzo
 Città
 Codice Fiscale

2. Lavoratore

 Cognome
 Nome
 Nato a
 Il
 Domiciliato in
 Indirizzo
 Codice Fiscale

3. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro sarà a tempo determinato, a tempo parziale (**parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto**), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 19/06/2018 ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017 e s.m.i., ed avrà inizio il fino al per le giornate di effettivo lavoro, secondo l'orario di lavoro specificato al punto 8).

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

4. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L del 22 ottobre 2014 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) con la qualifica di addetto a

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico

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

7. Pagamenti

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

8. Orario di lavoro

Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e floro-vivaisti ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017, è inquadrato nell'area _____ con profilo professionale di operaio _____ livello _____; lei sarà altresì addetto a mansioni _____ (**agriturismo, maneggi, spacci o negozi aziendali per la vendita diretta, fattorie didattiche**).

L'orario di lavoro, è pari, sulla base dell'art. 17, comma 3, punto 3 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i., ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017, ad ore ____ annue oppure ore ____ mensili oppure ore ____ settimanali; conseguentemente l'orario settimanale ordinario è perciò pari a _____ ore, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa come previsto ed alle condizioni di cui all'art. 17 del vigente CCNL cui le parti espressamente si riportano.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
- IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

In caso di necessità aziendali è consentita la possibilità di definire una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

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

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

Con la sottoscrizione del presente contratto Lei, formalmente ed espressamente, presta consenso e disponibilità alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa.

La variazione della prestazione lavorativa le sarà di regola comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dagli artt. 36 e 49 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

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

11. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

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

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

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

g. Il fac simile di assunzione operaio agricolo OTD tempo parziale

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operaio agricolo a tempo determinato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

 Ragione Sociale
 Indirizzo
 Città
 Codice Fiscale

2. Lavoratore

 Cognome
 Nome
 Nato a
 Il
 Domiciliato in
 Indirizzo
 Codice Fiscale

3. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro sarà a tempo determinato, a tempo parziale (**parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto**), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 19/06/2018 ed all'art. 6 del CPL di Bologna del 07/06/2017 e s.m.i., ed avrà inizio il fino al per le giornate di effettivo lavoro, secondo l'orario di lavoro specificato al punto 8).

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

4. Inquadramento e mansioni

Il lavoratore, in base al vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti è inquadrato nell'area _____ con profilo professionale di operaio _____ livello _____ addetto mansioni generiche (_____).

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico

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

7. Pagamenti

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

8. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, è pari, sulla base dell'art. 17, comma 3, punto 3 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i., ad ore ____ annue oppure ore ____ mensili oppure ore ____ settimanali; conseguentemente l'orario settimanale ordinario è perciò pari a _____ ore, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa come previsto ed alle condizioni di cui all'art. 17 del vigente CCNL cui le parti espressamente si riportano e relative norme del CPL di Bologna del 07/06/2017.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così, pertanto, regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dagli artt. 36 e 49 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

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

11. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

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

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

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

h. Il fac simile della lettera di assunzione operaio agricolo tempo indeterminato part - time

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

OGGETTO: Assunzione operai agricolo a tempo indeterminato a tempo parziale

Facendo seguito a quanto convenuto, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica ex art. 17 del C.C.N.L. del 19/06/2018 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) ed art. 6 C.P.L. del 07/06/2017, con la qualifica di addetto a

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato a tempo parziale (parziale orizzontale, tempo parziale verticale, tempo parziale misto), secondo l'orario di cui al punto 7), per una prestazione pari al % di un rapporto ordinario.

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

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico

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

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, è pari, sulla base dell'art. 17, comma 3, punto 3 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i., ad ore ____ annue oppure ore ____ mensili oppure ore ____ settimanali; conseguentemente l'orario settimanale ordinario conseguente è perciò pari a _____ ore, pari al % della prestazione ordinaria, con la facoltà di variare, all'occorrenza, la collocazione temporale della prestazione ovvero la durata della prestazione lavorativa come previsto ed alle condizioni di cui all'art. 17 del vigente CCNL cui le parti espressamente si riportano.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale è così regolata:

- DAL _____ AL _____ DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____ E DALLE ORE _____ ALLE ORE _____
 - IL _____, DALLE ORE _____ ALLE ORE _____

Le parti si danno atto che il giorno di riposo settimanale è il _____.

8. Pagamenti

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

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a giorni _____ come previsto dall'art. 15 del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

11. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dall'art. 74 del C.C.N.L. del 19/06/2018 in materia di preavviso.

12. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

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

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

Cordiali saluti.

