

Regione Piemonte – Assessorato Agricoltura, Caccia e Pesca

VADEMECUM LAVORO IN AGRICOLTURA

(settembre 2015)

Attività Agricola

Per attività agricole si intendono le seguenti attività:

Coltivazione del fondo, Silvicoltura, Allevamento del bestiame, Attività connesse (si intendono le attività dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali).

Sono altresì da comprendere fra le attività agricole: la coltivazione dei funghi, la floricoltura, la lavorazione del tabacco prodotta direttamente, la molitura delle olive di produzione prevalentemente propria, l'agriturismo se le attività di ricezione ed ospitalità sono complementari e connesse a quella agricola che deve rimanere principale, la trasformazione, manipolazione e/o commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici di produzione propria svolte da imprese individuali o societarie, sempre che tali attività rientrino nell'esercizio normale dell'agricoltura, la trasformazione, la manipolazione e/o commercializzazione dei prodotti eseguita in via normale da società cooperative che lavorano prodotti prevalentemente propri o conferiti da propri soci agricoltori, la creazione, sistemazione e manutenzione di aree verdi pubbliche e private svolte da imprenditori iscritti alla C.C.I.A.A. nel settore agricolo, l'allevamento, selezione ed addestramento di razze canine svolto con almeno 5 fattrici.

Datori di lavoro

I datori di lavoro nel settore agricolo sono generalmente **Coltivatori diretti** (coloro i quali si dedicano direttamente e abitualmente alla coltivazione del fondo e/o al governo del bestiame) o **Imprenditori agricoli professionali**.

Inoltre, è possibile che la manodopera agricola venga assunta da datori di lavoro non imprenditori poiché solo occasionalmente impegnati in attività agricola (**azienda in economia**), oppure da **Enti Locali** (es: attività di forestazione). Infine è possibile che il datore di lavoro sia una **società cooperativa di produzione e lavoro** (es: cooperative che svolgano lavorazioni di prodotti agricoli prodotti dai propri soci agricoltori come, ad esempio, le cantine sociali).

Categorie di lavoratori e tipologie contrattuali

A) Lavoro subordinato

Per quanto riguarda in particolare gli operai, questi si distinguono in:

Operai a Tempo Determinato (OTD, detti anche braccianti agricoli o giornalieri di campagna) assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, a carattere saltuario o stagionale, per compiere una fase lavorativa o in sostituzione di operai per i quali esiste il diritto di conservazione del posto.

Operai a Tempo Indeterminato (OTI, detti anche salariati fissi) assunti con contratti di lavoro senza scadenza.

Comunicazioni: le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga devono essere presentate dai datori di lavoro esclusivamente in via telematica, utilizzando la normale procedura "UNILAV", al competente Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro questi termini:

Assunzione - giorno precedente l'instaurazione del rapporto di lavoro; Modifica - entro 5 giorni successivi l'evento; Cessazione - entro 5 giorni successivi la cessazione del rapporto di lavoro.

La comunicazione riveste pluriefficacia nei confronti degli Enti Previdenziali, Inail, Prefettura/Sportello Unico per l'Immigrazione.

Al lavoratore va consegnata copia della comunicazione oppure copia del contratto di lavoro (lettera di assunzione).

Registrazioni: Con l'introduzione del Libro Unico del Lavoro sono state abrogate una serie di disposizioni normative al fine di unificare e semplificare gli adempimenti connessi alla tenuta dei libri obbligatori.

La gestione del LUL nel settore agricolo comporta qualche particolarità rispetto agli altri settori. In particolare, il Ministero del lavoro (circ. n. 20/2008), in un'ottica di semplificazione degli adempimenti, esonera i datori agricoli che assumono lavoratori per un numero di giornate annuali non superiori a 270 dal documentare la registrazione delle presenze nel LUL (in tale ipotesi, pertanto, sarà sufficiente l'elaborazione del solo cedolino paga).

Denuncia Trimestrale: mentre negli altri settori gli obblighi di invio della denuncia contributiva all'Inps sono assolti mediante l'Uniemens (in precedenza modello DM10 ed E-Mens), i datori di lavoro agricoli sono obbligati a inviare i dati per gli operai mediante una dichiarazione trimestrale (cosiddetto modello DMAG Unico), la quale deve contenere il n. di giornate effettivamente lavorate e retribuite alla manodopera a tempo determinato e/o gli emolumenti lordi corrisposti alla manodopera con rapporto a tempo indeterminato.

