

Il rapporto di lavoro nel settore agricolo

L'agricoltura, così come l'edilizia, è un settore molto particolare che si differenzia dagli altri settori produttivi per la stagionalità e l'esposizione a eventi meteorologici. Ovviamente queste particolarità ed esigenze hanno riflessi in materia previdenziale e del lavoro. Tuttavia per quanto riguarda gli aspetti previdenziali e del lavoro negli ultimi anni anche il settore agricolo si è sempre più avvicinato agli altri settori. Si pensi solo alla determinazione dell'imponibile previdenziale dove abbiamo assistito alla sostanziale abrogazione del salario medio convenzionale per gli operai agricoli e il passaggio al minimale di legge. Il cambio è stato ancora più evidente in materia di tenuta dei libri obbligatori. Le semplificazioni introdotte con il Dl n. 112/2008 hanno portato alla definitiva abrogazione del registro d'impresa e l'introduzione del Libro unico del lavoro anche per il settore agricolo.

L'agricoltura è anche caratterizzata dalla presenza di una serie di contratti collettivi per le varie attività (allevatori, contoterzismo, cooperative agricole, forestali e agrari) e addirittura per le diverse qualifiche. Abbiamo così tre differenti Ccnl nel settore agricolo tradizionale per la categoria dei:

- dirigenti (Ccnl dirigenti agricoltura stipulato tra Confagricoltura e Federazione Italiana dei Dirigenti Agricoli (Dir-Agri) e Associazione Nazionale Dirigenti Aziende Agricole);
- impiegati (Ccnl agricoltura impiegati stipulato tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Federdia, Federazione Nazionale dei Quadri dell'Agricoltura, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil);
- operai (Ccnl operai agricoli e florovivaisti stipulato tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil).

Ovviamente tutti questi Ccnl prevedono trattamenti economici e normativi differenti tra di loro ai quali si aggiungono poi eventuali accordi stipulati a livello territoriale dei quali si dovrà tenere conto.

Il glossario dell'agricoltura

Imprenditore agricolo – Nell'ambito della delega conferita al Governo dalla legge n. 57/2001 per modernizzare il settore agricolo sono stati emanati i Dlgs n. 226 (pesca e acquacoltura), n. 227 (settore forestale) e n. 228 del 2001. Con quest'ultimo è stato anche riformulato l'art. 2135 del codice civile. Secondo la nuova formulazione è **imprenditore agricolo** chi esercita una delle seguenti attività:

- coltivazione del fondo;
- selvicoltura;
- allevamento di animali;
- attività connesse.

Per **coltivazione del fondo**, per **selvicoltura** e per **allevamento di animali** si intendono le attività dirette alla cura e allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, che utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine.

Si intendono comunque connesse le attività, esercitate dal medesimo imprenditore agricolo, dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano a oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali, nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione e ospitalità come definite dalla legge.

Il possesso del fondo, dunque, non è più un elemento indispensabile per l'attività dell'imprenditore agricolo. L'Inps con la circolare n. 34/2002 riconduce alla figura dell'imprenditore agricolo:

- l'allevamento di animali;
- l'attività di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso;
- le attività che utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine;
- le attività connesse;
- le cooperative e i consorzi di imprenditori agricoli.

Attività connesse – Si tratta delle attività dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti ottenuti dalla coltivazione del fondo o dall'allevamento del bestiame. L'Inps nella citata circolare n. 34/2002 chiarisce che la connessione si verifica con il concorso di due requisiti:

- di natura soggettiva, nel senso che le attività connesse c.d. tipiche devono essere compiute dallo stesso imprenditore agricolo, essendo richiesta l'identità soggettiva fra chi compie una delle menzionate attività essenziali e l'attività connessa;
- di natura oggettiva, nel senso che tale attività di manipolazione, trasformazione, commercializzazione deve avere a oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali.

La connessione è estesa anche alle attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda, normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio

e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione e ospitalità.

In una visione dinamica del concetto di impresa agricola l'art. 1, comma 423, della legge n. 266/2005 considera attività agricola connessa la produzione e la cessione di energia elettrica e calorica da fonti rinnovabili agroforestali e fotovoltaiche effettuate dagli imprenditori agricoli. Ai fini fiscali queste si considerano produttive di reddito agrario, fatta salva l'opzione per la determinazione del reddito nei modi ordinari, previa comunicazione all'ufficio secondo le modalità previste dal regolamento di cui al Dpr n. 442/1997.

Per poter essere inquadrato ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo è però anche necessario valutare l'incidenza delle attività svolte e delle risorse impiegate in rapporto all'attività principale e all'intera realtà aziendale. A tal fine più del 50% dei prodotti trasformati e/o commercializzati deve essere di derivazione aziendale e anche il tempo di impiego delle attrezzature e delle risorse aziendali nelle lavorazioni interne all'azienda deve essere superiore rispetto al tempo di impiego nell'attività diretta alla fornitura di servizi a favore di terzi (Inps, circ. n. 53/2003 e circ. n. 186/2003).

Agriturismo – Tale attività è stata adeguata e rivista dalla legge n. 96/2006 (abrogando anche la legge n. 730/1985). La norma definisce come attività agrituristiche quelle di ricezione e ospitalità esercitate dagli imprenditori agricoli di cui all'art. 2135 del codice civile, anche nella forma di società di capitali o di persone, oppure associati fra loro, attraverso l'utilizzazione della propria azienda in rapporto di connessione con le attività di coltivazione del fondo, di silvicoltura e di allevamento di animali. Rientrano così le attività ricettive, somministrazione di pasti e bevande, degustazione di prodotti aziendali e l'organizzazione, anche esterna, di attività ricreative, culturali, didattiche, di pratica sportiva, nonché escursionistiche e di ippoturismo, anche per mezzo di convenzioni con gli enti locali, finalizzate alla valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale. Si tratta dunque anche in questo caso di attività agricole connesse.

Possono essere addetti allo svolgimento dell'attività agrituristica l'imprenditore agricolo e i suoi familiari ai sensi dell'art. 230-bis c.c. nonché i lavoratori dipendenti a tempo determinato, indeterminato e parziale, che sono considerati lavoratori agricoli ai fini della vigente disciplina previdenziale, assicurativa e

fiscale. Il ricorso a soggetti esterni è consentito esclusivamente per lo svolgimento di attività e servizi complementari.

Altre attività agricole – Sono considerati lavoratori agricoli dipendenti, agli effetti previdenziali e assistenziali, anche gli operai assunti a tempo indeterminato (Oti) o determinato (Otd) dalle seguenti imprese non agricole (legge n. 92/1979; Dlgs n. 173/1998; Inps, circ. n. 212/1998 e n. 126/2009):

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

Nelle ipotesi sopra elencate l'inquadramento previdenziale dell'impresa nel settore agricolo segue dunque l'attività svolta dal lavoratore e non quella del datore di lavoro.

Per quanto riguarda l'**attività agromeccanica** (art. 5, Dlgs n. 99/2004) l'Inps ha chiarito, con circolare n. 85/2004, che questa può essere considerata come attività agricola connessa, in presenza di tutti i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dall'art. 2135 codice civile. Invece, qualora l'azienda eserciti una delle attività agromeccaniche al di fuori dei limiti di prevalenza indicati, la stessa è inquadrabile ai fini previdenziali in altri settori.

Cooperative agricole – La legge n. 240/1984 disciplina il regime previdenziale delle cooperative agricole e dei loro consorzi. Sono inquadrate nel settore agricolo le imprese cooperative e i loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici propri o dei loro soci ricavati

LE FIGURE PROFESSIONALI AUTONOME E SUBORDINATE DEL SETTORE AGRICOLO

Categoria	Disciplina
Lavoratori autonomi	Coltivatore diretto (Cd) e imprenditore agricolo professionale (Iap).
Lavoratori associati	Mezzadri (art. 2141 c.c.), coloni parziari (art. 2164 c.c.) e soccidari (art. 2170 c.c.).
Lavoratori subordinati e assimilati	Vi rientrano tutte le tipologie dei rapporti di lavoro di natura subordinata previsti dalla normativa in materia del lavoro. Sono assimilati i piccoli coloni (art. 8, comma 2, L. n. 334/1968), i compartecipanti individuali (art. 56, L. n. 203/1982) e familiari.

Ambito/settore di attività	Categorie di prestatori	Committenti	Regime contributivo e limite del compenso
Attività agricole di carattere stagionale (vendemmia, raccolta delle olive ecc. art. 70, c. 1, lett. f)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado; ■ pensionati; ■ casalinghe 	Datori di lavoro agricolo	Gestione separata ex art. 2, c. 26, L. n. 335/1995 5.000 euro per ciascun committente
Attività agricole di qualunque tipo (art. 70, c. 1, lett. f)	Tutti	Datori di lavoro agricolo di cui all'art. 34, c. 6, Dpr n. 633/1972 (produttori agricoli aventi un volume d'affari annuo non superiore a 7.000 euro)	Gestione separata ex art. 2, c. 26, L. n. 335/1995 5.000 euro per ciascun committente
Tutti i settori produttivi	Lavoratori part-time	Tutti (compreso quelli del settore agricolo) escluso il datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro part-time	Gestione separata ex art. 2, c. 26, L. n. 335/1995 5.000 euro per ciascun committente
Attività agricole diverse e stagionali	Soggetti percettori di prestazioni di sostegno al reddito (per l'anno 2009 e 2010)	Datori di lavoro agricoli diversi da quelli di cui all'art. 34 Dpr 633/1972 (volume d'affari superiore a 7.000 euro)	Gestione separata ex art. 2, c. 26, L. n. 335/1995 3.000 euro complessivi

dalla coltivazione dei fondi, dalla silvicoltura e dall'allevamento di animali, quando per l'esercizio di tali attività ricorrano normalmente e in modo continuativo ad approvvigionamenti dai propri soci di prodotti agricoli e zootecnici in quantità prevalente (più del 50%) rispetto a quella complessivamente trasformata, manipolata e commercializzata oppure forniscono prevalentemente ai propri soci beni e servizi diretti alla cura e allo sviluppo del ciclo biologico. Se non è rispettato il requisito della prevalenza, sono inquadrate in un settore diverso secondo l'attività svolta (industria, terziario/commercio).

Lavoratori agricoli – I tradizionali rapporti di lavoro in agricoltura possono essere classificati in tre grandi gruppi ai quali trovano applicazione poi le varie discipline di natura generale oppure speciali del settore. Come per gli altri settori anche nell'agricoltura si applica la disposizione dell'art. 2095 codice civile che distingue i lavoratori subordinati in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Nel settore agricolo trovano inoltre applicazione le specifiche disposizioni relative al lavoro flessibile e atipico: lavoro a tempo parziale (incluso il lavoro ripartito – job sharing), lavoro intermittente (a chiamata – job on call), somministrazione del lavoro, contratto di inserimento e apprendistato.

Anche nell'agricoltura è consentito l'utilizzo dei tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18, legge n. 196/1997 e Dm n. 142/1998.

Del tutto particolare e limitato al solo settore agricolo, è lo scambio di mano d'opera tra piccoli imprenditori agricoli secondo gli usi (art. 2139 codice civile).

Le prestazioni di lavoro occasionale e non ricorrenti rese da parte di parenti e affini fino al quarto grado e a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori, non integra-

no un rapporto di lavoro autonomo o subordinato (art. 74, Dlgs. n. 276/2003).

Lavoro accessorio – Per contrastare il ricorso al lavoro nero e sommerso in determinati settori a rischio è stato introdotto il lavoro accessorio. Il suo utilizzo nell'agricoltura è consentito nelle attività di carattere stagionale da parte di pensionati, casalinghe e giovani (il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età e 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), ovvero nelle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'art. 34, comma 6, Dpr n. 633/1972 (produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7.000 Euro). Nel 2009 e 2010 il lavoro accessorio è stato inoltre ammesso in via sperimentale in tutti i settori produttivi (compreso l'agricoltura) da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito nel limite massimo di 3.000 euro (art. 7-ter, Dl n. 5/2009). Infine con l'art. 2, comma 148, legge n. 191/2009 è stato introdotto il ricorso al lavoro accessorio, in via sperimentale per l'anno 2010 e in tutti i settori produttivi (compreso l'agricoltura), per i lavoratori titolari di contratti di lavoro a tempo parziale (per ovvie finalità antielusive è escluso l'utilizzo dei voucher presso il datore di lavoro titolare del contratto di lavoro a tempo parziale). Per le altre ipotesi di lavori agricoli, stagionali e delle imprese agricole con volume d'affari superiore a 7.000 euro, il lavoro accessorio è ammesso da parte dei percettori di prestazioni di sostegno al reddito nel limite di 3.000 euro complessivi (Ministero del lavoro – risposta a interpello n. 16/2010).

Operai agricoli – Agli effetti delle norme di previdenza e assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori agricoli subordinati, esclusi quelli con qualifica impiegatizia, si distinguono in operai a tempo indeterminato (Oti) e operai a tempo determinato (Otd) (art. 12, Dlgs n. 375/1993). In precedenza gli operai agricoli, ai soli fini della compilazione degli elenchi e dell'attribuzione delle giornate, erano classificati in: salariati fissi con contratto annuale, salariati fissi con contratto inferiore all'anno, braccianti fissi od obbligati e giornalieri di campagna.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro degli operai agricoli in agricoltura, questi hanno da sempre trovato una disciplina del tutto particolare. Il lavoro in agricoltura è caratterizzato da una forte stagionalità e da eventi non prevedibili (calamità, avversità atmosferiche etc.) che impongono modelli organizzativi del lavoro ed esigenze sostanzialmente diverse dagli altri settori.

In passato i contratti individuali di lavoro nell'agricoltura erano disciplinati dall'art. 1, legge n. 533/1949. Anche con l'entrata in vigore della legge n. 230/1962 i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro nell'agricoltura e i salariati fissi comunque denominati continuavano ad avere una propria disciplina e a essere esclusi dalla disciplina sui contratti di lavoro a tempo determinato.

Art. 6, legge n. 230/1962

Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533 e successive modificazioni.

Una esclusione questa che ha trovato conferma anche nel successivo Dlgs n. 368/2001, di riforma dei con-

tratti di lavoro a tempo determinato. La norma esclude esplicitamente dal suo ambito di applicazione i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato.

Art. 10, c. 2, Dlgs n. 368/2001

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

Anche dopo l'entrata in vigore della legge n. 247 del 2007 (norme di attuazione Protocollo "Welfare" firmato il 23 luglio 2007) l'esclusione rimane in vigore perché le modifiche apportate al Dlgs n. 368/2001 non hanno variato questa specifica disposizione.

L'esclusione normativa comporta che la disciplina del rapporto di lavoro è sostanzialmente quella contenuta nei contratti collettivi di settore.

Così il Ccnl del 6 luglio 2006 all'art. 11 (invariato anche dopo l'intesa del 25 maggio 2010) per gli operai agricoli e florovivaisti prevede espressamente la stipulazione di un contratto di lavoro tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato che dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione. In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova e il trattamento economico stabilito dal Ccnl e dal contratto provinciale di lavoro.

Le definizioni nei Ccnl del settore agricolo

Proponiamo di seguito una scheda sintetica con le definizioni contenute in alcuni dei principali contratti del settore agricolo.