LA DITTA

Firma del lavoratore per accettazione

OGGETTO: Assunzione operai agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra Azienda e La informiamo riguardo alle condizioni che regolano il Suo rapporto di lavoro:

1. Datore di lavoro

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è:

Ragione Sociale
Indirizzo
Città
Codice Fiscale

2. Lavoratore

Cognome
Nome
Nato a
Il
Domiciliato in
Indirizzo
Codice Fiscale

3. Inquadramento e mansioni

Le viene assegnato l'inquadramento di Livello previsto dalla classificazione unica del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018 (011 - C.c.n.l. per gli operai agricoli e floro-vivaisti) e C.P.L. del 07/06/2017, con la qualifica di addetto a

4. Inizio e durata del rapporto

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato.

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

5. Sede di lavoro

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

6. Trattamento economico

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

7. Orario di lavoro

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

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

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

8. Pagamenti

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

9. Ferie

Al riguardo si veda quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 19/06/2018 e s.m.i.

10. Periodo di prova

Durante il periodo di prova, pari a giorni _____ come previsto dall'art. 15 del vigente C.C.N.L. del 19/06/2018, sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

11. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dall'art. 74 del C.C.N.L. del 19/06/2018 in materia di preavviso.

12. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

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

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

Cordiali saluti.

Firma del lavoratore per accettazione

LA DITTA

j.1. Il fac simile comunicazione di esercizio clausola flessibile da utilizzare nei contratti part – time.

Luogo, Data

Al lavoratore

Le comunichiamo, con il preavviso di almeno 2/5 giorni richiesto dalla norma, che a far data dal, avvalendoci dell'apposito patto inserito nel contratto di lavoro a tempo parziale e nella ricorrenza dei presupposti previsti dal CCNL e C.P.L. della Provincia di Bologna, costituiti da, la collocazione temporale delle Sue prestazioni di lavoro sarà variata ed Ella dovrà conseguentemente osservare il seguente orario di lavoro fino al, giorno in cui riprenderà ad osservare l'orario stabilito nel contratto.

In base a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con la collocazione così variata Le sarà riconosciuta la maggiorazione del% della retribuzione oraria globale di fatto.

Firma del datore di lavoro

.....

j. 2. Il fac simile comunicazione di esercizio clausola elastica da utilizzare nei contratti part – time.

Luogo, Data

Al lavoratore

La presente per richiederle lo svolgimento delle seguenti prestazioni supplementari rispetto al suo orario di lavoro a tempo parziale: nel preavviso minimo di 2/5 giorni richiesto dalla norma e nella ricorrenza dei presupposti previsti dal CCNL e CPL della Provincia di Bologna, costituiti da

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite come ore ordinarie (ovvero: con la maggiorazione del% della retribuzione oraria globale di fatto, come previsto dal CCNL).

Firma del datore di lavoro

.....

N.B. il preavviso previsto dall'art. 17 del CCNL è pari a 5 giorni in casi ordinari e 2 giorni per urgenze motivate.

k. Il fac simile della dichiarazione liberatoria

QUIETANZA

Lettera
Prot. N.

Data,

Spett.le
Ditta
.....
.....

Oggetto: dichiarazione liberatoria

Io sottoscritto dichiaro di aver ricevuto da codesta ditta la somma di € (.....) in dipendenza del rapporto di lavoro iniziato il e cessato il

La somma predetta risulta dagli addendi seguenti:

.....

Mediante il pagamento di tale somma, della quale rilascio quietanza fiscale e liberatoria, dichiaro di essere tacitato da codesta ditta, anche in via di transazione, stralcio e rinuncia di qualsiasi altra somma mi dovesse spettare, per modo che null'altro ho da pretendere.

In fede
Il lavoratore

Per ricevuta e accettazione
La ditta

CAPITOLO 16 – PROCEDURE DISCIPLINARI e FAC SIMILI

In caso di violazione degli obblighi contrattuali è esperibile la procedura disciplinare:

1. In primo luogo occorre inviare al lavoratore la lettera per la contestazione disciplinare (doc. 1).
2. Successivamente il dipendente può essere sentito a sua discolpa.
1. Trascorsi i cinque giorni può essere applicata la sanzione disciplinare (doc. 2); in genere le sanzioni disciplinari – che devono essere comunicate per lettera raccomandata – sono:
 - Richiamo verbale
 - Richiamo scritto
 - Multa non superiore a 4 ore della retribuzione base (l'importo va poi versato all'Inps)
 - Sospensione dal lavoro, per non più di 10 giorni

Ricordiamo altresì che, per i casi di maggior gravità, è possibile la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per essere valida la procedura sanzionatoria, deve contemplare la conoscenza del codice disciplinare aziendale e ciò, in genere, si assolve rendendo pubbliche, attraverso l'affissione all'albo aziendale o in locali di lavoro, delle norme contrattuali collettive, è poi opportuna l'adozione di norme aziendali secondo il fac – simile allegato (doc. 3) da adottare opportunamente.