La seconda particolarità del settore agricolo riguarda il calcolo e il versamento della contribuzione dovuta: negli altri settori i calcoli dei contributi dovuti o a credito ed il versamento degli importi tramite modello F24 avviene su base mensile e in modo diretto da parte del datore di lavoro. Nel settore agricolo il calcolo dei contributi per gli operai (OTD e OTI) è effettuato dall'Inps sulla base dei dati inviati dalle aziende tramite il modello DMAG Unico. Successivamente l'istituto invia il risultato dei calcoli effettuati e degli importi dovuti ai datori di lavoro per il pagamento tramite modello F24, alle scadenze stabilite di marzo (III trimestre anno precedente), giugno (IV trimestre anno precedente), settembre (I trimestre anno corrente) e dicembre (II trimestre anno corrente).

Retribuzioni e Minimale Contributivo di legge: la retribuzione degli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato è stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella territoriale (retribuzione minima). La contrattazione territoriale (provinciale) del settore riveste molta importanza nella determinazione del minimo contrattuale, essendo demandata ad essa la definizione di una serie di istituti e proprio per tenere conto delle molteplici realtà presenti nel mondo agricolo. La retribuzione per gli OTD è su base oraria, quella degli operai a tempo indeterminato è mensilizzata.

Il calcolo della contribuzione va effettuato sulla base della retribuzione giornaliera corrisposta al lavoratore in relazione alla qualifica ed alle mansioni svolte, così come determinate dai CCNL e dalla contrattazione integrativa territoriale.

L'art. 1, comma 4, legge n. 81/2006 dispone che a decorrere dal 01.01.2006, la retribuzione imponibile (imponibile contributivo) per il calcolo dei contributi agricoli unificati, dovuti per tutte le categorie di lavoratori agricoli a tempo determinato e indeterminato, non potrà essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi o individuali se più favorevoli. Ciò significa che non troverà più applicazione la disciplina del salario medio convenzionale, ma il minimale di legge se la retribuzione effettivamente corrisposta dovesse risultare inferiore. Il rispetto del minimale è condizione per poter fruire delle agevolazioni contributive. Il minimale giornaliero Inps per gli operai agricoli per l'anno 2015 è stabilito in € 42,41.

Assunzioni congiunte: a norma dell'art. 31, comma 3 bis, del D.Lgs n. 276/2003, le imprese agricole, comprese quelle costituite in forma di cooperativa, possono procedere all'assunzione congiunta di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende allorché sussista uno dei seguenti requisiti: appartenenza allo stesso gruppo di imprese; riconducibilità allo stesso assetto proprietario; riconducibilità a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado.

Per le comunicazioni obbligatorie al Centro per l'Impiego si rimanda alla disciplina generale, con la precisazione che queste dovranno essere fatte attraverso il modello UNILAVCong a cura, a seconda dei casi,

dell'impresa capogruppo, del medesimo proprietario, o del soggetto individuato da uno specifico accordo in caso di sussistenza di un vincolo di parentela o affinità.

Per effetto dell'assunzione congiunta, il lavoratore instaura un rapporto di lavoro con una pluralità di datori i quali sono responsabili in solido per le obbligazioni contrattuali e previdenziali.

B) Lavoro Accessorio

Il Lavoro Occasionale Accessorio è applicabile a tutte le attività agricole nelle seguenti forme:

- 1- prestazioni lavorative 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 ad un ciclo di studi presso l'università;
- 2- prestazioni occasionali svolte dalla generalità dei lavoratori agricoli per qualunque attività agricola svolta in favore di aziende aventi un volume di affari annuo inferiore a 7.000 euro. Tali attività, non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

L'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015 ha innalzato il **limite massimo del compenso** che ogni singolo prestatore può percepire nel corso di un anno civile (01 gennaio – 31 dicembre) da 5.000 a 7.000 euro (€ 9.333 lordi) rivalutabili annualmente, con riferimento alla totalità di committenti.