DEFINIZIONE E DISCIPLINA CONTRATTUALE PER GLI OPERAI AGRICOLI (OTI E OTD)

	Operai a tempo indeterminato (Oti)	Operai a tempo determinato (Otd)
Ccnl operai agricoli e florovivaisti (accordo 6.7.2006; invariato anche dopo l'accordo di rinnovo 25.5.2010)	<p>Operai agricoli (art. 18)</p> <ul style="list-style-type: none"> Lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata. Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge 633/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex-salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale. <p>Operai florovivaisti (art. 19)</p> <ul style="list-style-type: none"> I lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1, "Oggetto del contratto". Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1, "Oggetto del contratto", in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal Ccnl per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29 gennaio 1970. 	<p>Operai agricoli (art. 18) e op. florovivaisti (art. 19)</p> <p>a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;</p> <p>b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 24, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;</p> <p>c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.</p>

	Operai a tempo indeterminato (Oti)	Operai a tempo determinato (Otd)
Ccnl agricoltura cooperative (accordo 28.6.2006)	<p>(Art. 58). Sono operai a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ I lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine. ■ Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 533/49 e dai contratti collettivi provinciali stipulati per le imprese private. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla predetta contrattazione collettiva provinciale. 	<p>(Art. 58). Nell'ambito del quadro legislativo vigente sono operai a tempo determinato gli operai che in base alle norme di legge sono assunti con tale tipo di rapporto, per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto e comunque per quelli individuati come tali dalla contrattazione collettiva.</p>
Ccnl forestali e agrari (accordo 2.8.2006)	<p>(Art. 46). Sono operai a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Quei lavoratori assunti senza prefissione di termine; ■ Quei lavoratori che, essendo inquadrati ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo ed avendo svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro, vengono assunti senza prefissione di termine con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative. 	<p>(Art. 46). Sono operai a tempo determinato: quei lavoratori che sono assunti con contratto a termine per i lavori di carattere stagionale o per l'esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo, o per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto.</p>
Ccnl agricoltura contoterzismo (accordo 26.2.2008)	<p>(Art. 6). I lavoratori devono essere assunti secondo le norme vigenti per il collocamento. L'assunzione avviene normalmente a tempo indeterminato.</p>	<p>(Art. 6). È ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima; ■ quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione; ■ quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale; ■ per l'esecuzione di lavori di breve durata, o a carattere saltuario, o per fase lavorativa; ■ nonché nei casi previsti dalla contrattazione territoriale e con le relative modalità. <p>Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti ecc.). La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto territoriale.</p> <p>Per le fasi lavorative individuate nel contratto territoriale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto territoriale. La contrattazione territoriale potrà inoltre prevedere l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale in alcune ipotesi aggiuntive (elencate in 8 punti) e individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa. Tali eccezioni potranno riferirsi esclusivamente ad avversità atmosferiche.</p> <p>Nel caso in cui si verificano eventi imprevedibili non imputabili al datore di lavoro, le parti, anche a livello territoriale, potranno incontrarsi per individuare gli opportuni provvedimenti</p>

L'accordo di rinnovo del Ccnl per gli operai agricoli

Il 25 maggio 2010 Confagricoltura, Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori e i sindacati Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil hanno firmato il rinnovo del Ccnl 6 luglio 2006, scaduto il 31.12.2009, che ha durata quadriennale: decorre dall'1.1.2010 e scade il 31.12.2013. Si ritiene di particolare rilievo che il rinnovo rispetti sostanzialmente gli obiettivi dell'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009. Nella determinazione della dinamica degli effetti economici viene, infatti, abbandonato il tasso di inflazione programmato e sostituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti contrattuali.

Le novità

Unificazione del sistema di bilateralità – Le funzioni dei vari organismi attualmente operanti saranno accorpate nell'ente bilaterale agricolo e nelle "Casse extra legem". Il finanziamento dell'ente bilaterale passa attraverso una contribuzione a carico del datore nella seguente misura: euro 51,65 annui per operai a tempo indeterminato; euro 0,34 giornalieri per operai a tempo determinato. A decorrere dall'1.1.2011 la predetta contribuzione sarà pari a: 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato; 0,60% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo determinato.

Lavoro a tempo parziale – Introduzione di una disciplina per le clausole elastiche e flessibili, lavoro straordinario e supplementare (maggiorazione del 15%);

Orario di lavoro – Possibilità di disciplinare particolari modalità applicate anche nelle attività agrituristiche da parte della contrattazione provinciale;

Permessi straordinari e congedi parentali – Riconoscimento di una giornata retribuita al padre in caso di nascita o adozione/affidamento di un bambino;

Permessi di studio – Utilizzo delle ore di formazione per corsi di lingua italiana da parte di lavoratori stranieri;

Maggiorazione per lavori speciali – Da disciplinare con i contratti territoriali;

Aumenti retributivi – I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data dell'1.5.2010 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del Ccnl 6 luglio 2006, sono incrementati:

- a decorrere dall'1.5.2010 del 2,5% (copre anche il periodo di carenza contrattuale);
- a decorrere dall'1.1.2011 dell'1,6%.

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui sopra sono quelli indicati nelle tabelle 1 e 2 dell'accordo di rinnovo

Tabella n. 1 - Minimi salariali di area mensili in vigore dal 1° gennaio 2011

OPERAI AGRICOLI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	1.200, 00
Area 2	1.100, 00
Area 3	750, 00

Tabella n. 2 - Minimi salariali di area orari in vigore dal 1° gennaio 2011

OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	7,20
Area 2	6,60
Area 3	6,20

Fondo integrativo sanitario e "casse extra legem"

Il Fondo integrativo sanitario per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato FISLAF, è stato costituito con il Ccnl 5 marzo 1987. Lo scopo del fondo è quello di garantire l'erogazione di prestazioni assistenziali integrative (sanitarie e infortunistiche) agli operai agricoli e florovivaisti. Per il finanziamento del fondo è stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro pari a euro 51,65 annui per i lavoratori a tempo indeterminato e a euro 0,34 giornalieri per i lavoratori a tempo determinato (art. 62 - Ccnl operai agricoli). Secondo la nuova formulazione dell'art. 62 contenuta nell'accordo di rinnovo 25 maggio 2010 questo sarà il "Fondo di assistenza sanitaria integrativa" ed erogherà prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento. Il finanziamento del fondo sarà effettuato con la contribuzione dovuta all'ente bilaterale di cui all'art. 5bis del Ccnl.

Le cd. "casse extra legem" provvedono a erogare agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia e infortunio sul lavoro una integrazione salariale che dovrà assicurare a loro, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale. La gestione di queste casse, la contribuzione e l'erogazione delle prestazioni sono affidate alla contrattazione territoriale. È dunque necessario verificare a livello regionale o provinciale la costituzione e il funzionamento o meno delle "casse extra legem".

Con la nuova intesa contrattuale del 25 maggio 2010 (art. 5-ter) il ruolo di queste casse diventerà ancora

più importante, dovendo queste organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro.

Ente bilaterale e sistema di welfare contrattuale

Le parti confermano nell'accordo 25.5.2010 che le prestazioni previste dal sistema di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore il quale matura esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non

versi la relativa contribuzione il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

Nota bene: le aziende che versano la contribuzione agli enti bilaterali sono considerate in regola nei confronti dei lavoratori. Invece, chi non versa alla bilateralità dovrà, a decorrere dal 1° luglio 2010, corrispondere al lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del Tfr – pari a euro 13,00 mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

CCNL AGRICOLTURA OPERAI E FLOROVIVAISTI

Trattamento economico (art. 45); Retribuzione mensilizzata per operai a tempo indeterminato (OTI); Retribuzione oraria per operai a tempo determinato (OTD) e floro vivaisti	1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali e fissato per singole figure o per gruppi di figure; 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine; 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato. <ul style="list-style-type: none"> ■ numero di mensilità: 14 (per i soli operai a tempo indeterminato – OTI); ■ l'indennità di contingenza e l'EDR sono conglobate nel minimo 	
Terzo elemento (corrisposto agli OTD per semplificare la determinazione della retribuzione differita. Come noto, la prestazione di questi lavoratori è discontinua per natura)	Compete agli operai a tempo determinato (OTD) quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi: <ul style="list-style-type: none"> ■ festività nazionali e infrasettimanali 5,45% ■ ferie 8,33% ■ tredicesima mensilità 8,33% ■ quattordicesima mensilità 8,33% ■ totale 30,44% 	
Maggiorazioni retributive (art. 38 e 39) (possibilità di utilizzare la banca ore per gli operai agricoli)	Operai agricoli: <ul style="list-style-type: none"> ■ lavoro straordinario: 25% ■ lavoro notturno: 40% ■ lavoro festivo: 35% ■ lavoro straordinario festivo: 40% ■ lavoro festivo notturno: 45% 	Operai floro vivaisti: <ul style="list-style-type: none"> ■ 29% ■ 48% ■ 40% ■ 50% ■ 55%
Indennità	Di trasferimento (per gli operai floro vivaisti), rimborso analitico delle spese per trasferte oppure indennità forfetaria (rinvio alla contrattazione territoriale)	
Scatti di anzianità (art. 49)	Massimo di 5 scatti biennali per gli operai a tempo indeterminato (OTI)	
Coefficiente giornaliero (art. 45)	26	
Coefficiente orario (art. 45)	169	
Orario di lavoro settimanale (art. 30)	39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti giornaliere (per sei giorni)	
Nota bene:	L'intesa contrattuale del 25 maggio 2010 non ha modificato i punti indicati nella presente sintesi. E' stato però soppresso l'art. 52 del Ccnl che prevedeva la classificazione e retribuzione per età dei minorenni.	

CCNL AGRICOLTURA IMPIEGATI

Sintetizziamo, in tabella, anche la disciplina contrattuale degli impiegati nell'agricoltura di cui al Ccnl 4 giugno 2006 in attesa di rinnovo per la parte economica.

Trattamento economico (art. 27) Retribuzione mensilizzata	Minimo di stipendio-base mensile; Indennità di contingenza (conglobata nel minimo); Elemento distinto della retribuzione (Edr conglobato nel minimo); Minimo di stipendio integrativo; Aumenti periodici di anzianità; Numero di mensilità: 14
Maggiorazioni retributive (art. 19) (possibilità di utilizzare la banca ore)	Lavoro straordinario: 30%; Lavoro notturno: 50%; Lavoro festivo: 50%; Lavoro straordinario festivo: 60%; Lavoro festivo notturno: 65%
Indennità	Cassa, funzione quadro, rimborso spese utilizzo vettura privata per motivi aziendali, trasferta e trasferimento
Scatti di anzianità	Massimo di 12 scatti biennali
Coefficiente giornaliero (art. 27) 26; Coefficiente orario (art. 27) 169	
Orario di lavoro settimanale (art. 18)	39 ore (la suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali che dovranno distribuire tale orario in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo)

Aspetti previdenziali e contributivi

Anche per l'agricoltura vale la disciplina e il principio di unificazione dell'imponibile ai fini fiscali e previdenziali introdotto, a partire dall'1.1.1998, dal Dlgs n. 314/1997 (Inps, circ. n. 263/1997). Più recentemente con la legge n. 81/2006 sono state introdotte una serie di novità in materia di previdenza agricola e cioè:

- a) sospensione degli aumenti di aliquota,
- b) rideterminazione delle agevolazioni contributive,
- c) modifica alla disciplina giuridica della retribuzione imponibile.

L'art. 3, commi 1 e 2, del Dlgs n. 146/1997 prevede un aumento dell'aliquota contributiva nella misura di 0,20 punti percentuali a carico del datore di lavoro sino al raggiungimento dell'aliquota contributiva prevista dall'art. 3, comma 23, legge n. 335/1995 per gli altri settori produttivi. Per le aziende singole o associate di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale l'adeguamento è fissato in 0,60 punti percentuali a carico del datore di lavoro. Per contenere il costo del lavoro in agricoltura la L. n. 81/2006 aveva disposto il blocco dell'aumento delle aliquote contributive per il triennio 2006-2008. Dopo la mancata proroga dell'agevolazione è tornato, così, a salire già dall'anno scorso il costo di lavoro per le imprese agricole. L'aumento è differenziato non solo in base alla tipologia dell'attività esercitata, ma anche secondo la decorrenza. Mentre per la generalità delle imprese agricole l'aumento dello 0,20% è scattato con il 1° gennaio 2009, l'incremento dello 0,60% a carico delle imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale decorreva solamente dal 1° luglio 2009 (Inps, circ. n. 66/2009).

Dal salario medio convenzionale al minimale contributivo di legge

L'art. 01, comma 4, L. n. 81/2006 dispone che "a decorrere dall'1.1.2006, la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi agricoli unificati, dovuti per tutte le categorie di lavoratori agricoli a tempo determinato e indeterminato, è quella indicata nell'art. 1, comma 1, del D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito, con modificazioni, nella L. 7.12.1989, n. 389". Ciò significa che non troverà più applicazione la disciplina del salario medio convenzionale ma il minimale di legge se la retribuzione dovesse risultare inferiore. L'Inps (circ. 57/2006) conferma che per gli operai agricoli non trova più applicazione l'art. 28 del Dpr n. 488/1968. Di conseguenza, ai fini dell'indi-

duazione della retribuzione rilevante nel calcolo dei contributi si applicano, anche per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le disposizioni previste dall'art. 12 della L. n. 153/1969 così come modificate dall'art. 6 del Dlgs n. 314/1997. Laddove i salari contrattuali risultino inferiori ai minimali di legge, così come rivalutati ai sensi dell'art. 1, comma 2, della L. n. 537/1981, devono essere indicati, nei modelli di dichiarazione trimestrale relativi anche alla manodopera occupata a tempo determinato, i valori minimi previsti dalla legge. Il rispetto del minimale è condizione per poter fruire delle agevolazioni contributive.

Minimale giornaliero per l'anno 2010 nel settore agricolo (Inps, circ. 16/2010)

Operai: 38,96 Euro	Impiegati: 51,12 Euro	Dirigenti: 96,93 Euro
--------------------	-----------------------	-----------------------

Infine l'art. 1, comma 769, della legge n. 296/2006 ha elevato a partire dall'1.1.2007 l'aliquota di finanziamento per gli iscritti alla gestione obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive dello 0,30%, per la quota a carico del lavoratore.

Di conseguenza l'aliquota a carico per operai e impiegati del settore agricolo è pari al 8,84% e per gli apprendisti al 5,84%.

Agevolazioni contributive

Da sempre il settore agricolo ha beneficiato di alcune agevolazioni contributive per compensare svantaggi competitivi, rispetto agli altri settori produttivi, in termini di costo del lavoro. Attualmente possono beneficiare della riduzione contributiva i territori montani particolarmente svantaggiati e le restanti zone agricole svantaggiate. Le agevolazioni sono state elevate dalla legge n. 81/2006, a partire dall'1.1.2006 e fino al 31.12.2008, nella misura indicata sotto (vedi box). La legge n. 205/2008 prorogava poi le agevolazioni solamente fino alla fine di marzo 2009, con l'art. 8-*octies*, comma 1, legge n. 33/2009 queste sono state prorogate fino al 31.12.2009.