Le allegate bozze dovranno essere completate con la indicazione dei contratti collettivi di riferimento

Doc. 1

Lettera di contestazione disciplinare

Su carta intestata ditta

RACC. A/R

Data

Egregio Signore

Oggetto: contestazione ex art. CCNL operai / impiegati agricoli e art. CPL prov. di Bologna; art. 7 legge 300/70

Apprendiamo ora che (descrivere la mancanza imputata al lavoratore).

Le contestiamo quanto sopra ai sensi ed agli effetti delle vigenti disposizioni di legge e di contratto in materia e, nel contempo, Le ricordiamo che Ella potrà presentare le Sue eventuali giustificazioni entro e non oltre i cinque giorni successivi al ricevimento della presente, con facoltà d'essere sentito con l'assistenza di un suo rappresentante sindacale.

Distinti saluti.

Timbro e firma

Doc. 2

Applicazione sanzione

Su carta intestata ditta

RACC. A/R

Data

Egregio Signore

Oggetto: sanzione disciplinare

Facciamo seguito alla nostra del _____.

Dopo aver valutato quanto Ella ci ha comunicato, poiché le Sue giustificazioni sono risultate inadeguate (è preferibile spiegare succintamente il motivo relativo alla insufficienza delle giustificazioni, oppure non avendo Ella giustificato quanto addebitatoLe), Le 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 ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda agricola datrice di lavoro o a terzi.

B - REGOLAMENTO IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Stante la natura del licenziamento per "colpa" del lavoratore (ontologicamente disciplinare), fatto salvo quanto sopra previsto all'art. del vigente C.P.L., il licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'azienda datrice di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

- a) Recidiva plurima nella mancanze previste dal comma 4, anche se di diversa natura;
- b) Occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda datrice di lavoro o ad essa affittati;

- c) Rifiuto espresso e non giustificato del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio ad altra sede della stessa;
- d) Assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- e) Persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro;
- f) Responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori dal servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto;
- g) Insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- h) Atti e comportamenti, comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona.

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per giusta causa si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'azienda datrice di lavoro e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- a) Recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) Grave insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- c) Condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- d) I danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- e) Furto in azienda;
- f) L'esecuzione senza permesso nell'azienda di lavori per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda;
- g) Assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- h) Comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti del datore di lavoro o di chi lo rappresenta, di altri dipendenti, di terzi.

N.B. perché il codice abbia efficacia occorre che lo stesso sia affisso nella bacheca aziendale, se esistente, nei posti frequentati dai lavoratori (magazzini, locale antibagno, ricoveri, uffici aziendali, locale mensa, refettori, ecc ...).

CAPITOLO 17 – FAC SIMILI RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO**a. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giustificato motivo con preavviso**

CARTA DITTA

Data,

Gent.mo sig.

.....
.....**RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO CON PREAVVISO**

Il sottoscritto, in rappresentanza dell'azienda agricola, con sede in via comunica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. del CCNL Operai Agricoli / Impiegati e successive modificazioni e integrazioni e relativo CPL provincia di Bologna, la risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente con effetto dal, con decorrenza del preavviso contrattuale.

Ciò in ragione della ristrutturazione aziendale in essere, comportante la riduzione delle attività produttive e/o la chiusura dell'.....

Pertanto il rapporto di lavoro intercorrente andrà definitivamente a cessare, per giustificato motivo, con la data del Il presente licenziamento per giustificato motivo è intimato ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 604/66, legge 300/70, legge 108/90, legge 92/2012, e s.m.i. Alla data sopra indicata saranno disponibili, presso l'ufficio dell'azienda, i documenti di lavoro e le competenze di fine rapporto.

Distinti saluti.

Azienda agricola

Per ricevuta
Il Dipendente

N.B. Il preavviso può essere sostituito dalla indennità di mancato preavviso.

b. Il fac simile risoluzione rapporto di lavoro per giusta causa senza preavvisoCARTA DITTA

Data _____

RACC. A/R

Gent.mo sig.

RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA SENZA PREAVVISO

Il sottoscritto, in rappresentanza dell'azienda agricola _____, con sede in _____ via _____, comunica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. del CCNL Operai Agricoli / Impiegati e relativo CPL provincia di Bologna, la risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente con effetto immediato per giusta causa.