Il valore nominale di ogni singolo voucher nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

E' stata inoltre confermata la possibilità per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi compreso quello agricolo, nei limiti complessivi di compenso stabiliti dalla normativa.

Modalità di acquisto: in seguito alle novità introdotte dall'art 49, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 i committenti imprenditori e liberi professionisti potranno acquistare i voucher esclusivamente attraverso la procedura telematica INPS, presso tabaccai che aderiscono alla convenzione INPS – FIT, tramite servizio internet Banking Intesa Sanpaolo e presso le Banche Popolari abilitate. Di converso, i committenti non imprenditori o professionisti, possono continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli Uffici Postali. Non possono essere, dunque, acquistati buoni lavoro cartacei presso le sedi INPS.

Obbligo di comunicazione: la comunicazione telematica della prestazione di lavoro accessorio, prevista dall'articolo 49, comma 3, del Decreto Legislativo n. 81/2015, in capo alle Direzioni territoriali del lavoro, in attesa dell'avvio delle nuove procedure di comunicazione, deve essere ancora effettuata nei confronti degli Istituti previdenziali secondo le procedure già stabilite dagli enti stessi.

C) Collaboratori familiari occasionali

Con le circolari n. 10478/2013 e n. 14184/2013 il Ministero del Lavoro ha chiarito che le prestazioni rese da parenti e affini dell'imprenditore (individuale o socio) nell'ambito di aziende appartenenti ai settori dell'artigianato, del commercio e dell'agricoltura sono da considerarsi presuntivamente, salvo prova contraria, sempre occasionali (e quindi esenti dall'obbligo di iscrizione previdenziale all'INPS e non riconducibili alla subordinazione) se effettuate da **pensionati** (vecchiaia, anzianità, invalidità) o da **occupati a tempo pieno presso altro datore di lavoro**. Queste prestazioni devono comunque essere effettuate a titolo gratuito, in linea con lo spirito di solidarietà che lega tra loro i familiari.

Vi sono poi ipotesi di utilizzo del concetto di lavoro gratuito occasionale disciplinate da norme di legge e in particolare, per il settore agricolo, il riferimento è l'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 il quale dispone che *"...non integrano in alcun 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..."*. Anche in questi casi si esclude l'obbligo di iscrizione all'ente previdenziale ed il conseguente versamento contributivo relativo all'attività svolta a titolo gratuito dal familiare. La circolare n. 10478 sopra citata fornisce anche chiare indicazioni circa

i parametri da utilizzare per poter considerare occasionale (quindi non stabile e abituale) la collaborazione: la nozione di occasionalità viene infatti legata al **limite quantitativo di 90 giorni**, intesi come frazionabili anche in ore (ossia 720 ore) nel corso dell'anno solare.

Si precisa, comunque, che permane **l'obbligo assicurativo INAIL** in presenza di specifico rischio da parte degli stessi familiari occupati anche in via occasionale. Tale obbligo non sussiste solo nel caso in cui le prestazioni non si possano considerare "*ricorrenti*", cioè quando tali prestazioni siano resa una/due volte nell'arco dello stesso mese, purché le **prestazioni complessivamente effettuate nell'anno non siano superiori a 10 giornate lavorative**.

D) Somministrazione

In applicazione della legge n. 30 (riforma Biagi), è stato liberalizzato il ricorso alle agenzie per il lavoro (c.d. *lavoro interinale*) anche nel settore dell'agricoltura. Si applicano le regole generali che disciplinano tale forma di lavoro; in particolare si ricorda che, nel rispetto del principio di parità di trattamento, il lavoratore in somministrazione deve essere inquadrato nel livello o categoria prevista dal CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice per le mansioni attribuite; il trattamento normativo e retributivo complessivo non deve essere inferiore a quello previsto per i dipendenti dell'utilizzatore inquadrati allo stesso livello del CCNL applicato. L'utilizzatore è **obbligato in solido** con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi ed al versamento dei contributi previdenziali.