L'art. 2, comma 49, legge n. 191/2009 proroga le agevolazioni fino al 31.07.2010. Torneranno dunque ai valori rispettivamente del 70% e 40% a partire dal 01.08.2010 (salvo una ulteriore proroga delle attuali percentuali di agevolazione).

Per quanto riguarda le agevolazioni contributive degli operai (operanti con il sistema Dmag) queste sono applicate direttamente dall'Inps in sede di calcolo dei contributi. Per le aziende che operano mediante il modello Uniemens (prima DM10) le somme a credito sono conguagliate direttamente con quelle a debito. Alle aziende che operano con il sistema Uniemens

COSÌ LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Territorio	Agevolazione contributiva (spettante solamente sui contributi a carico del datore di lavoro)
Territori montani particolarmente svantaggiati	75% (70% dal 01.08.2010)
Restanti zone agricole svantaggiate (compresi le aree obiettivo 1 di cui al Reg. CE n. 1260/1999, nonché i territori dei comuni delle Regioni Abruzzo, Molise e Basilicata)	68% (40% dal 01.08.2010)

(prima DM 10) sono attribuiti i codici di autorizzazione “8M” (terr. mont. part. svant.) e “8N” (zone agric. svant.).

Premio INAIL

La riscossione del premio assicurativo avviene tramite il sistema unificato direttamente dall’Inps che provvede a ripartirli tra le gestioni di competenza (art. 1, Dlgs n. 219/1996). Per quanto riguarda la denuncia infortuni (Min. lav., interpello n. 35/2007) e il pagamento delle prestazioni trovano applicazione le disposizioni in vigore per gli altri settori.

La percentuale del premio Inail riscosso dall’Inps per la generalità delle aziende agricole (Oti e Otd) e interamente a carico del datore di lavoro (è possibile fruire delle agevolazioni contributive nei territori svantaggiati) è pari a:

Assistenza infortuni sul lavoro	10,1250%
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3,1185%
Totale	13,2435%

Dopo una modifica introdotta dalla legge n. 247/2007 le aziende cooperative agricole sono obbligate a versare i premi direttamente all’Inail anche per gli operai a tempo determinato (Otd). A partire dal 1° gennaio 2008 per gli operai a tempo determinato è cessato l’obbligo della contribuzione agricola unificata (Cau) riscossa dall’Inps e il premio dovuto all’Inail deve essere calcolato e versato con le stesse modalità e negli stessi termini previsti per gli operai a tempo indeterminato. Di norma si tratta di un sistema di calcolo più favorevole rispetto a quello in vigore fino al 31.12.2007.

Enpaia: la denuncia contributiva per gli impiegati nell'agricoltura

Un'altra particolarità propria del settore agricolo è la presenza di un ente con personalità giuridica di diritto pubblico che gestisce alcune forme di assistenza e previdenza per i soli impiegati, quadri e dirigenti del settore agricolo.

Con il passare del tempo l'ente ha allargato il proprio raggio d'azione e iniziato a gestire anche i trattamenti di quiescenza spettanti ai dipendenti dei consorzi di bonifica e la previdenza degli agrotecnici e dei periti agrari (professionisti con gestioni previdenziali separate).

L'art. 3 della legge n. 1655/1962 impone l'obbligo contributivo per:

a) gli imprenditori, siano essi singoli o associati, o società, Consorzi ed Enti che esercitano attività agricola o attività connesse, i proprietari di fondi affittati e, in tutti i casi, i datori di lavoro ai quali siano applicabili le norme sugli assegni familiari in agricoltura;

b) gli Istituti, gli Enti e le Associazioni che hanno il fine di attuare o di promuovere in qualsiasi modo la difesa, il miglioramento e l'incremento della produzione agricola, ai quali non siano applicabili le disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 31 ottobre 1947, n. 1304;

c) i Consorzi di miglioramento fondiario e i Consorzi di irrigazione;

d) i Consorzi di bonifica, con esclusione dei contributi afferenti all'assicurazione contro le malattie e al fondo di accantonamento dell'indennità di anzianità;

e) le aziende esercenti concessioni di tabacco e i frantoi di olive per i soli dipendenti con mansioni di impiegati tecnici e amministrativi, di concetto e d'ordine;

f) gli Enti di diritto pubblico, limitatamente alle imprese o aziende agricole da essi esercitate.

Le aziende sono tenute a iscriversi all'ENPAIA e aprire apposita posizione contributiva. Vanno denunciati all'ente, entro 15 giorni dalla loro assunzione, anche i lavoratori.

L'Enpaia (Ente nazionale di previdenza e di assistenza per gli impiegati dell'agricoltura) gestisce:

- il fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto;
- l'assicurazione contro gli infortuni;
- il fondo di previdenza.

In passato e fino all'istituzione del servizio sanitario nazionale con la legge n. 833/1978 l'ente gestiva anche l'assicurazione contro le malattie.

La contribuzione stabilita dall'art. 2 della legge n. 1655/1962 per il finanziamento delle prestazioni e dei servizi dell'Enpaia è quella indicata nella tabella sottoriportata.

Nota bene: l'assicurazione infortuni dell'Enpaia si sostituisce a quella dell'INAIL. Quest'ultimo non riscuote dunque premi assicurativi per gli impiegati nel settore agricolo e di conseguenza non copre eventuali infortuni sul lavoro o malattie professionali.

Fondo per il trattamento di fine rapporto

L'aliquota contributiva è del 6%, a totale carico del datore di lavoro. Alla cessazione del rapporto di impiego, l'Enpaia, in sostituzione del datore di lavoro, corrisponde direttamente all'assicurato il trattamento di fine rapporto accantonato a suo nome ai sensi della legge 297/82.

L'accantonamento del Tfr è pari a 1/13,5 della retribuzione utile per ogni anno lavorato (al netto della contribuzione aggiuntiva dello 0,50% dovuta al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti) ed è incrementato su base composta, al 31 dicembre di ciascun anno, con l'applicazione del tasso costituito dall'1,50% in misura fissa annua e dal 75% dell'indice Istat maturato rispetto al dicembre dell'anno precedente.

COSÌ LA CONTRIBUZIONE ENPAIA

Voci contributive	Aliquote di contribuzione %					
	Impiegati		Totale	Dirigenti		Totale
	Dipendente	Azienda		Dipendente	Azienda	
Trattamento di previdenza	1,50	2,50	4,00	1,50	2,50	4,00
Assicurazione infortuni	0,50	0,50	1,00	1,00	1,00	2,00
Fondo indennità anzianità (Trattamento di fine rapporto)		6,00	6,00		6,00	6,00

Per le spese di accertamento e di riscossione dei contributi predetti, i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere all'ente una addizionale nella vigente misura del 4% sull'importo dei contributi medesimi.

Nota bene: l'art. 50 del Ccnl agricoltura impiegati dispone che alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'Enpaia con le modalità e i limiti stabiliti dal "Regolamento del fondo per il trattamento di fine rapporto".

Fondo di previdenza

L'aliquota contributiva è del 4% (di cui l'1,50% a carico del dipendente). Dell'intero contributo per il fondo, l'aliquota dell'1% è destinata alla corresponsione di prestazioni economiche per la copertura del rischio di morte e di invalidità totale e assoluta e l'aliquota del 3% è destinata ad alimentare i conti individuali dei singoli assicurati. Il regolamento del fondo disciplina la corresponsione del conto individuale (pensione, decesso, invalidità).

Assicurazione infortuni

L'assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionali e contro le malattie professionali gestita dall'Enpaia comprende tutti i casi di infortunio dell'iscritto anche al di fuori dell'attività professionale e le malattie contratte nello svolgimento e a causa dell'attività professionale svolta.

Le prestazioni erogate al verificarsi dell'evento tute-

lato, in base alle norme del Regolamento in vigore, sono le seguenti:

- indennità giornaliera per invalidità assoluta temporanea;
- indennità per invalidità permanente assoluta o parziale;
- indennità per il caso di morte;
- indennità di ricovero.

In caso di infortunio sul lavoro, l'Enpaia eroga un contributo per l'applicazione di apparecchi protesici e per cure fisioterapiche.

Nota bene: per i lavoratori utilizzati come impiegati o dirigenti agricoli mediante contratto di somministrazione, fermo restando che il rapporto intercorre sempre fra agenzia e lavoratore, è obbligatoria l'iscrizione presso l'Inps e l'Enpaia; quest'ultima sostituisce, anche in questo caso, l'Inail ai sensi dell'articolo 6, comma 25, della legge 29 febbraio 1988 n. 48 (Enpaia circ. n. 1/2008)

Denuncia dei dati e pagamento dei contributi

Le aziende sono obbligate a effettuare entro e non oltre il 25 del mese successivo a quello di competenza sia la denuncia mensile telematica che il pagamento dei relativi contributi dovuti. Il pagamento va effettuato tramite Mav o bonifico bancario.

Casi particolari: malattia, infortunio e cassa integrazione guadagni

Malattia (impiegati agricoli)

Nel settore agricolo l'Inps non interviene in caso di malattia degli impiegati. Tuttavia il Ccnl impiegati agricoli prevede un trattamento economico interamente a carico del datore di lavoro nella seguente misura:

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezzo stipendio mensile fino a mesi:
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

In caso di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.

Malattia (operai a tempo indeterminato – Oti)

Come negli altri settori produttivi anche nel caso degli operai agricoli è l'Inps a corrispondere l'indennità nelle misure previste dalla normativa vigente. Gli artt. 57 e 58 del Ccnl per operai agricoli e florovivaisti (invariati anche dopo l'accordo 25.5.2010) prevedono una conservazione del posto di lavoro a favore degli operai a tempo indeterminato per 180 giorni. Trascorso tale periodo il rapporto potrà essere risolto dietro corresponsione delle spettanze ancora dovute.

Nota bene: durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato (non quello florovivaista), continuerà a usufruire gratuitamente di benefit (alloggio ecc.) eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia.

Integrazione da parte delle "casce extra legem" per gli operai agricoli a tempo indeterminato – Il Ccnl demanda l'integrazione di quanto corrisposto all'operaio a tempo indeterminato da parte dell'Inps alle "casce extra legem". Queste dovranno assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso. Ovviamente la contrattazione collettiva territoriale e le stesse casce possono concordare trattamenti di miglior favore.

Nota bene: l'erogazione dell'integrazione economica da parte delle "casce extra legem" avviene direttamente al lavoratore. Di conseguenza la cassa, in qualità di sostituto, d'imposta dovrà effettuare direttamente le ritenute di natura fiscale sulle somme corrisposte e rilasciare le relative certificazioni (Cud). Inoltre dovrà inviare il modello 770 all'amministrazione finanziaria.

Integrazione per gli operai florovivaisti – Questo avrà diritto, in aggiunta al trattamento di legge, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro (non delle "casce extra legem"), di una indennità giornaliera, nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'Inps.

Malattia (operai a tempo determinato Otd)

Anche per questi lavoratori è l'Inps a corrispondere l'indennità di malattia nelle misure previste dalla normativa vigente e alle condizioni previste. Stante la natura del rapporto, che è a tempo determinato, non è previsto un periodo di conservazione del posto di lavoro. Per quanto riguarda il riconoscimento dell'integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Inps, l'art. 58 del Ccnl per gli operai florovivaisti prevede una disciplina più limitativa, rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Per gli operai agricoli è prevista un'integrazione sempre da parte delle "casce extra legem".

Nulla impedisce però che la contrattazione collettiva territoriale e le "casce extra legem" possono concordare trattamenti di miglior favore.

Art. 58 Ccnl agricoltura operai (florovivaisti)

Il trattamento, per malattia e infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia o infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'Inps e dall'Inail, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera.

Art. 59 Ccnl agricoltura operai (Otd agricoli)

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte delle casce extra legem medesime, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Art. 15, Accordo 25.5.2010 Apprendistato professionalizzante

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 58 e 59 del presente Ccnl.

Indennità di malattia Inps (operai a tempo indeterminato Oti) – L'indennità spetta nella stessa misura come negli altri settori produttivi (50% della retribuzione media giornaliera per le giornate dal 4° al 20° giorno e del 66,66% per le giornate dal 21° giorno e il 180° giorno).

Mentre fino al 30 settembre 2007 l'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'Inps avveniva direttamente al lavoratore, dopo tale data anche nell'agricoltura è diventata obbligatoria l'anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro e il successivo conguaglio con i contributi a debito.

Ricordiamo che la possibilità di compensare le anticipazioni per prestazioni temporanee con la contribuzione a debito è stata introdotta dalla legge n. 81/2006, di riforma del sistema agricolo (v. *Corriere delle Paghe n. 5/2006*). La partenza era però subordinata alla presenza di due ulteriori requisiti: una disciplina nei contratti collettivi e le istruzioni operative dell'istituto previdenziale.

In sede di rinnovo di alcuni contratti collettivi del settore nel 2006 è stata poi inserita una specifica disciplina contrattuale (v. anche *Corriere delle Paghe nn. 8/9 e 10/2006*).

Il secondo requisito è stato realizzato l'anno successivo. Con la circolare n. 118 del 5 ottobre 2007 l'istituto impartiva poi definitivamente le disposizioni in materia di anticipazione delle prestazioni temporanee da parte dei datori di lavoro agli operai agricoli a tempo indeterminato (Oti).

Nella circolare citata l'istituto affronta in modo esplicito il ruolo della contrattazione collettiva nazionale di lavoro e conferma che l'obbligo dell'anticipazione delle prestazioni esiste solamente per i datori di lavoro che vi sono tenuti contrattualmente. Tuttavia l'Inps autorizza i datori di lavoro di procedere al pagamento e al successivo conguaglio delle prestazioni anche in assenza di un obbligo contrattuale e in via facoltativa. La circolare conferma l'obbligo di anticipare le prestazioni di sostegno del reddito ai soli operai a tempo indeterminato (Oti). Di conseguenza continuano a es-

sere esclusi dalla disciplina gli operai a tempo determinato (Otd). Su questo punto ricordiamo che la legge n. 81/2006 parla, però, di "anticipazioni ai lavoratori agricoli" e non distingue tra operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato. A loro volta, però, i Ccnl citati sopra restringono il campo di applicazione solamente ai lavoratori con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Inosservanza obbligo contrattuale di anticipazione delle prestazioni temporanee e modalità di conguaglio

L'Inps deve diffidare formalmente l'azienda datrice di lavoro, ancora in attività, ad effettuare il pagamento entro 30 giorni dal ricevimento del sollecito. Solamente se al sollecito non segue la puntuale erogazione dell'anticipazione da parte del datore di lavoro, l'istituto provvederà a effettuare tempestivamente il pagamento diretto al lavoratore e a segnalare agli uffici competenti l'inadempimento per la verifica dell'eventuale indebito conguaglio con i contributi correnti e per l'applicazione della relativa sanzione (perdita delle agevolazioni contributive prevista dall'art. 20, comma 2, del Dlgs n. 375/1993, come modificato dall'art. 9-ter della legge n. 608/1996). Contestualmente l'inosservanza del datore di lavoro sarà anche segnalata alla Direzione provinciale del lavoro.

Proponiamo nelle tabelle a pagina successiva una sintesi in materia di anticipazione delle prestazioni di sostegno al reddito nel settore agricolo.

L'anticipazione delle prestazioni temporanee dovrà essere inserita e segnalata all'Inps tramite la dichiarazione trimestrale Dmag con apposite causali che riportiamo nella tabella a pagina successiva.