Ciò in ragione della Tale comportamento viola in maniera irreparabile i principi sottesi al corretto svolgimento del rapporto di lavoro, e determina la impossibilità di proseguire, anche provvisoriamente, nel rapporto di lavoro, essendo fonte di gravi diseconomie, disfunzioni e ritardi nell'espletamento delle ordinarie attività, determinando gravi danni economici ed organizzativi nell'ambito aziendale, costituendo in ogni caso violazione delle norme di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e dell'art. del CCNL e CPL vigente. Pertanto il rapporto di lavoro intercorrente andrà definitivamente a cessare con la data del _____, e comunque al ricevimento della presente lettera raccomandata con ricevuta di ricevimento della presente. Il presente licenziamento per giusta causa è intimato ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 604/66, legge 300/70, legge 108/90, legge 92/2012 e s.m.i.. Alla data sopra indicata saranno disponibili, presso l'ufficio dell'azienda, i documenti di lavoro e le competenze di fine rapporto.

Distinti saluti.

N.B. Il licenziamento per giusta causa (così come il licenziamento per giustificato motivo soggettivo) è antologicamente disciplinare e si dovrà seguire prima la procedura ex art. 7 S.d.L.

c.1. Il fac simile risoluzione consensuale per i rapporti non soggetti alle dimissioni telematiche (lavoro domestico e simili)

Risoluzione consensuale

Con la presente scrittura privata, da valere ad ogni effetto di legge e di contratto, tra i sigg.ri:

- nato a il In qualità di titolare/rappresentante legale dell'azienda agricola, C.F.

e

- nato a il, C.F.

Nella loro qualità rispettivamente di datore di lavoro e lavoratore dipendente, con rapporto _____ (O.T.D./O.T.I.) , le parti espressamente convengono la risoluzione consensuale, con effetto dalla data odierna, del contratto di lavoro tra di essi intercorrente.

Le parti rinunciano reciprocamente al preavviso contrattuale.

In fede.

Luogo

Data

Il Datore di lavoro

.....

Il lavoratore

.....

c.2 Il fac simile della lettera di dimissioni per i rapporti non soggetti alle dimissioni telematiche (lavoro domestico e simili)

Data _____

RACC. A/R

Oppure

Consegnata BREVI MANU

Gent.mo sig. / Spett.le Azienda

Luogo _____ e data _____

Il sottoscritto _____, dipendente da codesta rispettabile ditta, dal _____, con la presente rassegna in data odierna le proprie dimissioni, e ciò nel rispetto dei termini di preavviso.

Pertanto, il rapporto di lavoro intercorrente andrà definitivamente a cessare il _____, ultimo giorno di servizio.

Distinti saluti

Il lavoratore

.....

CAPITOLO 18 – ALTRI FAC SIMILI CONTRATTUALI**a. Contratto d'opera professionale****CONTRATTO D'OPERA PROFESSIONALE**

Tra

Il sig. Legale rappresentante della società, con sede in
, via, partita Iva
, Codice Fiscale, appreso denominato società,

e
 il sig., nato a, il, residente a
, Codice Fiscale, appreso
 denominato professionista.

Si conviene:

- 1) La società conferisce a l'incarico di espletare il seguente servizio:

- 2) Il professionista si obbliga a compiere il servizio di cui al punto precedente con lavoro proprio, senza vincolo di subordinazione nei confronti della società, restando obbligato soltanto al conseguimento del risultato, senza che debba osservare alcuna direttiva specifica né rispondere in via gerarchica al committente o ad alcun membro dell'organizzazione aziendale. Potrà, tuttavia, avvalersi, sotto la propria direzione e responsabilità, di sostituti ed ausiliari;
- 3) Il corrispettivo è così pattuito:, così corrisposto.

- 4) Il materiale necessario per l'esecuzione del servizio sarà fornita dal professionista, così come tutte le spese sostenute nell'esecuzione del presente incarico saranno a suo integrale carico;
- 5) Il professionista dovrà procedere all'esecuzione del servizio, secondo le condizioni stabilite dal presente contratto ed a regola d'arte, entro e non oltre il termine pattiziamente perentorio ed essenziale del, trascorso inutilmente il quale la società potrà recedere dal contratto stesso, salvo il suo diritto al risarcimento dei danni;
- 6) Il professionista potrà recedere dal presente contratto soltanto per giusta causa; in tale ipotesi avrà diritto al rimborso delle spese fatte ed al compenso per l'opera svolta, da determinarsi con riguardo al risultato utile che ne sia derivato a
- 7) Se l'esecuzione del servizio diventasse impossibile per causa non imputabile ad alcuna delle parti, il professionista avrà diritto ad un compenso per il lavoro prestato in relazione all'utilità della parte compiuta.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data

La società

Il professionista

b. Patto di non concorrenza**PATTO DI NON CONCORRENZA**

Luogo e data

OGGETTO: Accordo ex art. 2125 c.c. – patto di non concorrenza

Tra

Il Sig., legale rappresentante della società

e

Il Sig., nato a, il, residente a

È stato stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che il predetto signor

..... risulta inquadrato con la qualifica di

in aggiunta rispetto a quanto convenuto in sede di assunzione fermo restando in capo al lavoratore l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 c.c., per tutta la durata del rapporto di lavoro, le parti concordano e stipulano quanto segue, nel rispetto dell'art. 2125 c.c.