E) Cooperative di produzione e lavoro e/o altre società in regime di appalto

Frequente nelle attività agricole caratterizzate da stagionalità è il ricorso a lavoratori di società esterne (in special modo cooperative) con le quali l'azienda agricola stipula un contratto di appalto. In tali casi la **prima questione** da affrontare riguarda l'individuazione dei criteri che, sulla base della disciplina legislativa e di consolidati orientamenti giurisprudenziali, permettono di verificare **la liceità' e genuinità dell'appalto**: l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che: "*il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa*". Quindi, per gli appalti che non richiedono un rilevante impiego di beni strumentali e in cui la consistenza organizzativa dell'appaltatore sia esigua (come può essere per servizi di raccolta di frutta/verdura e di vendemmia), per la genuinità dell'appalto è necessario che il **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori in appalto venga direttamente esercitato dall'appaltatore; questi, cioè, non si può limitare ad inviare i propri dipendenti presso l'azienda committente affinché svolgano una qualsiasi attività lavorativa per conto di essa (come avviene lecitamente nel caso di somministrazione di lavoratori interinali), ma **deve organizzare i mezzi e le attività lavorative necessari per il compimento dell'opera o del servizio definiti nel contratto di appalto e deve assumere il rischio d'impresa specificamente richiamato dall'art. 29 sopra citato**. Anche su quest'ultimo aspetto, infatti, si basa la distinzione tra appalto genuino e appalto illecito: nel primo caso il committente deve il corrispettivo pattuito solo se il risultato dedotto nel contratto (opera o servizio) è raggiunto, nel secondo il committente retribuisce comunque l'appaltatore a prescindere dal conseguimento di un risultato, per il solo fatto di aver svolto il lavoro.

In conclusione, si avrà un fittizio contratto di appalto (teso a mascherare un'interposizione illecita di manodopera) quando lo pseudo-appaltatore si limita a mettere a disposizione dello pseudo-committente le mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti, i quali finiscono per essere alle effettive dipendenze dell'utilizzatore, spesso in commistione e svolgendo le stesse mansioni di eventuali suoi dipendenti diretti e operando sotto la sfera direzionale del committente che esercita nei loro confronti i tipici poteri datoriali.

Il **secondo punto** di particolare rilevanza è quello relativo agli **aspetti retributivi**. Negli appalti privati la determinazione dei trattamenti retributivi minimi da garantire ai lavoratori impiegati nell'appalto è affidata, fermo restando il fondamentale disposto dell'art. 36 della Costituzione e diversamente da ciò accade nella somministrazione di lavoro, all'autonomia contrattuale, con possibili divaricazioni tra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore, anche quando le relative prestazioni possono

astrattamente apparire omogenee o compatibili. E' tuttavia sancito dall'art. 1. Comma 1175 della Legge n. 296/2006 l'obbligo del rispetto degli accordi o contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai fini dell'ottenimento di benefici contributivi e normativi; tale norma, quindi, favorisce indirettamente l'applicazione delle tariffe minime retributive previste dalla contrattazione collettiva di settore.

Un regime particolare vige poi per le cooperative di produzione e lavoro: l'art. 3 della Legge n. 142/2001 (Revisione della legislazione in materia cooperativistica) prevede che *"le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione nazionale della categoria affine"*. La questione è stata ulteriormente disciplinata, in merito all'individuazione dei contratti applicabili, dall'art. 7 comma 4 della Legge n. 31/2008, il quale ha precisato che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi della già richiamata Legge n. 142/2001, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, a livello nazionale, nella categoria. Dunque, in forza del combinato disposto delle due norme sopra citate, le parti rimangono libere di sottoscrivere o di aderire ad un contratto collettivo nel rispetto, tuttavia, della soglia minima dei trattamenti economici individuati dal legislatore, con il rinvio obbligatorio ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, a livello nazionale, nella categoria.

Terza questione da affrontare in tema di lavorazioni eseguite in regime di appalto è quella relativa alla **responsabilità solidale dei committenti**.

Il nostro ordinamento, infatti, al fine di assicurare un'effettiva tutela dei diritti dei lavoratori, pone a carico dei committenti un articolato regime di responsabilità solidale per le inadempienze dell'appaltatore. Ai sensi dell'art. 1676 c.c. *"coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda"*. Accanto a tale previsione normativa è da ricordare il D.Lgs n. 276/2003, il quale all'art. 29, comma 2, testualmente stabilisce che *"in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto..."*. Sul punto, si precisa che lo stesso art. 29, al comma 3, prevede la non applicazione di tale regime di obbligazione solidale quando il committente è una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.