In occasione della tariffazione è prevista la compensazione, effettuata direttamente dall'Inps, delle somme anticipate con i contributi dovuti nel trimestre. Di conseguenza sarà emesso un mod. F24 che esporrà la contribuzione dovuta e le somme che possono essere portate in compensazione. Nella eventualità di eccedenza delle prestazioni anticipate rispetto alla contribuzione dovuta, il sistema informativo dell'Inps do-

INDENNITÀ DI MALATTIA INPS PER OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (OTI): DISCIPLINA CONTRATTUALE

<p>Ccnl 2.8.2006 addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale</p>	<p>Art. 60 – Assicurazioni sociali Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.</p>
<p>Ccnl 6.7.2006 Operai agricoli e florovivaisti</p> <p>(invariato anche dopo l'accordo di rinnovo 25.5.2010)</p>	<p>Art. 61 – Anticipazione trattamenti assistenziali Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione.</p> <p>Norma transitoria La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.</p>
<p>Ccnl 28.6.2006 dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli</p>	<p>Art. 68 – Assegni per il nucleo familiare Le aziende anticiperanno agli operai a tempo indeterminato gli acconti sugli assegni per il nucleo familiare spettanti per legge, a condizione che l'Inps provveda a ripristinare la erogazione degli acconti trimestrali ai lavoratori aventi diritto e previa esibizione, da parte degli stessi lavoratori, del cedolino Inps concernente gli acconti corrisposti nel trimestre precedente (Vedi dichiarazione del lavoratore allegata).</p>

ANTICIPAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO NEL SETTORE AGRICOLO

Ccnl – settore	Prestazioni temporanee per le quali esiste l'obbligo di anticipazione (obbligo contrattuale)
Operai agricoli e florovivaisti	assegno per il nucleo familiare indennità di malattia cassa integrazione
Dipendenti da cooperative e consorzi agricoli	assegno per il nucleo familiare
Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale	assegno per il nucleo familiare indennità di malattia cassa integrazione
Dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario	nessuna prestazione temporanea

PRESTAZIONI TEMPORANEE

Ccnl – settore	Prestazioni temporanee	
Tutti	<ul style="list-style-type: none"> ■ donazione sangue ■ donazione midollo osseo 	obbligo di legge
Tutti	<ul style="list-style-type: none"> ■ maternità 	facoltà per i datori di lavoro
Dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario	<ul style="list-style-type: none"> ■ assegno per il nucleo familiare ■ indennità di malattia ■ cassa integrazione 	facoltà per i datori di lavoro

vrà memorizzare il credito residuo che sarà scomputato sulla contribuzione relativa al primo trimestre successivo oppure potrà essere richiesto a rimborso.

Indennità di malattia Inps – operai a tempo determinato (Otd) – L'art. 5, comma 6, del Dl n. 463/1983 (convertito nella legge n. 638/1983) dispone che i lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'art. 7, n. 5), del Dl n. 7/1970 (convertito nella l. n. 83/1970) hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di malattia per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia (180 giorni). L'Inps ha riconosciuto nella circ. n. 220/1992 che, ai

fini dell'erogazione delle prestazioni economiche di malattia e di maternità, il relativo diritto debba essere riconosciuto anche in favore del lavoratore a tempo determinato che nell'anno precedente la richiesta della prestazione possa comunque far valere almeno 51 giornate di effettivo lavoro agricolo subordinato, sia con attività a tempo determinato che indeterminato. A coloro che non possono far valere il requisito dei 51 giorni nell'anno precedente è consentito richiedere un certificato di iscrizione d'urgenza. Con tale certificato i lavoratori agricoli a tempo determinato sono ammessi a fruire delle predette prestazioni sulla base di 51 giornate di attività nello stesso anno di insorgenza dell'evento.

Dopo l'intervento della Corte costituzionale (sentenza n. 483/1995) l'Inps ha riconosciuto con la circ. n. 256/1996 che, relativamente ai lavoratori agricoli a tempo determinato, il diritto alle prestazioni economiche di malattia è riconoscibile a far data dal giorno –

DMAG: CAUSALI PER DENUNCIA ANTICIPAZIONE PRESTAZIONI TEMPORANEE

N	Per denunciare se è stata anticipata la prestazione per le giornate di malattia
C	Per denunciare se è stata anticipata la prestazione per le giornate di cassa integrazione
A	Per denunciare se è stata anticipata la prestazione per l'assegno per il nucleo familiare
S	Per denunciare se è stata anticipata la prestazione per la giornata di donazione di sangue
T	Per denunciare se è stata anticipata la prestazione per le giornate di donazione di midollo (*)
R	Per denunciare se è stata anticipata la prestazione per le giornate di maternità (*)

(*) nel caso in cui il permesso sia orario:

- nel campo "ore" bisognerà anche indicare il numero delle ore;
- nel campo "giorni": il numero dei giorni per i quali è stata erogata la prestazione;
- nel campo "retribuzione": le retribuzioni anticipate per gli eventi di cui alle lettere di nuova istituzione.

incluso – della domanda di rilascio del certificato di iscrizione di urgenza; ciò, beninteso, a condizione che, prima di tale data, gli interessati risultino aver maturato il previsto requisito minimo di 51 giornate di lavoro nell'anno.

L'indennità di malattia spetta nella stessa misura come negli altri settori produttivi e per gli operai a tempo indeterminato (50% della retribuzione media giornaliera per le giornate dal 4° al 20° giorno e del 66,66% per le giornate dal 21° giorno e il 180° giorno).

Nota bene: il calcolo delle prestazioni temporanee non potrà però più avvenire sulla retribuzione convenzionale. Ricordiamo che a decorrere dal 1° gennaio 2006, la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi agricoli unificati, dovuti per tutte le categorie di lavoratori agricoli a tempo determinato (Otd) e indeterminato (Oti), è quella indicata nell'art. 1, comma 1, del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni nella legge 7 dicembre 1989, n. 389" (v. *Corriere delle Pagine* n. 5/2006). Di conseguenza anche per il calcolo delle prestazioni temporanee in favore degli operai agricoli a tempo determinato non dovrà più essere presa come riferimento la retribuzione convenzionale ma la retribuzione imponibile, determinata secondo le nuove regole.

Infortunio – impiegati

Come delineato in precedenza la gestione dell'infortunio sul lavoro e delle malattie professionali degli impiegati nell'agricoltura è di competenza dell'Enpaia. Il regolamento Enpaia riconosce un'indennità giornaliera in caso di infortunio con invalidità assoluta temporanea superiore a tre giorni:

- **periodo dal 4° fino al 90° giorno di assenza:** l'indennità è pari all'80% della retribuzione giornaliera, determinata in ragione di un ventesiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva;
- **periodo dal 90° giorno di assenza e la data di cessazione del diritto alla conservazione del posto:** 100% della retribuzione determinata secondo il punto precedente.

L'art. 35 del Ccnl agricoltura impiegati prevede poi in aggiunta a quanto corrisposto dall'Enpaia il seguente trattamento economico integrativo:

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

Nota bene: il Ccnl prevede inoltre che il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al fondo Enpaia, è anticipata dal datore di lavoro fino al 90° giorno. L'impiegato, però, non appena ottenuta l'indennità dall'Enpaia, è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

Infortunio – operai

L'art. 205 del Dpr n. 1124/1965 ricomprende nella tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sia gli operai a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato.

Dpr n. 1124/1965 – art. 205

In virtù delle disposizioni del presente titolo si intendono assicurati contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura dell'età di dodici anni ai settanta compiuti:

- a) i lavoratori fissi o avventizi, addetti ad aziende agricole o forestali;
- b) i proprietari, mezzadri, affittuari, loro coniugi e figli, anche naturali e adottivi, che prestano opera manuale abituale nelle rispettive aziende;
- c) i sovrastanti ai lavori di aziende agricole e forestali, che prestino opera retribuita. Sono considerati come sovrastanti tutti coloro che, per incarico o interesse dell'azienda, esercitano funzioni di direzione o di sorveglianza di lavori, anche se a questi materialmente non partecipino.

Sono pure compresi nell'assicurazione i soci di società cooperative conduttrici di aziende agricole o forestali e i partecipanti ad affittanze collettive quando siano occupati nei lavori previsti negli articoli 206, 207 e 208 ai termini della precedente lettera b).

I parenti diversi da quelli indicati nella lettera b) del presente articolo, nonché gli esposti regolarmente affidati e gli affiliati, sebbene convivano col proprietario, mezzadro o affittuario contemplato in quella disposizione, sono, a tutti gli effetti, compresi fra i lavoratori indicati sotto la lettera a) del presente articolo, sempreché abbiano i requisiti richiesti in essa lettera a).

A queste categorie di lavoratori spettano le stesse tutele, in caso di infortunio sul lavoro o per malattia professionale, come nell'industria. Si tratta delle indennità per inabilità temporanea e a quelle in rendita, nonché dei relativi procedimenti di liquidazione.

Indennità temporanea a carico dell'Inail – L'art. 213 del Dpr n. 1124/1965 riconosce agli operai agricoli un'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro in agricoltura che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni. Questa è corrisposta a partire dal quarto giorno e per tutta la durata dell'inabilità stessa, compresi i giorni festivi, nella misura del 60% della retribuzione. Qualora la durata dell'inabilità supera i novanta giorni, anche non continuativi, la misura dell'indennità giornaliera, è elevata a decorrere dal novantesimo giorno, al 75% della retribuzione.

Trattamento integrativo – Lo stesso art. 213 pone poi a carico del datore di lavoro agricolo:

- il giorno in cui avviene l'infortunio nella misura intera (100%);
- dal 2° al 4° giorno il 60% della retribuzione stessa, salvo migliori condizioni previste da norme legislative e regolamentari, nonché da contratti collettivi o individuali di lavoro.

La norma del Tu rinvia alla contrattazione collettiva. Il Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti ha disciplinato l'integrazione e il periodo di conservazione del posto di lavoro negli artt. 57, 58 e 59 (invariati anche dopo l'accordo di rinnovo 25 maggio 2010).

Operai agricoli – artt. 57 e 59 Ccnl

Se l'infortunio sul lavoro è riconosciuto dall'Inail, la conservazione del posto di lavoro all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, e in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio. Trascorso tale periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto.

Nota bene: anche in questo caso l'operaio agricolo a tempo indeterminato, potrà continuare ad usufruire gratuitamente dei benefit (alloggio ecc.) eventualmente goduti all'atto dell'insorgere dell'infortunio.

Come per la malattia anche per l'infortunio sul lavoro il Ccnl riconosce l'integrazione salariale. Questa è corrisposta dalle "casce extra legem" agli operai agricoli a tempo indeterminato e dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione:

- nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso;
- a partire dal quindicesimo giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'Inail, nella misura del 100% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro le "casce extra legem" dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Ovviamente la contrattazione collettiva territoriale e le stesse casce possono concordare trattamenti di miglior favore.

Nota bene: anche in questo caso l'erogazione dell'integrazione economica da parte delle "casce extra legem" avviene direttamente al lavoratore. Di conseguenza la cassa, in qualità di sostituto, d'imposta dovrà effettuare direttamente le trattenute di natura fiscale sulle somme corrisposte e rilasciare le relative certificazioni (Cud). Inoltre dovrà inviare il modello 770 all'amministrazione finanziaria.

Operai florovivaisti – art. 58 Ccnl

Come per gli operai agricoli la conservazione del posto di lavoro dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, e in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, il rapporto potrà essere risolto.

L'integrazione salariale è corrisposta all'operaio a tempo indeterminato a partire dal 4° giorno in cui si è verificato l'infortunio. Diversamente a quanto previsto per gli operai agricoli (integrazione a carico delle "casce extra legem") questa è a carico del datore di lavoro ed è corrisposta fino a un massimo di 180 giorni. L'indennità giornaliera è pari alla differenza tra l'indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Come già evidenziato in precedenza nel caso di malattia per gli operai florovivaisti assunti a tempo determinato l'integrazione prevista dalla contrattazione collettiva è meno vantaggiosa rispetto a quanto previsto per gli assunti a tempo indeterminato.

Il trattamento integrativo a quello di legge non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuative. L'integrazione salariale spetterà solamente dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno nella stessa misura come per gli operai a tempo indeterminato.

Nota bene: naturalmente la contrattazione collettiva territoriale può concordare trattamenti di miglior favore.

Anticipazione e conguaglio delle prestazioni temporanee – L'Inps nelle circ. n. 81/2007 e n. 118/2007 non accenna al caso dell'indennità di inabilità temporanea per infortunio sul lavoro. Ricordiamo che la particolare forma di versamento dei contributi nell'agricoltura prevede la riscossione del premio Inail da parte dell'Inps. Vista l'assenza di specifiche istruzioni (codici per l'evidenziazione sul modello Dmag, definizione di un accordo con l'Inail) per ora non è consentito portare a conguaglio l'indennità temporanea in caso di infortunio sul lavoro.

La cassa integrazione guadagni nell'agricoltura (CISOA)

La Cig nel settore agricolo è stata introdotta con l'art. 8 della legge n. 457/1972, riconoscendo agli operai agricoli con contratto a tempo indeterminato, che siano sospesi temporaneamente dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore, un trattamento sostitutivo della retribuzione. Successivamente l'art. 14, c. 2, legge n. 223/1991 ha esteso l'integrazione salariale anche agli impiegati e ai quadri. L'art. 21 della legge n. 223/1991 ha inoltre introdotto particolari tipi di trattamento nei casi di riconversione e ristrutturazione aziendale nonché di eccezionali calamità o avversità atmosferiche (cassa integrazione guadagni straordinaria) allineando così anche il settore agricolo a quello degli altri settori. Prima dell'entrata in vigore della legge n. 223/1991, l'Inps, con la circ. n. 186/1990, aveva escluso che la ristrutturazione aziendale possa considerarsi rilevante ai fini della concessione delle integrazioni salariali agricole (v. anche Cass. n. 3578/1986). Tralasciamo in questa sede ulteriori approfondimenti sulle procedure di presentazione della domanda, l'autorizzazione e dei ricorsi per concentrare la descrizione più sugli aspetti economici e le procedure di gestione del Libro unico del lavoro e del modello Dmag.

Durata dell'integrazione salariale – L'integrazione salariale può essere concessa fino a un massimo di 90 giornate nell'anno solare e spetta solo per giornate intere di sospensione e non anche per riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. L'integrabilità per le brevi interruzioni (intendendosi come tali giornate singole) dell'attività lavorativa, per le quali la contrattazione collettiva prevede, a seconda delle province, la facoltà o l'obbligo di recupero, è subordinata alla dichiarazione del datore di lavoro e del lavoratore interessato della mancata effettuazione del recupero e dei motivi che lo hanno impedito, ove sia previsto l'obbligo di effettuarlo, nonché della non corresponsione della retribuzione. Il trattamento di integrazione salariale non è dovuto per:

- 1) le assenze che non comportino retribuzione;
 - 2) le giornate di assenza in cui i lavoratori sospesi si dedicano ad altre attività remunerate;
 - 3) le giornate di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, gravidanza e puerperio, sciopero e servizio militare.
- Si ritiene che i nuovi criteri forniti dall'Inps nella circ. n. 82/2009 per l'indennizzo nei casi di malattia dovrebbero valere anche per l'agricoltura.