8) In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra le parti, per qualsiasi causa l'abbia determinata (licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale), il lavoratore si obbliga a non prestare alcuna attività subordinata in favore di aziende concorrenti, avente ad oggetto produzione e/o commercio in concorrenza con quella esercitata dalla Società;

9) Il lavoratore si asterrà, inoltre, dal prestare la propria attività in qualità di lavoratore autonomo, collaboratore, associato o socio di imprese concorrenti, anche in proprio;

10) Gli effetti del presente patto decorreranno dal giorno della cessazione del rapporto di lavoro in corso ed avranno la durata di (specificare numero mesi ed anni).

Il presente patto si intende modificabile solo con il consenso di entrambe le parti e unicamente mediante un nuovo atto scritto.

11) Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2125 c.c., i divieti di cui sopra si intendono validi limitatamente alle seguenti aree territoriali: (specificare le zone di estensione del divieto);

12) A fronte di quanto sopra, l'azienda si impegna a versare un corrispettivo (specificare importo, modalità di pagamento e durata dei versamenti), assoggettato, se previsto, alle prescritte trattenute contributive e fiscali di legge. Il corrispettivo costituisce il risultato della diminuzione quantitativa e qualitativa di lavoro e di guadagno imposta al signor dal presente patto, anche in relazione all'efficacia spaziale e temporale dello stesso, nonché dell'attività vietata al lavoratore;

13) In caso di violazione del patto, per qualunque ragione, l'azienda sospenderà il pagamento dei ratei di corrispettivo in scadenza, salvo il diritto alla restituzione di quanto già erogato.

Le parti concordano, inoltre, una penale, in cifra lorda pari ad € (specificare importo) che sarà automaticamente dovuta dal lavoratore in caso di violazione del patto.

In caso di violazione del patto, l'azienda si riserva ogni azione legale per il risarcimento dei danni che dovessero derivare dalla violazione di quanto sin qui concordato da parte del lavoratore.

Letto, confermato e sottoscritto

Firma Azienda

Firma del dipendente

c. Accordo di riservatezza**ACCORDO di RISERVATEZZA**

Tra

.....

con sede in

Rappresentata da,

e

Il Sig., che lavora alle nostre dipendenze con la qualifica di e la mansione di

.....

Si conviene e si stipula quanto segue

- Il sig. è stato assunto (oppure verrà assunto) presso la società in data
- In virtù del ruolo ricoperto, il lavoratore può venire a conoscenza di informazioni ritenute riservate dalla società e costituenti un patrimonio tecnico e commerciale;
- Per informazioni riservate si intendono studi, ricerche, disegni, progetti, esperienze tecniche, procedimenti, elenchi fornitori, elenchi clienti, studi statistici e non, iniziative, commerciali, di marketing, dati tecnici della società con terzi offerte nonché tutte le informazioni relativamente all'organizzazione, produzione e commercializzazione della società stessa;
- Va escluso dal concetto di informazioni riservate ciò che è di pubblico dominio alla data di inizio del rapporto di lavoro;

in considerazione di ciò, tra le parti si conviene e si stipula quanto segue:

14) Le informazioni riservate non possono venire utilizzate dal lavoratore, né direttamente né indirettamente, se non nei limiti e ai fini di una corretta esecuzione delle mansioni assegnate e di quelle che via via gli verranno conferite;

15) Il sig. non può comunicare, consegnare o divulgare a terzi, in nessuna forma o modo, sia direttamente che indirettamente, alcuna informazione riservate, senza il preventivo consenso scritto della società.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data

Firma azienda

Firma dipendente

d. Appalto di servizi endoaziendale**APPALTO DI SERVIZI ENDOAZIENDALE****Tra**

PERSONA / SOCIETA' / COOP / IMPRESA _____, con sede legale in _____
 (____), _____, n. ____ (C.F. e P.IVA _____) per la quale interviene il
 _____, nato _____ (____), il _____, residente a
 _____ (____), _____, n. _____, (C.F. _____)
 (di seguito denominato anche **Committente**)

e

PERSONA / SOCIETA' / COOP / IMPRESA _____, con sede legale in _____
 (____), _____, n. ____ (C.F. e P.IVA _____) per la quale interviene il
 _____, nato _____ (____), il _____, residente a
 _____ (____), _____, n. _____, (C.F. _____)
 (di seguito denominato anche **Appaltatore**)

Visto il D.Lgs. n. 276/2003, artt. 29, come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 81/2008

Visto l'art. 1655 c.c.

Visto l'art. 2135 c.c.

Visto l'art. 30 del C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti 19/06/2018

Visto l'art. 14 del C.P.L. Prov. di Bologna 07/06/2017

Premesso che:

- il Committente opera nel settore dell'agricoltura, con particolare riferimento al settore delle produzioni _____;
- il Committente e l'Appaltatore operano in modo autonomo con proprio rischio economico ed esplicano la loro attività con proprio personale autonomamente organizzato in modo gerarchico e disciplinare;
- il Committente ha necessità di far fronte ad alcune delle fasi lavorative della coltivazione, delle colture praticate, e più in particolare _____;
- per tale attività è necessario acquisire professionalità adeguate, stante la specificità del compito e la specializzazione dello stesso;
- che tali attività devono avvenire all'interno dell'azienda agricola di proprietà del committente sita in _____ (____), e contraddistinto al N.C.T. di detto comune con i seguenti riferimenti catastali:
 - foglio __, mappali _____
 - foglio __, mappali _____
 per un totale complessivo pari ad ettari _____
- che l'Appaltatore dichiara la propria esperienza nel settore produttivo de quo e per le attività di cui sopra;
- che l'Appaltatore è regolarmente iscritto alle competenti sedi CCIAA, INPS (anche per gli aspetti INAIL se az. Agricola o per attività commesse ex legge orientamento e art. 2135cc)/ INAIL ;
- che l'Appaltatore è soggetto imprenditoriale ad ogni effetto sostanziale e formale, dotata di tutti i mezzi tecnici e delle risorse economiche ed umane necessarie allo svolgimento delle proprie attività;

considerato

- che solo in relazione agli elementi sopra specificati ed alle dichiarazioni ricevute, da considerarsi presupposto essenziale anche della presente stipulazione, il Committente intende affidare all'Appaltatore il servizio specificato all'art. 2;
- che l'Appaltatore, tramite i suoi responsabili, ha preso visione preventivamente alla stipula del presente atto dei luoghi, delle modalità e dei tempi secondo i quali dovrà svolgersi il servizio appaltato ai fini di valutare i costi ed ogni altro onere, e ciò sia per formulazione del corrispettivo, che per l'approntamento delle misure organizzative e di prevenzione di D.L. vo 81/2008 e s.m.i.;

Convengono**Articolo 1 – Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante della presente convenzione.

Articolo 2 – Oggetto dell'appalto e cessione dei lavori

Il Committente affida in appalto all'Appaltatore, che accetta, il servizio di _____. A titolo descrittivo e non esaustivo, la parte appaltatrice dovrà provvedere con propria organizzazione di mezzi e personale: a _____.

Articolo 3 – Luogo di esecuzione e orario di lavoro

3.1 I servizi affidati in appalto all'Appaltatore verranno da questi espletati presso i fondi siti in _____, già descritte nelle premesse.

3.2 Per le condizioni di completa autonomia e gestione in cui si ritroverà ad operare, l'Appaltatore fisserà l'orario che riterrà più opportuno per i propri lavoratori.

Articolo 4 – Obblighi dell'Appaltatore

4.1 L'Appaltatore si impegna a compiere la fornitura del servizio con la diligenza del buon padre di famiglia, al fine di adempiere alle obbligazioni assunte con il presente accordo.

4.2 L'Appaltatore è e rimarrà un contraente indipendente ed assumerà da solo tutte le spese, esborsi, responsabilità, obblighi, perdite o danni eventuali di qualsiasi natura, che potranno risultare direttamente dall'attività oggetto del presente accordo. In particolare, l'Appaltatore assumerà l'onere di tutte le spese, esborsi e responsabilità per tutti i danni a terzi e/o cose, imputabili all'opera dell'Appaltatore medesimo.

L'Appaltatore si impegna a realizzare scrupolosa applicazione della vigente normativa previdenziale, assistenziale ed assicurativa inerente la gestione dei propri lavoratori subordinati, tenendo indenne il Committente da qualsiasi controversia in tal senso.

4.3 L'Appaltatore non ha nessuna qualità, né potere espresso, implicito o apparente, di agire in nome o per conto, in qualità di mandatario o agente del Committente a qualsiasi fine e non dovrà compiere alcun atto che possa fare credere all'esistenza, tra il Committente e l'Appaltatore, di rapporti di natura diversa da quanto previsto nella presente convenzione.

4.4 L'Appaltatore si impegna a destinare ai servizi oggetto del presente appalto personale appropriato, qualificato ed in numero sufficiente, le cui qualità professionali dovranno essere adeguate al contenuto dell'attività da svolgere.