CIG: AZIENDE DESTINATARIE E LAVORATORI BENEFICIARI

Aziende destinatarie

- aziende che svolgono attività, anche in forma associata, di natura agricola. Esercitano cioè un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse. Sono considerate connesse le attività dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura (trova applicazione la definizione dell'art. 2135 codice civile);
- amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento;
- imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);
- imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto (L. n. 102/1992).

Soggetti esclusi

Sono escluse le cooperative agricole e i loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria.

Lavoratori destinatari

Beneficiari

Lavoratori agricoli (operai, impiegati e quadri) dipendenti da aziende agricole con contratto di lavoro a tempo indeterminato che svolgono annualmente presso la stessa azienda oltre 180 giornate di effettivo lavoro.

Fra i lavoratori dipendenti sono compresi anche i soci delle cooperative di lavoro che prestano attività retribuita per conto delle cooperative stesse.

Esclusi

- Lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, in quanto nei confronti di tali lavoratori si applica la disciplina delle integrazioni salariali dell'industria.
- Lavoratori assunti o mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze dell'impresa e, cioè, quando nel corso del periodo di sospensione o nei 15 giorni immediatamente precedenti vengano o siano stati assunti lavoratori per le stesse mansioni alle quali erano adibiti quelli sospesi, salvo che la causa di sospensione risulti imprevedibile e di breve durata, quali, ad esempio, la pioggia o altre intemperie.
- La circ. Inps n. 178/1993 elencava tra i soggetti esclusi anche i lavoratori con contratto di formazione e lavoro in quanto si trattava di un contratto di lavoro a tempo determinato. Al posto di questa tipologia contrattuale il Dlgs n. 276/2003 (artt. 54-59) ha introdotto il contratto di inserimento. A parere di chi scrive sono esclusi dai benefici della Cig anche questi contratti perché si tratta sempre di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

CIG: CAUSALI D'INTERVENTO

Cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori

Possono essere costituite da:

- fenomeni infettivi e attacchi parassitari rilevanti;
- perdita consistente del prodotto;
- breve stasi stagionale (fine lavori, mancanza lavoro) quando, in relazione all'ordinamento colturale dell'azienda e alla consistenza numerica degli operai addetti, sia comunque assicurata una sostanziale continuità di occupazione;
- mancanza di materie prime quando la circostanza rivesta carattere di imprevedibile eccezionalità e venga comprovata la irreperibilità delle stesse sul mercato.

Intemperie stagionali

- Sono da riconoscere quali cause di sospensione le precipitazioni nevose, il gelo e la pioggia di una certa consistenza (da ritenere tale, di norma, quella che dalle rilevazioni pluviometriche risulti pari o superiore ai 3 millimetri); tali cause di sospensione riguardano, ovviamente, soltanto le lavorazioni svolte all'aperto e possono spiegare i loro effetti anche nel giorno o nei giorni immediatamente successivi al loro effettivo verificarsi, in relazione alla loro entità e al grado di impraticabilità dei campi derivatone.
- Per la funghicoltura l'elevata temperatura può ritenersi causa di sospensione solo qualora siano state attuate misure preventive idonee a contenere la temperatura stessa nei luoghi di coltura;
- Tra le avversità atmosferiche che possono determinare la sospensione dei lavori può essere compresa la siccità qualora risulti effettivamente incidente sul tipo di lavorazione.

Misura dell'integrazione salariale – L'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione media giornaliera corrisposta nel periodo mensile di paga precedente a quello in cui si è verificata o ha avuto inizio la sospensione dell'attività lavorativa.

La retribuzione giornaliera viene calcolata assumendo a base la retribuzione lorda corrisposta con esclusione di:

- eventuali somme a titolo di arretrati;
- competenze non soggette a contribuzione (diarie o indennità di trasferta);
- retribuzioni in natura di cui il lavoratore continui a fruire durante il periodo di sospensione (p. e. valore in contanti dell'alloggio);
- trattamenti retributivi corrisposti a proprio carico dal datore di lavoro a integrazione di prestazioni previdenziali (ad es. in aggiunta al trattamento di integrazione salariale).

Alla retribuzione mensile vanno aggiunti, previa attestazione del datore di lavoro, i ratei di 13.a e 14.a mensilità.

La retribuzione mensile così determinata deve essere divisa per 26 in caso di lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, indipendentemente dalle ore di lavoro compiute, e sempreché il mese sia stato interamente lavorato; in caso contrario, essa va divisa per il numero delle giornate effettivamente lavorate o comunque retribuite nello stesso mese (ivi comprese le ferie, le festività nazionali e infrasettimanali, i permessi retribuiti, la "sesta" giornata in caso di "settimana corta").

Massimale – Anche per i lavoratori agricoli trova applicazione l'assoggettamento del trattamento di integrazione salariale al limite massimo mensile stabilito per le integrazioni salariali straordinarie, con le seguenti eccezioni (Inps circ. n. 178/1993):

- i primi 6 mesi consecutivi (pari a 156 giorni) di fruizione delle integrazioni salariali ordinarie; il periodo di 6 mesi, durante il quale le integrazioni salariali vanno corrisposte in misura intera, deve determinarsi con riferimento all'azienda e più esattamente all'unità produttiva cui sono addetti i lavoratori interessati;
- i trattamenti concessi per intemperie stagionali.

Come per gli altri settori e a norma dell'art. 26, legge n. 41/1986 l'importo delle integrazioni salariali da corrispondere deve essere ridotto in misura pari a quella prevista per i contribuiti a carico degli apprendisti, pari attualmente al 5,84%.

Pagamento dell'integrazione salariale – A norma degli artt. 14 e 17, legge n. 457/1972 il pagamento è effettuato direttamente dall'Inps entro 60 giorni dalla data della deliberazione della commissione provinciale. Tale sistema è stato cambiato, per adesso solo parzialmente, dall'art. 1, comma 10, Dl n. 2/2006 (convertito nella legge n. 81/2006) attraverso l'anticipazione del trattamento e il successivo conguaglio con la contribuzione dovuta. Per i relativi dettagli si rinvia al precedente paragrafo malattia – operai agricoli a tempo indeterminato (Oti).

Nota bene: l'art. 60 del Ccnl per gli operai agricoli (invariato anche dopo l'accordo 25.5.2010) prevede un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Trattamento fiscale e previdenziale – Le somme percepite a titolo di integrazione salariale costituiscono redditi sostitutivi di quello di lavoro dipendente.

Dopo le novità introdotte dalla legge n. 81/2006, adesso, si presentano due situazioni: pagamento diretto da parte dell'Inps e anticipazione degli importi dovuti a titolo di cassa integrazione (Cisoa) da parte del datore di lavoro e successivo conguaglio degli importi con l'Istituto.

a) *pagamento diretto*: l'importo spettante ai lavoratori va assoggettato a ritenuta d'acconto per l'Irpef direttamente da parte dell'Istituto;

b) *anticipazione e conguaglio delle prestazioni*: tassazione diretta da parte del datore di lavoro agricolo.

Sulle integrazioni salariali pagate dagli istituti di previdenza non sono dovuti contributi, mentre sono invece dovuti su quelle integrazioni previste a carico dei datori di lavoro nell'ambito delle previsioni contenute nei Ccnl del settore agricolo.

La compilazione del Libro unico del lavoro e del modello Dmag

Proponiamo di seguito un esempio di compilazione del Libro unico del lavoro per un lavoratore che abbia percepito sia l'indennità di malattia da parte dell'Inps che quello di cassa integrazione.

Nell'esempio riportato a pagina successiva (operaio a tempo determinato/Oti – Cig e malattia) l'imponibile ai fini previdenziali è costituito dalla retribuzione mensile e dall'integrazione a carico del datore di lavoro per la malattia e la cassa integrazione guadagni. L'imponibile previdenziale è dunque pari a 1.328 euro. La trattenuta al lavoratore è pari a 117,40 euro (8,84%). Non essendovi "cassa extra legem" a Bolzano il lavoratore non subisce altre trattenute previdenziali/assistenziali. L'integrazione del datore di lavoro è corrisposta proprio per l'assenza di "cassa extra legem", altrimenti l'integrazione sarebbe corrisposta direttamente da questa al lavoratore.

Calcolo malattia – Si è ipotizzata una retribuzione nel mese precedente di 1.850 euro. Di conseguenza la retribuzione media giornaliera è pari a 83,48 euro ($1.850:26 = 71,15$ e $388,34:25 = 12,33$).

L'integrazione a carico dell'Inps è pari 125,22 ($83,48 \times 50\% = 41,74 \times 3$).

L'integrazione salariale a carico del datore di lavoro è pari a 289,54 ed è costituita da 3 giorni di carenza ($71,15 \times 3 = 213,45$) e dall'integrazione all'indennità di malattia Inps.

L'importo lordizzato è pari a 137,36 ($125,22 \times 100 : (100 - 8,84) / 12522 : 91,16 = 137,36$). La differenza a carico del datore è pari a 76,09 euro ($213,45 - 137,36$).

Mansioni: operaio agricolo a tempo indeterminato. Inquadramento: operaio-1° gruppo – A (spec. super) – Ccnl: operai agricoli (integrativo Bolzano). Imponibile fiscale (reddito complessivo) dichiarato per l'anno 2009 e 2010 (invariato): 23.610 euro. Il calcolo (redazionale) della retribuzione è stato fatto applicando la maggiorazione del 2,5%, prevista dall'intesa di rinnovo del Ccnl, al contratto provinciale.

Il lavoratore è stato in malattia dal 7 al 12 giugno. Il contratto integrativo pone a carico del datore di

lavoro l'integrazione per malattia in assenza di "cassa extra legem".

Vengono ipotizzati 6 giorni di cassa integrazione per intemperie stagionali per un importo pari a 363,24 euro.

Il datore di lavoro corrisponde anche l'integrazione del 10% prevista dal Ccnl in caso di Cig.

Lavoratore senza familiari a carico.

N.B. Per semplicità di esposizione si omette la sezione presenze del Libro unico del lavoro

DITTA: AZIENDA AGRICOLA S.R.L.				MESE:	GIUGNO 2010		
COGNOME		NOME		DATA DI NASCITA	DATA DI ASS.NE / STIPULA CONTRATTO		
VERDI		GIUSEPPE		21.1.1967	10.11.2007		
CATEGORIA		QUALIFICA	LIVELLO	CCNL	COD. FISCALE		
OPERAIO		OTI - SPEC.SUPER	1° Gr. - A	OPERAI AGRICOLI	VRDGP67A21L750Z		
MINIMO TABELLARE		ELEM. PROV.	E.D.R.	SCATTI ANZIANITÀ	SUPERMIN. INDIV.		
1.394,24		36,54		13,94	405,28		
TOTALE		RETR. GG.	RETRIB. ORARIA	GG. LAVORATI	ORE LAVOR.	GG. INPS	
1.850		26,00	10,95	10	78	26	
N. CODICE	DESCRIZIONE CODICE		%	VALORE UNITARIO	ORE/GG.	TRATTENUTE	COMPETENZE
1	RETRIBUZIONE MENSILE			71,15	14,00		996,10
29	INTEGRAZIONE MALATTIA DITTA				6,00		289,54
30	INDENNITÀ MALATTIA INPS		50	41,74	3,00		125,22
33	CASSA INTEG. GUADAGNI INPS		80	60,54	6,00		363,24
34	INTEGRAZIONE CISOA DITTA		10	7,11	6		42,66
32	FESTIVITÀ GODUTE (FIGURAT.)				1		
				TOTALI	0		1.816,76
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI				IMPONIBILE	ALIQUOTA	RITENUTA	
				1.328,00	8,84	117,40	
FONDO PENSIONE LAVORATORI DIPENDENTI							
IMPONIB. FISC. LORDO		ALTRE DETRAZ. D'IMPOSTA	DETRAZIONE CONIUGE	DETRAZ. FIGLI	DETRAZ. ALTRI FAM. A CARICO		
1.699,36		92,89					
IRPEF LORDA		IRPEF NETTA	ADDIZ. REGIONALE	ADDIZ. COMUNALE	TRATT. FISCALI MENSILE		
408,82		315,93	19,31		335,24		
IMP. FISC. ANNUO		IMPOSTA LORDA ANN.	IMPOSTE NETTA ANN.	ACCANT. TFR	CONGUAGLIO +/-		
10.151,21		2.435,52	1.893,13	1.850			
TRATTENUTE SINDAC.		ACCONTI	VARIE +/-	ARROTONDAM. +/-	NETTO A PAGARE		
				0,12	1.364,00		

Calcolo cassa integrazione guadagni – Ipotizzando 6 giorni di Cig per intertempie stagionali non si applica il massimale mensile. L'importo giornaliero è calcolato tenendo conto anche dei ratei di 13.a e 14.a $(1.850 + 308,34 = 2.158,36 : 26 = 83,01 \times 80\% = 66,41 - 5,84\% (5,87) = 60,54)$. Moltiplicando il valore giornaliero per i 6 giorni di Cig si ottiene 363,24 euro $(60,54 \times 6)$.

Il calcolo è effettuato sulla retribuzione giornaliera percepita dal lavoratore moltiplicata per i giorni di integrazione: $71,15 \times 10\% = 7,11 \times 6 = 42,66$ euro.

Calcolo integrazione Cig a carico del datore di lavoro – Come evidenziato il Ccnl prevede una integrazione del 10% a carico del datore di lavoro.

Costo per il datore di lavoro – Il carico contributivo per il datore di lavoro invece è pari a 117,83 euro. Imponibile previdenziale di 1.328 euro $\times 35,49\% = 471,31$ euro.
 Riduzione contributiva per zone montane: $471,31 \text{ euro} \times 75\% = 353,48$ euro.
 Differenza a carico del datore di lavoro: 117,83 euro.

CIG E MALATTIA PER OPERAIO AGRICOLO A TEMPO INDETERMINATO (OT): COSÌ IL DMAG

In base ai dati del Libro unico del lavoro, è compilato di seguito anche un esempio del modello Dmag con il conguaglio delle prestazioni temporanee anticipate dal datore di lavoro per malattia e cassa integrazione guadagni.

MOD. DMAG UNICO

INPS

COG. IDENTIFICATIVO AZIENDA: _____ ANNO: 2010 FRIMESTRE: 4

COOPERAZIONE SOCIALE: _____

AZIENDA AGRICOLA SRL

NOME / SEGLIO / RAZIONE SOCIALE: _____ CODICI FISCALI I: 01234567021

TPO DITTA: 08 TPO MANCOPIERA: 2 TPO DICHIARAZIONE: F CODICE AZIENDA: 02107000

SELF. NUM. COGNOME LAVORATORE: VERDI NOME: GIUSEPPE

DATA DI NASCITA: 21/01/1987 SESSO: M COD. FISCALE: VRDGP87A21L750Z

COMUNE DI NASCITA / STATO ESTERO: VERCELLI PROV. NO

INDIRIZZO (VIA, PIAZZA, ECC.): VIA STAZIONE NUMERO CIVICO: /

COMUNE DI RESIDENZA: VIPI PROV. CA: B2 CAP: 28044 COD. ISTAT: 021118

PROG. PROG. IMPRESA	CLASSI	FT	TC	TR	COG. ISTAT	GG	PT	H	RETRIBUZIONE
01	IA-	0	001	0	021070	26			1850
10	II	0	001	0	021070	26			1850
5	III	0	001	N	021070	3			125
5	IV	0	001	C	021070	6			363

TOT. COPIATE: 78 TOTALE RETRIBUZIONE: € 5516 LAVORATORI DICHIARATI IN QUESTA PAGINA: 2 QUESTA È LA PAGINA: 2

Libro unico del lavoro: modalità di compilazione

Fino alla semplificazione degli adempimenti per la tenuta dei libri obbligatori in materia di lavoro a opera del Decreto legge n. 112/2008 i datori di lavoro del settore agricolo potevano adempiere agli obblighi di tenuta del libro paga e matricola mediante il registro d'impresa oppure sostituirlo con altri sistemi equipollenti, in conformità a quanto previsto per i datori di lavoro extra agricoli, secondo le modalità stabilite dall'Inps (art. 9-*quater*, comma 15, Dl n. 510/1996).