Il personale dell'Appaltatore è sotto l'esclusiva direzione, controllo e responsabilità dell'Appaltatore e non potrà in nessun caso essere considerato legato da un rapporto di lavoro con il Committente. In particolare:

- a) I dipendenti dell'Appaltatore dovranno rispondere del loro operato esclusivamente all'Appaltatore e sottostare esclusivamente alle direttive da questi impartite;
- b) I dipendenti dell'Appaltatore dovranno essere regolarmente assunti con contratto di lavoro subordinato e in regola con la vigente normativa in materia di lavoro, oltre che con tutti i regolamenti e le previsioni dei contratti collettivi e relativi accordi integrativi - applicabili e/o applicati dalla categoria di appartenenza dell'Appaltatore - riguardanti il trattamento economico e normativo, le forme di tutela assicurativa e previdenziale previste dalla legge e dal contratto di categoria in vigore, la tutela e l'assistenza del personale medesimo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

4.5 È fatto divieto al Committente di impartire direttive sulle modalità di svolgimento del lavoro dei dipendenti dell'Appaltatore. L'Appaltatore da parte sua si impegna ad eseguire il servizio a regola d'arte, attivandosi affinché anche i propri collaboratori operino con la diligenza del buon padre di famiglia, impegnandosi a garantire nel frattempo la continuità del servizio medesimo. È fatto divieto al Committente di impartire, anche a mezzo dei propri collaboratori esterni, ogni forma di rimprovero, contestazione o addebito e men che mai alcun provvedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti dell'Appaltatore. Ogni eventuale rimostranza dovrà essere fatta direttamente al responsabile dell'impresa appaltatrice, che prenderà verso le proprie maestranze i provvedimenti che riterrà più opportuni, senza alcuna possibile ingerenza da parte dell'appaltante.

4.6 Ai fini del punto 4.5 sopra, l'Appaltatore provvederà a nominare, previa comunicazione scritta al Committente, che dovrà avvenire entro e non oltre giorni a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, un Referente dell'Appaltatore, che prenderà decisioni ed assumerà responsabilità in nome e per conto dell'Appaltatore stesso (di seguito il "**Referente dell'Appaltatore**") e che costituirà il primo e principale referente del Committente per ciò che concerne qualsiasi questione inerente lo svolgimento dei servizi oggetto della presente convenzione. Il Committente, a propria volta, individuerà nel medesimo termine un proprio referente (il "**Referente del Committente**"), che sarà responsabile della gestione dei rapporti con l'Appaltatore (e, quindi, *in primis* con il Referente dell'Appaltatore) e che dovrà essere destinatario di ogni comunicazione relativa all'esecuzione dei servizi di cui alla presente convenzione e che potrà essere contattato da e/o contattare il Referente dell'Appaltatore per qualsivoglia esigenza comunque connessa alla presente convenzione (ivi inclusa ogni eventuale rimostranza, anche di natura disciplinare, nei

confronti dei dipendenti dell'Appaltatore). Le parti si riservano, sin d'ora, la facoltà di indicare, in costanza di rapporto, altri soggetti in sostituzione dei referenti che verranno nominati ai sensi della presente clausola.

Tramite il Referente del Committente, è facoltà dello stesso di impartire direttive in ordine all'esecuzione dei servizi oggetto della presente convenzione al Referente dell'Appaltatore, che sarà tenuta a uniformarvisi.

4.7 Ferma la piena autonomia operativa e organizzativa dell'Appaltatore nell'esecuzione dei servizi di cui al precedente punto 2.1, e nell'organizzazione del proprio personale impiegato, quest'ultima nell'esecuzione della presente convenzione si obbliga ad attenersi alle istruzioni e alle indicazioni tecniche inerenti ai servizi comunicategli dal Referente dell'Appaltatore (come definito al punto 4.6 sopra), che si intende comunque completamente estraneo alla struttura organizzativa del Committente e che non eserciterà in nessun caso alcun potere organizzativo e direttivo sul personale di quest'ultimo.

4.8 L'Appaltatore metterà a disposizione degli eventuali collaboratori tutti i mezzi tecnici, gli indumenti e le attrezzature necessarie, ivi compresi quelli previsti dalle norme anti-infortunistiche, per svolgere le attività oggetto della presente convenzione.

Fermo restando quanto precisato al punto 4.2 sopra, l'Appaltatore si impegna ad eseguire i lavori con capitale proprio, nonché facendo uso di propria attrezzatura aziendale specifica.

4.9 L'Appaltatore, per quanto di propria competenza, si impegna ad attuare le misure di prevenzione e protezione dei rischi di lavoro e gli eventuali collaboratori e ad informare il Committente degli eventuali rischi dovuti all'interferenza tra il Committente e la ditta appaltatrice nell'attività del settore viticolo già descritte.

Il Committente è esonerato da ogni responsabilità per i rischi specifici propri dell'attività dell'Appaltatore. Sarà cura dell'Appaltatore far adottare tutti i provvedimenti per garantire la vita, l'incolumità e la salute dei dipendenti.