In precedenza l'art. 85, comma 1, lett. e), Dlgs n. 276/2003, con decorrenza dal 24 ottobre 2003, aveva già abrogato l'art. 9-*quater*, comma 4, Dl n. 510/1996 (sull'utilizzo del registro d'impresa per la comunicazione dei rapporti di lavoro degli operai agricoli) rendendo così possibile l'utilizzo del sistema di comunicazione ordinario dei rapporti di lavoro anche per il settore agricolo (Dpl Bolzano, note n. 106956/2003 e n. 102419/2005).

Adesso 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 (art. 39, comma 10, lett. a-k, Dl n. 112/2008).

Anche il registro d'impresa figura tra i libri obbligatori cancellati. Dopo il periodo transitorio, terminato con il mese di dicembre 2008 (elaborazioni entro il 16 gennaio 2009), la disciplina sul libro unico del lavoro (art. 39 Dl n. 112/2008) è pienamente in vigore ed è applicabile anche alle imprese del settore agricolo.

Anche la gestione del Libro unico del lavoro nel settore agricolo comporta qualche particolarità rispetto agli altri settori. Il Ministero del lavoro (circ. n. 20/2008), in un'ottica di semplificazione degli adempimenti, esonera i datori di lavoro agricoli che assumono lavoratori per un numero di giornate non superiori a 270 in ragione d'anno e che adottavano il registro d'impresa semplificato (allegato B del Dm 29 settembre 1995) dal documentare la registrazione delle presenze nel libro unico del lavoro.

A) OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO (OTD)

Come già evidenziato in precedenza la retribuzione degli operai agricoli a tempo determinato è stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale e di quella territoriale per la parte fissa (retribuzione minima). Rientra nella retribuzione anche il valore di eventuali generi in natura. La contrattazione territoriale del settore riveste molta importanza essendo demandata a essa la definizione di una serie di istituti proprio per tenere conto delle molteplici realtà presenti nel mondo agricolo.

Trattamento di fine rapporto - Per gli operai a tempo determinato (Otd), prima dell'entrata in vigore dell'art. 58, comma 12, legge n. 144/1999, il Tfr (pari al 8,63% del salario contrattuale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore; in entrambi i casi il Tfr non si calcola sul terzo elemento) veniva erogato direttamente al lavoratore insieme alle normali spettanze senza obbligo di costituire apposito fondo.

Dopo l'entrata in vigore della norma si ritiene obbligatoria la costituzione di un fondo Tfr anche per gli Otd (di parere contrario R. Magrini in *Manuale del rapporto di lavoro operai agricoli* - ed. 2006 de Il Sole 24 Ore - che rinvia all'accordo del 31 luglio 1992 secondo il quale il Tfr deve essere erogato al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e, in ogni caso entro il 31 dicembre di ogni anno).

L'art. 54 del Ccnl agricoltura operai prevede la costituzione di un fondo nazionale con la finalità di accantonare il trattamento di fine rapporto degli operai a tempo determinato.

Attualmente il fondo non è operante.

1) Quantificazione della retribuzione e gestione delle variabili

La retribuzione per gli Otd e gli operai florovivaisti è oraria. La particolarità per gli Otd è sicuramente rappresentata dal terzo elemento che è determinato in misura percentuale sul salario contrattuale così come definito dal Ccnl. Il terzo elemento non è più dovuto ai predetti operai qualora il contratto di lavoro è convertito a tempo indeterminato.

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

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

Proponiamo nella pagina successiva un esempio (n. 1 - operaio a tempo determinato) di compilazione del Libro unico del lavoro per un operaio a tempo determinato (Otd) che contiene la maggiorazione prevista per il terzo elemento e calcolata su:

- retribuzione base ed elemento territoriale

Nota bene: il terzo elemento contiene già la percentuale per la festività del 2 giugno. Ovviamente se il lavoratore avesse lavorato nella giornata festiva spetterebbero, in aggiunta, la retribuzione e la maggiorazione per il lavoro festivo.

2) Imponibile previdenziale e contribuzione

Come già evidenziato prima l'imponibile ai fini previdenziali e fiscali è stato sostanzialmente unificato. Trovano chiaramente applicazione anche nell'agricoltura le disposizioni contenute nell'art. 51 Tuir e le istruzioni fornite dal Ministero delle finanze con la circolare n. 326/1997 e dall'Inps con la circolare n. 263/1997. Costituiscono reddito di lavoro dipendente 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.

Nell'esempio n. 1 (operaio a tempo determinato) l'imponibile ai fini previdenziali è costituito dalla retribuzione oraria (includendo il terzo elemento) moltiplicata per le ore lavorate (168 x 9,53). L'imponibile previdenziale è dunque pari a 1.601,04 euro (1.601 euro arrotondati all'unità). La trattenuta al lavoratore è pari a 141,53 Euro (8,84%).

Non essendovi "cassa extra legem" a Bolzano il lavoratore non subisce altre trattenute previdenziali/assistenziali.

Costo per il datore di lavoro – Il carico contributivo per il datore di lavoro invece è pari a 137,81 euro. Imponibile previdenziale di 1.601 euro x 35,29% = 565 euro. Riduzione contributiva per zone montane: 565 euro x 75% = 423,75 euro. Differenza a carico del datore di lavoro: 141,25 euro.

3) Imponibile fiscale e calcolo della retribuzione netta

L'imponibile fiscale dell'esempio n. 1 è pari a 1.459,51 euro (1.601,04 euro – 141,53 euro).

Il calcolo del carico fiscale è sostanzialmente uguale ai lavoratori degli altri settori.

Va tuttavia fatto presente che il Ministero delle finanze con la circolare n. 3/1998 ha chiarito che in caso di lavoratori a tempo determinato, come quelli nell'agricoltura, le detrazioni spettanti per festività, giorni di riposo, altri giorni non lavorati ecc. che sono compresi nel periodo di lavoro che intercorre tra l'inizio e la fine del rapporto, vanno calcolati in proporzione.

Ministero delle finanze – Circolare n. 3/1998

In presenza di contratti di lavoro dipendente a tempo determinato caratterizzati dalla effettuazione di prestazioni "a giornata" (ad es. per i lavoratori edili e i braccianti agricoli) la detrazione spettante per le festività, i giorni di riposo settimanale e i giorni non lavorativi compresi nel periodo che intercorre tra la data d'inizio e quella di fine di tali rapporti di lavoro deve essere determinata proporzionalmente al rapporto esistente tra le giornate effettivamente lavorate e quelle previste come lavorative dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti collettivi territoriali applicabili per i contratti a tempo indeterminato delle medesime categorie. Il risultato del rapporto, se decimale, va arrotondato all'unità successiva. Si ricorda che ai fini dell'attribuzione delle detrazioni, l'anno deve intendersi composto al massimo di 365 giorni, anche negli anni bisestili.

Il lavoratore potrebbe infine anche subire altre trattenute (al netto), come quelle per assistenza sindacale e contrattuale, che incidono sulla retribuzione netta.

B) OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO (OTI)

La retribuzione degli operai agricoli a tempo indeterminato è stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale e di quella territoriale (retribuzione minima). Rientrano nella retribuzione anche il valore di eventuali generi in natura. Se, come detto, per gli operai a tempo determinato (Otd) la retribuzione differita è inserita nel terzo elemento, la contrattazione prevede a favore degli operai a tempo indeterminato (Oti) l'erogazione di una tredicesima e quattordicesima mensilità. Infine, agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano anche gli scatti di anzianità (massimo di cinque che maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio).

Trattamento di fine rapporto – Valgono le disposizioni contenute nell'art. 2120 codice civile il quale prevede un trattamento di fine rapporto al lavoratore in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro. Per gli Oti il calcolo del Tfr segue le modalità ordinarie.

Anche nel settore agricolo è previsto il conferimento del Tfr al Fondo Tesoreria Inps da parte delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti (sono esclusi gli Otd con rapporto di durata inferiore a 3 mesi, i lavoratori con corresponsione periodica del Tfr o con accantonamento presso soggetti terzi a seguito di previsioni contenute nella contrattazione collettiva, i lavoratori stagionali del settore agroalimentare).

La riscossione del Tfr da versare al Fondo Tesoreria avviene con il sistema unificato (dichiarazione Dmag – Inps). La tabella aggiornata dei codici "tipo retribuzione" per il Fondo Tesoreria da utilizzare nel quadro F del modello Dmag è la seguente:

E	Rivalutazione del Tfr versato al Fondo di Tesoreria.
F	Per denunciare la quota di Tfr mensile maturata da versare al Fondo di Tesoreria comprensivo di interessi di rivalutazione (per le modalità di calcolo si rinvia alla circ. n. 70/2007).
H	Per denunciare le prestazioni anticipate dai datori di lavoro a carico del Fondo di Tesoreria.
K	Per denunciare la quota di liquidazione del Tfr di competenza del Fondo di Tesoreria.
U	Imposta sostitutiva sulla rivalutazione del Tfr.

1) Quantificazione della retribuzione e gestione delle variabili

Proponiamo di seguito un esempio (n. 2 – Oti) di compilazione del Libro unico del lavoro per un operaio a tempo indeterminato (Oti) che comprende anche la festività del 2 giugno e tre ore di lavoro straordinario.

Contrariamente a quanto previsto per gli operai a tempo determinato e florovivaisti la retribuzione degli operai a tempo indeterminato è mensilizzata.

Tredicesima mensilità (art. 47, Ccnl agricoltura operai)

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Quattordicesima mensilità (art. 48, Ccnl agricoltura operai)

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nota bene: contrariamente a quanto previsto dagli altri Ccnl la 14^a mensilità dovrà essere erogata alla fine di aprile.

Scatti di anzianità (Accordo 28 luglio 2006 agricoltura operai)

Con decorrenza dal 1° luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da euro 8,99 a € 9,89 per gli operai comuni;
- da euro 10,33 a € 11,36 per gli operai qualificati;
- da euro 10,85 a € 11,93 per gli operai qualificati super;
- da euro 11,36 a € 12,50 per gli operai specializzati;
- da euro 11,62 a € 12,78 per gli operai specializzati super.

Festività (art. 36, Ccnl agricoltura operai)

Se la festività è goduta dal lavoratore spetta la retribuzione normale, invece, qualora l'operaio a tempo indeterminato o florovivaista effettuano prestazioni lavorative durante una giornata festiva spetterà, in aggiunta, la retribuzione con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le **festività soppresse** è il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Nota bene: L'intesa contrattuale del 25 maggio 2010 non ha modificato i punti sopra indicati.

2) Imponibile previdenziale e contribuzione

Nell'esempio più oltre riportato (n. 2 - operaio a tempo determinato/Oti) l'imponibile ai fini previdenziali è costituito dalla retribuzione mensile e dalle ore di lavoro straordinario. L'imponibile previdenziale è dunque pari a 1.893,35 euro (1.893 euro arrotondati all'unità). La trattenuta al lavoratore è pari a 167,34 euro (8,84%). Non essendovi "cassa extra legem" a Bolzano il lavoratore non subisce altre trattenute previdenziali/assistenziali.

Costo per il datore di lavoro - Il carico contributivo per il datore di lavoro invece è pari a 167,96 euro. Imponibile previdenziale di 1.893 euro x 35,49% = 671,82 euro.

Riduzione contributiva per zone montane: 671,82 euro x 75% = 503,86 euro.

Differenza a carico del datore di lavoro: 167,96 euro.

3) Imponibile fiscale e calcolo della retribuzione netta

Anche nell'agricoltura la tassazione del reddito di lavoro dipendente segue le regole previste per la generalità dei lavoratori e contenute nell'art. 51 Tuir.

L'imponibile fiscale dell'esempio n. 2 citato è pari a 1.726,01 euro (1.893,35 euro - 167,34 euro) e non rappresenta particolarità.

La retribuzione netta del lavoratore potrebbe variare in presenza di altre trattenute (al netto), come quelle per assistenza sindacale, contrattuale etc.

C) IMPIEGATI NELL'AGRICOLTURA

Secondo l'articolo 28 del Ccnl 4 giugno 2008 per gli impiegati nell'agricoltura la retribuzione è composta da:

- Minimo di stipendio-base mensile;
- Indennità di contingenza;
- Elemento distinto della retribuzione;
- Minimo di stipendio integrativo;
- Aumenti periodici di anzianità.

Il minimo di stipendio integrativo è definito dalla contrattazione territoriale per arrivare allo "stipendio contrattuale mensile".

Accanto agli elementi retributivi tradizionali come le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima), le indennità di cassa o di funzione per i quadri, le varie maggiorazioni (per lavoro festivo, straordinario ecc.), il Ccnl introduce un "salario di ingresso" per i giovani (dovrà comunque rispettare la disciplina dei minimali previdenziali) e un sistema di "retribuzione a cointeressenza".

Nota bene: la tredicesima mensilità deve essere corrisposta all'impiegato entro il 15 dicembre, mentre la quattordicesima mensilità va corrisposta entro il 10 agosto.

Cointeressenza (art. 28, Ccnl agricoltura impiegati) – Per incrementare la produttività e il rendimento dell'azienda e di una concreta collaborazione tra datori di lavoro e impiegati appartenenti alle categorie direttive o addetti alle colture e agli allevamenti, potrà essere convenuto, in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza. Si ritiene che anche senza questo esplicito riferimento alla produttività il datore di lavoro e l'impiegato possano, in aggiunta al minimo contrattuale, concordare premi di rendimento

a livello individuale. Tuttavia si ritiene importante il riconoscimento ufficiale da parte della contrattazione collettiva di inserire meccanismi per favorire la parte variabile della retribuzione al fine di aumentare la produttività delle imprese ed è in linea con uno dei punti centrali dell'accordo per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Un'eventuale retribuzione legata all'aumento della produttività, al rendimento e di maggiore efficienza potrà poi, in presenza dei prescritti limiti reddituali e di importo, beneficiare della detassazione (pari al 10%) e decontribuzione (sgravio nella misura di 25 punti percentuali sui contributi dovuti dal datore di lavoro e intero per la quota a carico del lavoratore).

1) Quantificazione della retribuzione e gestione delle variabili

Proponiamo di seguito un esempio (n. 3 – impiegato) di compilazione del Libro unico del lavoro per un impiegato quadro che comprende anche la festività del 2 giugno, tre ore di lavoro straordinario, l'indennità di funzione e di cassa. Si presuppone inoltre, che il quadro abbia rinunciato all'iscrizione presso il Fondo Sanitario Impiegati Agricoli (Fia Sanitario) e abbia inviato al fondo e al datore di lavoro, entro sei mesi dalla data di assunzione, la relativa comunicazione.

Come negli altri settori anche la retribuzione degli impiegati agricoli è mensilizzata.

2) Imponibile previdenziale e contribuzione

Nell'esempio riportato (n. 3 – impiegato) l'imponibile ai fini previdenziali è costituito dalla retribuzione mensile, dall'indennità di cassa e dalle ore di lavoro straordinario. L'imponibile previdenziale è dunque pari a 2.091,14 euro (2.091 Euro arrotondati all'unità). La trattenuta al lavoratore è pari a 226,66 Euro (8,84% + Enpaia 2%).

STIPENDIO DI INGRESSO – ART. 12 CCNL AGRICOLTURA IMPIEGATI

Le parti nell'intento di migliorare, da un lato, l'occupazione nel settore degli impiegati agricoli mediante l'assunzione di dipendenti e, dall'altro, consentire alle aziende di disporre di nuove leve di lavoro nella categoria impiegatizia con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convergono di regolamentare nel presente articolo il particolare rapporto di lavoro per il personale al primo impiego nelle aziende agricole di cui all'art. 1 del presente contratto.

Tale regolamentazione si applica agli impiegati che non rientrano nella sfera di applicazione dell'istituto dell'apprendistato. Detto rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle seguenti norme:

Assunzione – Inquadramento – Periodo di Prova

L'assunzione è effettuata con atto scritto che deve contenere:

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) l'inquadramento nella categoria di appartenenza di cui all'art. 16 del Ccnl;
- 3) il periodo di prova di cui all'art. 8 del Ccnl;
- 4) il trattamento economico come appreso stabilito;
- 5) l'impegno del datore di lavoro che, trascorsi 15 mesi dall'inizio del rapporto, il dipendente sarà inquadrato nella categoria in cui è stato assunto o in una categoria superiore.

Trattamento Economico e Normativo

Per il periodo di 15 mesi dall'inizio del rapporto, al personale dipendente di cui al precedente comma, sarà rispettivamente corrisposta una retribuzione pari al 70, 80 e 90 per cento del corrispondente stipendio contrattuale mensile, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto.

Trascorsi 15 mesi dalla data di assunzione, il dipendente avrà diritto di percepire il 100 per cento dello stipendio contrattuale mensile previsto dai contratti territoriali per la rispettiva categoria di assegnazione.

L'anzianità di servizio decorre, a ogni effetto, dalla data di assunzione anche ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Mansioni: quadro con funzioni di cassiere.
 Inquadramento: impiegato – quadro – Ccnl: agri-
 coltura (impiegati); accordo integrativo Bolzano.
 Imponibile fiscale (reddito complessivo) dichiara-
 to per l'anno 2009 e 2010 (invariato): 24.965 euro.
 Lavoratore senza familiari a carico.
 Il lavoratore ha prestato 3 ore di lavoro straordina-

rio (maggiorazione prevista dal Ccnl 30% – retribu-
 zione oraria base = 11,83 x 30% = 15,38).
 Il lavoratore ha inoltre goduto di 4 giorni di ferie e
 la festività del 2 giugno.
 Per semplicità di esposizione si omette la compi-
 lazione della sezione presenze del Libro unico del
 lavoro.

DITTA: IMPRESA AGRICOLA SRL				MESE:	GIUGNO 2010	
COGNOME		NOME		DATA DI NASCITA	DATA DI ASS.NE / STIPULA CONTRATTO	
VERDI		GIUSEPPE		21.1.1967	1.3.2009	
CATEGORIA		QUALIFICA	LIVELLO	CCNL	COD. FISCALE	
IMPIEGATO		QUADRO	1/Q	AGRICOLTURA - IMPIEGATI	VRDGP67A21L750Z	
MINIMO TABELLARE		ELEMENTO PROVINCIALE	INDENNITÀ FUNZIONE	SCATTI ANZIANITÀ	ACC. FUTURI AUM. CONTR.	
1.337,40		365,00	185,00		112,60	
TOTALE		RETR. GG.	RETRIB. ORARIA	GG. LAVORATI	ORE LAVOR.	GG.INPS
2.000,00		26,00	11,83	17	135	26
N. CODICE	DESCRIZIONE CODICE	%	VALORE UNITARIO	ORE/GG.	TRATTENUTE	COMPETENZE
1	RETRIBUZIONE MENSILE		76,92	26,00		2.000,00
56	INDENNITÀ CASSA		45,00			45,00
99	FERIE (FIGURAT.)			4		
32	FESTIVITÀ GODUTE (FIGURAT.)			1		
132	LAVORO STRAORDINARIO	30	15,38	3		46,14
				TOTALI	0	2.091,14
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI				IMPONIBILE	ALIQUOTA	RITENUTA
				2.091,00	8,84	184,84
				2.091,00	2	41,82
FONDO PENSIONE LAVORATORI DIPENDENTI + ENPAIA						
				Tot. tratt. prev.		226,66
IMPONIB.FISC. LORDO	ALTRE DETR. D'IMPOSTA	DETRAZIONE CONIUGE		DETRAZ. FIGLI	DETRAZ. ALTRI FAM. A CARICO	
1.864,48	82,74					
IRPEF LORDA	IRPEF NETTA	ADDIZ. REGIONALE		ADDIZ. COMUNALE	ACC. ADD. C. TRATT. FISC MESE	
453,41	370,67	20,43				
IMP. FISC. ANNUO	IMPOSTA LORDA ANN.	IMPOSTE NETTA ANN.		ACCANT. TFR	CONGUAGLIO +/-	
10.780,48	2.610,47	2.106,87				
TRATTENUTE SINDAC.	ACCONTI	VARIE +/-		ARROTON-DAM.+/-	NETTO A PAGARE	
				0,62	1474,00	

Ubicazione azienda agricola – territorio	Modalità di compilazione delle denunce contributive mod. Uniemens/DM10
<p><i>“Territori montani particolarmente svantaggiati”.</i> Le relative posizioni contributive sono contraddistinte dal codice di autorizzazione “8M” avente il significato di “Impresa agricola operante nei territori montani di cui all’articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, avente diritto alla riduzione dei contributi ai sensi dell’art. 9, comma 5, della legge 11 marzo 1988, n. 67 e successive modificazioni”.</p>	<p>Per il conguaglio dei benefici contributivi spettanti i datori di lavoro devono utilizzare il previsto codice del quadro “D” del mod. DM10/2 “L194” preceduto dalla dicitura “RID. 75% L. 81/2006”.</p>
<p><i>“Altre zone agricole svantaggiate”.</i> Le posizioni contributive relative alle aziende in epigrafe sono contraddistinte dal codice di autorizzazione “8N”.</p>	<p>Per il conguaglio dei benefici contributivi spettanti i datori di lavoro devono utilizzare il previsto codice del quadro “D” del mod. DM10/2 “L196” preceduto dalla dicitura “RID. 68% L. 81/2006”.</p>

Non avendo aderito al fondo sanitario il lavoratore non subisce altre trattenute previdenziali/assistenziali.

Come già evidenziato in precedenza nel settore agricolo, i dati contributivi sono comunicati con il sistema Uniemens (in precedenza DM10):

- per il personale con qualifica di impiegato, quadro e dirigente;
- per Cig, Cigs, Cuaf e mobilità per gli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti da cooperative che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici propri (l. 240/1984).

Così a differenza di quanto avviene con il sistema Dmag, che è utilizzato per gli operai agricoli, i contributi dovuti per gli impiegati nell’agricoltura vanno calcolati e pagati mensilmente all’Inps.

Le agevolazioni contributive oltre che per le aziende agricole assuntrici di manodopera, si applicano anche nei confronti del personale con qualifica di impiegato, quadro e dirigente (Inps, circ. n. 54/2006).

Costo per il datore di lavoro

a) Il carico contributivo Inps per il datore di lavoro è pari a 133,98 euro.

Imponibile previdenziale di 2.091 euro x 25,63%

$(34,47\% - 8,84\%) = 535,92$ euro.

Riduzione contributiva per zone montane: 535,92 euro x 75% = 401,94 euro.

Differenza a carico del datore di lavoro: 133,98 euro.

b) Il carico contributivo Enpaia per il datore di lavoro è invece pari a 196 euro.

Imponibile previdenziale di 2.091 euro x 9% (11% - 2%) = 188,19 euro.

Contributi ordinari 188 euro x 4% contributo addizionale (per accertamento e riscossione) = 7,52 euro

Totale 196 (188 + 8) euro.

Per gli obblighi e il calcolo dei contributi Enpaia vedi l’apposito paragrafo più oltre.

3) Imponibile fiscale e calcolo della retribuzione netta

La tassazione del reddito di lavoro dipendente segue le regole previste per la generalità dei lavoratori e contenute nell’art. 51, Tuir.

L’imponibile fiscale dell’esempio n. 3 (impiegato) è pari a 1.864,48 euro (2.091,14 euro - 226,66 euro) e non rappresenta particolarità.

La retribuzione netta del lavoratore potrebbe variare in presenza di altre trattenute (al netto), come quelle per assistenza sindacale, contrattuale ecc.

DMAG: compilazione e invio della denuncia contributiva

Mentre negli altri settori gli obblighi di invio della denuncia contributiva all'Inps sono assolti mediante l'Uniemens (in precedenza modello DM10 ed Emens), i datori di lavoro agricoli sono obbligati a inviare i dati per gli operai mediante una dichiarazione trimestrale della manodopera (cosiddetto modello Dmag Unico).

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 e il versamento degli importi tramite 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) sono effettuati dall'Inps in base ai dati inviati dalle aziende tramite il modello Dmag. Successivamente l'Istituto invia il risultato dei calcoli effettuati e degli importi dovuti ai datori di lavoro per il pagamento tramite F24 alle seguenti scadenze stabilite:

Le scadenze per il pagamento dei contributi tramite F24

- 16 marzo (contributi relativi al 3° trimestre dell'anno precedente)
- 16 giugno (contributi relativi al 4° trimestre dell'anno precedente)
- 16 settembre (contributi relativi al 1° trimestre dell'anno in corso)
- 16 dicembre (contributi relativi al 2° trimestre dell'anno in corso)

Nota bene: la contribuzione dovuta all'Inps per Cig, Cigs, Cuaf e mobilità per gli operai a tempo indeterminato (Oti) dipendenti da cooperative che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici propri (cooperative agricole di cui alla legge n. 240/1984) segue le regole ordinarie (Uniemens e versamento diretto con F24).

L'art. 6 del Dlgs n. 375/1993 disciplina l'obbligo della dichiarazione degli operai agricoli occupati ai fini dell'accertamento dei contributi di previdenza e assistenza sociale.

L'art. 1, comma 6, del decreto legge n. 2/2006 convertito nella legge n. 81/2006, introduce l'obbligo per i datori di lavoro agricoli di trasmettere, a decorrere dal 1° luglio 2006, le dichiarazioni all'Inps per via telematica entro il mese successivo al trimestre di riferimento.

Le dichiarazioni di manodopera agricola devono contenere i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Le modalità operative sono state illustrate dall'Inps con la circolare n. 115/2006.

Soggetti abilitati all'invio telematico

L'invio telematico può essere effettuato solamente dal datore di lavoro per conto proprio oppure avvalendosi degli intermediari abilitati (Inps, circ. n. 100/2006).

Per un corretto abbinamento di tutte le aziende agricole con gli intermediari ai quali hanno conferito delega per lo svolgimento di tutte le attività nei confronti dell'Inps e per incrementare la tracciabilità delle attività stesse, tutti gli intermediari erano tenuti a presentare una nuova dichiarazione di responsabilità che autocertificava tutte le aziende agricole da essi gestite (Inps, circ. n. 110/2009).

Le scadenze per l'invio del modello Dmag

- I° trimestre: entro il 30 aprile
- II° trimestre: entro il 31 luglio
- III° trimestre: entro il 31 ottobre
- IV° trimestre: entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello solare di riferimento

Le modalità di compilazione del modello Dmag sono state illustrate dall'Inps con la circolare n. 153/2002.

I datori di lavoro agricoli sono tenuti a inviare distinti modelli Dmag secondo la tipologia dei rapporti di lavoro instaurati con gli operai.

Per gli operai agricoli a tempo determinato (Otd) va inviato un modello Dmag con il "tipo manodopera 1".

Invece per gli operai assunti a tempo indeterminato (Oti) il modello Dmag da inviare deve riportare il "tipo manodopera 2".

Esempi di compilazione

Riportiamo nelle pagine successive i modelli Dmag compilati in base ai dati contenuti negli esempi n. 1 e n. 2 di compilazione del Libro unico del lavoro (per operaio agricolo a tempo determinato - Otd - e per operaio agricolo a tempo indeterminato - Oti) proposti nelle precedenti pagine.

DICHIARAZIONE DI MANODOPERA AGRICOLA TRIMESTRALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO (OTD), INDETERMINATO (OTI), COMPARTICIPANTI INDIVIDUALI (CI)

REGIONE **BOLZANO** CODICE SETTORE **1400**

COGNOME / NOME AZIENDA **AZZIENDI AGRICOLA SRL** ANNO TRIMESTRE **2010** 2° 3° 4°

VIA **VIA MARE** COD. FISCALE **01234567021**

CAP **31043** C.A.P. **021018**

CITTA' **RACINES** PROV. **BZ** COD. STAB. **09040**

INDirizzo TELEFONO **02107002** COD. FISCALE **02107002**

TIPO AZIENDA **06** TIPO MANODOPERA **I** TIPO DICHIARAZIONE **P** SOCIETA' **02107002**

RIALLINEAMENTO **NO** DATA CENTRALITÀ **01/01/00** DATA ADESIONE **01/01/00**

EMERSIONE **NO** Legge 383 / 2001 DATA DICHIARAZIONE **01/01/00** DATA DICHIARAZIONE **01/01/00**

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ Legge 166/1991 **NO** € **0**

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ Legge 135/1997 **NO** € **0**

STRAORDINARIO Legge 549/1995 **NO** € **0**

Il sottoscritto dichiara sotto la propria responsabilità civile e penale:
 - di aver dato, susseguendo i presupposti, per i lavoratori occupati nel trimestre, alle approvazioni contributive previste dalle vigenti disposizioni di legge
 - il rispetto della legislazione sul collocamento e gli obblighi derivanti dai contratti collettivi
 - il sottoscrivere anziché l'INPS a riscuotere i contributi per la previdenza ed assistenza integrativa, nonché a riscuotere i contributi di assistenza contributiva previsti dai contratti collettivi di lavoro.

Il sottoscritto dichiara che la presente denuncia è composta di n. **01** pagine e da n. **01** sezioni

Questa è la pagina n. **01** di **02** relative a n. **01** lavoratori.

Il sottoscritto dichiara sotto la propria responsabilità civile e penale, ai sensi della legge n. 15 del 31 gennaio 1968 e successive modificazioni ed integrazioni, che i dati riportati nei quadri A - B - C - D e nei successivi quadri E - F sono rispondenti al vero.