Questa attività dovrà essere effettuata in cooperazione e coordinamento con il Committente.

Per l'attività oggetto del presente contratto si applicano in particolare disposizioni di cui agli Artt. 26 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico della Sicurezza), obbligandosi le parti a redigere - per quanto di spettanza - il D.V.R., come per legge, in relazione alle presenti intese.

L'Appaltatore dichiara di essere stato edotto dei rischi specifici connessi con i lavori oggetto del presente appalto e si obbliga, anche nei confronti del Committente, a far rispettare ai propri lavoratori la normativa antinfortunistica e di igiene del lavoro con particolare riferimento rispettivamente ai DPR 303/1956 e 547/1955, nonché al D. L. vo 626/1994 ed al successivo D.Lgs. 81/2008.

Resta inteso che l'inosservanza di tale obbligo costituirà motivo di risoluzione del contratto.

4.10 L'Appaltatore dichiara sin d'ora che potrà svolgere la propria attività imprenditoriale presso più committenti in base a quanto previsto ex Art. 2135, terzo comma (se azienda agricola).

4.11 L'Appaltatore, in ossequio al disposto dell'Art. 29, 2° comma del D. Lgs. 276/2003 e s.m.i., si impegna a corrispondere agli eventuali collaboratori da essa dipendenti il trattamento retributivo minimo inderogabile e un trattamento normativo corrispondente al settore dell'agricoltura.

L'Appaltatore si impegna altresì ad adempiere a tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza e di assistenza e dalle norme fiscali.

4.12 Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 26, comma 5 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico della Sicurezza), le parti danno atto che i costi relativi alla sicurezza del lavoro ammontano, allo stato, ad Euro (vedere tecnico che segue il D.V.R.). Tali costi sono da intendersi ricompresi nel corrispettivo di cui all'Art. 5.1 sotto.

Articolo 5 – Corrispettivo

Il corrispettivo per la prestazione di servizio nel suo complesso viene convenuto dalle parti nella misura omnicomprensiva di € _____ (_____/00) + iva di legge, dietro regolare emissione di fattura che dovrà essere preventivamente autorizzata dal Committente. I pagamenti saranno frazionati in base alle lavorazioni svolte e saranno pagati con bonifico bancario a 90 giorni data fattura fine mese.

Articolo 6 – Durata

Il presente appalto è a tempo determinato, avrà la durata dal _____ al _____. Per volontà delle parti è escluso il rinnovo automatico.

Articolo 7 – Risoluzione anticipata

7.1 La presente convenzione potrà essere risolto anticipatamente, con effetto immediato e con disdetta da comunicarsi con lettera raccomandata a/r nei seguenti casi:

- a) fallimento, concordato preventivo o qualsiasi procedura concorsuale alla quale sia sottoposta una delle parti contraenti;
- b) cessazione di ogni attività di una delle due parti.

7.2 La risoluzione anticipata del presente appalto per una delle cause sopra indicate avverrà senza pregiudizio del diritto di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni del presente accordo.

Articolo 8 – Clausola risolutiva espressa

8.1 Il Committente, qualora abbia accertato nel corso del rapporto che le modalità di esecuzione del servizio non siano conformi alle disposizioni del presente contratto o ai normali criteri di efficienza, inviterà l'Appaltatore a porre in essere i comportamenti tecnicamente necessari.

8.2 In difetto, avrà la facoltà di fissare un termine perentorio, alla cui scadenza, se l'Appaltatore non avrà provveduto ad adeguare le sue prestazioni, il contratto d'appalto si risolverà ex art. 1456 c.c., salvo il diritto del Committente al risarcimento del danno.

Articolo 9 – Controversie

Tutte le controversie nascenti dal presente contratto saranno devolute a un tentativo di conciliazione presso un Organismo di mediazione accreditato della Città Metropolitana di Bologna e risolte secondo il Regolamento da questa adottato. Le parti si impegnano a ricorrere alla mediazione prima di iniziare qualsiasi procedimento arbitrale o giudiziale.

Il Committente _____

L'Appaltatore _____

Le parti, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 c.c. dichiarano di aver preso conoscenza, di aver letto attentamente e di approvare specificatamente le clausole di cui sopra, qui di seguito richiamate e riassunte:

articolo 1 – premesse

articolo 2 – oggetto dell'appalto

articolo 3 – luogo di esecuzione

articolo 4 – natura dell'appalto ed assegnazione dello stesso

articolo 5 – obblighi dell'Appaltatore

articolo 6 – corrispettivo

articolo 7 – durata

articolo 8 – risoluzione anticipata

articolo 9 – clausola risolutiva espressa

Letto, confermato e sottoscritto

_____, li

IL Committente

L'Appaltatore