INPS MOD. DMAG UNICO

REGIONE **BOLZANO** ANNO TRIMESTRE **2010** 2° 3° 4°

COGNOME / NOME AZIENDA **AZZIENDI AGRICOLA SRL**

VIA **VIA MARE** COD. FISCALE **01234567021**

CAP **31043** C.A.P. **021018**

CITTA' **RACINES** PROV. **BZ** COD. STAB. **09040**

INDirizzo TELEFONO **02107002** COD. FISCALE **02107002**

TIPO AZIENDA **06** TIPO MANODOPERA **I** TIPO DICHIARAZIONE **P** SOCIETA' **02107002**

RIALLINEAMENTO **NO** DATA CENTRALITÀ **01/01/00** DATA ADESIONE **01/01/00**

EMERSIONE **NO** Legge 383 / 2001 DATA DICHIARAZIONE **01/01/00** DATA DICHIARAZIONE **01/01/00**

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ Legge 166/1991 **NO** € **0**

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ Legge 135/1997 **NO** € **0**

STRAORDINARIO Legge 549/1995 **NO** € **0**

Il sottoscritto dichiara sotto la propria responsabilità civile e penale:
 - di aver dato, susseguendo i presupposti, per i lavoratori occupati nel trimestre, alle approvazioni contributive previste dalle vigenti disposizioni di legge
 - il rispetto della legislazione sul collocamento e gli obblighi derivanti dai contratti collettivi
 - il sottoscrivere anziché l'INPS a riscuotere i contributi per la previdenza ed assistenza integrativa, nonché a riscuotere i contributi di assistenza contributiva previsti dai contratti collettivi di lavoro.

Il sottoscritto dichiara che la presente denuncia è composta di n. **01** pagine e da n. **01** sezioni

Questa è la pagina n. **01** di **02** relative a n. **01** lavoratori.

Il sottoscritto dichiara sotto la propria responsabilità civile e penale, ai sensi della legge n. 15 del 31 gennaio 1968 e successive modificazioni ed integrazioni, che i dati riportati nei quadri A - B - C - D e nei successivi quadri E - F sono rispondenti al vero.

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ Legge 166/1991 **NO** € **0**

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ Legge 135/1997 **NO** € **0**

STRAORDINARIO Legge 549/1995 **NO** € **0**

TOT. DICHIARANTI **47** TOTALE RETRIBUZIONE **260** LAVORATORI DICHIARANTI IN QUESTA PAGINA **02** DI **02**

Agricoltura operai

SCHEDA DI SINTESI DEL CCNL

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Confagricoltura, Coldiretti, Confederazione Generale Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	25.5.2010	1.1.2010	[1]	31.12.2013	-

[1] La contrattazione nazionale conserva il compito di indicare i «minimi salariali nazionali» di area, valevoli per il primo biennio di applicazione del Ccnl, mentre il ruolo della contrattazione provinciale è quello di definire i «salari di qualifica», nel rispetto dei minimi nazionali, valevoli per il secondo biennio di vigenza del Ccnl.

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 1° maggio 2010 (per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei Contratti provinciali in applicazione del Ccnl 6 luglio 2006) sono incrementati:

- a decorrere dal 1° maggio 2010 del 2,5%;

- a decorrere dal 1° gennaio 2011 dell'1,6%.

La suddetta percentuale del 2,5%, relativa alla prima tranche di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

I Contratti Provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto previsto dagli articoli 15 e 27 (norma transitoria) del Ccnl.

MINIMI SALARIALI DI AREA STABILITI A LIVELLO NAZIONALE

Area	Livello	Qualifiche	Minimi 1.1.2007	Minimi 1.1.2011	Contingenza ⁽¹⁾
<i>A) Operai agricoli (importi mensili)</i>					
1 ^a		Specializzati super	1.070,14	1.200,00	
1 ^a		Specializzati	1.070,14	1.200,00	
2 ^a		Qualificati super	984,77	1.100,00	
2 ^a		Qualificati	984,77	1.100,00	
3 ^a		Comuni	648,57	750,00	
<i>B) Operai florovivaisti (importi orari)</i>					
1 ^a	A	Specializzati super	6,42	7,20	
1 ^a	B	Specializzati	6,42	7,20	
2 ^a	C	Qualificati super	5,90	6,60	
2 ^a	D	Qualificati	5,90	6,60	
3 ^a	E	Comuni	5,37	6,20	

[1] Conglobata nel minimo.

N.B. I minimi salariali di cui sopra trovano applicazione, per le Province dove siano stati stipulati i Contratti provinciali, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2013; per le altre Province dal 1° gennaio 2011.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
[1]				

[1] Conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	169	39 ore distribuite su 6 giorni ^[1]

[1] Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Dlgs 8 aprile 2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista e per le altre, a compensazione, in misura inferiore. La variabilità dell'orario ordinario settimanale è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Voci	Descrizione
Una tantum	non prevista
Premi aziendali e di ris.	non regolamentati
Indennità trasferta	non regolamentata
Gratifica natalizia	vedere tredicesima
Tredicesima	1 mensilità, da erogarsi al termine di ogni anno
Quattordicesima	1 mensilità, da erogarsi entro il 30.4

RETRIBUTIVI

Altre mensilità aggiuntive	non previste																								
Scatti anzianità	5 biennali - dall'1.7.2006: specializzati super = € 12,78; specializzati = € 12,50; qualificati super = € 11,93; qualificati = € 11,36; comuni = € 9,89																								
Anzianità convenzionale	non prevista																								
Straord. (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 250 ore annue (massimo 2 ore giornaliere e 12 settimanali). <table border="0"> <thead> <tr> <th><i>Maggiorazioni:</i></th> <th>Agricoli</th> <th>Florovivaisti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- lavoro notturno in turni</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo in turni</td> <td>10%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>- lavoro straordinario</td> <td>25%</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo</td> <td>35%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro notturno</td> <td>40%</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro straordinario festivo</td> <td>40%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo notturno</td> <td>45%</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Banca ore - È consentito ai lavoratori agricoli che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale. Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita</p>	<i>Maggiorazioni:</i>	Agricoli	Florovivaisti	- lavoro notturno in turni	10%	10%	- lavoro festivo in turni	10%	-	- lavoro straordinario	25%	29%	- lavoro festivo	35%	40%	- lavoro notturno	40%	48%	- lavoro straordinario festivo	40%	50%	- lavoro festivo notturno	45%	55%
<i>Maggiorazioni:</i>	Agricoli	Florovivaisti																							
- lavoro notturno in turni	10%	10%																							
- lavoro festivo in turni	10%	-																							
- lavoro straordinario	25%	29%																							
- lavoro festivo	35%	40%																							
- lavoro notturno	40%	48%																							
- lavoro straordinario festivo	40%	50%																							
- lavoro festivo notturno	45%	55%																							
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione provinciale potrà riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale. Le parti potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività. La predetta erogazione avrà le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente																								
Indennità	- i lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio). Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. I contratti provinciali potranno prevedere la forfettizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata; - di trasferimento: gli operai florovivaisti hanno diritto, oltre al rimborso di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia, ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di 7 giornate di retribuzione																								
Mansioni discontinue	non previste																								
Cottimo, magg. garantita	disciplinato dai contratti provinciali																								
Erogazione Tfr	nessuna particolarità																								
Vitto e alloggio	non regolamentati																								

ORARIO DI LAVORO

Ferie	26 giorni lavorativi
Permessi retribuiti	11 ore cumulabili massimo in un trimestre, per i membri di organismi direttivi sindacali, provinciali, regionali, nazionali; 4 ore mensili cumulabili massimo in un quadrimestre, per i delegati aziendali; 3 giorni per lutto familiare; 13 ore annue per assemblee dei lavoratori; 1 giorno al lavoratore padre in occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoitivo di un minore; fino a 3 giorni all'anno ai lavoratori membri eletti dell'assemblea di Agrifondo, per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate; 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno, all'operaio a tempo indeterminato che la frequenza a corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti; potranno beneficiare dei suddetti permessi 1 lavoratore per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato; per corsi di recupero scolastico: 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno (tali ore possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni). Tale diritto è concesso ad 1 lavoratore nelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed al 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato
Riduzione orario	non prevista
Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono
Festività soppresse	per le 4 festività soppresse sarà corrisposta, oltre alla normale retribuzione, una giornata di paga ordinaria (fatta eccezione per i casi ove non vi sia stata prestazione lavorativa); in alternativa mediante giornate di riposo
Flessibilità orario contr.	vedere orario di lavoro
Permanenza massima passaggio cat. superiore	- <i>agricoli</i> : passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo continuativo di almeno 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno; - <i>florovivaisti</i> : passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1 ^a e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2 e a quelli dell'area 1; 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2 e dell'area 3 e nel caso di passaggio dall'area 3 all'area 2. I termini di 15 e 25 giorni possono essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi
Passaggio qualifica sup.	nessuna particolarità

Malattia	<p>a. agricoli: conservazione del posto per 180 giorni. Durante tale periodo l'operaio continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile eventualmente goduti all'atto della malattia;</p> <p>b. florovivaisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto per 180 giorni; - l'operaio ha diritto, in aggiunta al trattamento di legge, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1.2 dell'anno in corso 																				
Infortunio	<p>a. agricoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi dall'infortunio; - l'integrazione salariale corrisposta dalle Casse <i>extra legem</i> agli operai agricoli a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni, dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore dall'1.2 dell'anno in corso; <p>b. florovivaisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi dall'infortunio; - fermo restando quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni, l'operaio ha diritto, a partire dal 4° giorno e per un massimo di 180 giorni, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera pari alla differenza tra l'indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1.2 dell'anno in corso. Tale indennità non spetta a operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto, presso la stessa azienda, 30 giornate di lavoro continuativo. In caso contrario hanno diritto all'indennità, a partire dal 31° giorno da data assunzione e per durata di 45 giornate/anno 																				
Maternità	vale quanto previsto dal Dlgs n. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali																				
Congedo matrimoniale	10 giorni con decorrenza della retribuzione, per gli operai a tempo indeterminato																				
Servizio militare	vedere DI Cps n. 303/1946 e Dpr n. 237/1964. N.B. Il Dlgs n. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della legge n. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005. Il DI n. 115/2005 (G.U. n. 151/2005) ha stabilito, invece, la cessazione anticipata del servizio di leva, per chi attualmente in servizio, a decorrere dall'1.7.2005																				
Permessi	ai dirigenti sindacali per l'espletamento della loro funzioni																				
Sospensione/riduzione lavoro o Cig	a quanti beneficiano del trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1 febbraio dell'anno in corso																				
Aspettative	<ul style="list-style-type: none"> - non superiore a 3 anni all'operaio agricolo cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza; - 4 mesi, anche non consecutivi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico 																				
Prova	26 giorni lavorativi, per gli operai classificati nella 1ª area; 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nella 2ª area; 14 giorni lavorativi, per gli operai classificati nella 3ª area																				
Preavviso	2 mesi, per licenziamento; 1 mese, per dimissioni																				
Tirocinio	non regolamentato																				
Apprendistato	<p>- durata: 24 mesi per la 2ª area professionale e di 48 mesi per la 1ª area professionale;</p> <p>- la retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente salario contrattuale per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato;</p> <p>- considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali delle ferie, 13ª e 14ª mensilità, festività, Tfr e periodo di prova con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.</p> <p>Apprendistato professionalizzante</p> <ul style="list-style-type: none"> - può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge n. 53/2003, può essere stipulato a partire dal 17° anno di età; - durata: <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>Area</th> <th>Durata complessiva</th> <th>1° periodo</th> <th>2° periodo</th> <th>3° periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ª</td> <td>60 mesi</td> <td>20 mesi</td> <td>20 mesi</td> <td>20 mesi</td> </tr> <tr> <td>2ª</td> <td>48 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>3ª</td> <td>24 mesi</td> <td></td> <td></td> <td>24 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per la 3ª area il contratto può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - periodo di prova: pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione cui è finalizzato il contratto; - malattia e infortunio: in caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli artt. 58 e 59 del Ccnl; - inquadramento e trattamento economico: <ul style="list-style-type: none"> - nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale; - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale; - nel terzo periodo: al livello di destinazione finale; - formazione: 120 ore medie annue, ridotte a 80 nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le Parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 49, del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276, come da allegato n. 3 al Ccnl 6.7.2006 	Area	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo	1ª	60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi	2ª	48 mesi	12 mesi	12 mesi	24 mesi	3ª	24 mesi			24 mesi
Area	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo																	
1ª	60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi																	
2ª	48 mesi	12 mesi	12 mesi	24 mesi																	
3ª	24 mesi			24 mesi																	

Contratto tempo determinato	<p>l'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:</p> <p>a. per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;</p> <p>b. per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;</p> <p>c. di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo. A decorrere dall'1.1.2003 gli operai assunti per le causali b. e c. possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.</p> <p>All'operaio a tempo determinato compete il terzo elemento quale pari al 30,44% del salario contrattuale così come definito dal salario provinciale. Tale somma viene erogata quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi: 5,45%, festività nazionali e infrasettimanali; 8,33%, ferie; 8,33%, 13^a mensilità; 8,33%, 14^a mensilità.</p> <p>All'operaio a tempo determinato compete il Tfr per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il Tfr non si calcola sul terzo elemento. L'operaio a tempo determinato assunto per un periodo superiore a 30 giorni è soggetto ad un periodo di prova pari a 2 giorni lavorativi</p>
Part-time	<p>la durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi: per prestazioni settimanali: 24 ore; per prestazioni mensili: 72 ore; per prestazioni annuali: 500 ore.</p> <p>I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che, all'atto dell'assunzione, sono occupati presso altro datore di lavoro.</p> <p>I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per i quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore.</p> <p>È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario concordato, con una maggiorazione del 15%. In caso di superamento del limite di cui sopra, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35%.</p> <p>Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel limite massimo previsto dal Ccnl.</p> <p>Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi purché vi siano oggettive esigenze tecnico-produttive e/o esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.</p> <p>Nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedono una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.</p> <p>Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15%</p>
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>la somministrazione è ammessa nei seguenti casi: <i>a)</i> attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio; <i>b)</i> esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali; <i>c)</i> sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del Dlgs n. 626/1994; <i>d)</i> sostituzione di lavoratori assenti; <i>e)</i> esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali; <i>f)</i> necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico; <i>g)</i> impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente; <i>h)</i> temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.</p> <p>Ad ogni azienda spettano comunque 2 unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro. In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (270 giornate). Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno</p>
Lavoro stagionale	non regolamentato
Lavoro ripartito	non regolamentato
Collocamento	nessuna particolarità
Previdenza integrativa/complementare	<p>le contribuzioni dovute al Fondo di previdenza complementare volontaria sono costituite da: 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento; 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento; una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993; il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993; il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo determinato. Il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato fino ad un massimo del 2% da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr. Le Parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo nonché della sua pubblicizzazione alle imprese ed ai lavoratori dipendenti la somma di € 2,58 a carico dei datori di lavoro</p>
Assistenza integrativa	i datori di lavoro finanziano il Fondo integrativo sanitario con una quota pari a € 51,65 annue, per i lavoratori a tempo indeterminato, e a € 0,34 giornaliera, per i lavoratori a tempo determinato
Polizze vita e infortuni	non previste
Quadri	non previsti