



I RAPPORTI DI LAVORO IN AGRICOLTURA

**LAVORO AUTONOMO,
COLLABORATORI FAMILIARI,
SCAMBIO DI MANODOPERA
RAPPORTI LAVORO OCCASIONALI - VOUCHER,
LAVORO DIPENDENTE,
APPALTI O SOMMINISTRAZIONE,**



LAVORO AUTONOMO

- Possono iscriversi i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali delle imprese agricole costituite in forma individuale o collettiva (circolare INPS 24 maggio 2004, n. 85).
- I coltivatori diretti sono piccoli imprenditori agricoli che svolgono l'attività in modo esclusivo e prevalente, e si dedicano alla coltivazione manuale dei fondi e/o all'allevamento e alle attività connesse. Possono iscriversi anche i familiari: coniuge, parenti e affini entro il 4° grado.



LAVORO AUTONOMO

- Lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli è un istituto regolato dall'**art. 2139 del codice civile**, che così recita: “Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi.”
- E' consentito rendere prestazioni meramente occasionali o ricorrenti di breve periodo, nell'ambito delle attività agricole, ai parenti ed affini fino al 4° grado, senza che in nessun modo si instauri un rapporto di lavoro autonomo o subordinato.



LAVORO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA 1

- E' possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:
- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o ad un ciclo di studi universitario;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo [19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150](#);
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, altre prestazioni INPS



LAVORO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA 2

- Il ricorso al lavoro occasionale è consentito esclusivamente alle imprese agricole che occupano non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato. Per l'applicazione del predetto requisito, si rinvia alle istruzioni fornite con la circolare n. 107/2017 ([cfr. il paragrafo 6.2](#)) e con il messaggio n. 2887/2017 ([cfr. il paragrafo 3](#)).
- In ogni caso è vietato il ricorso al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

LAVORO DIPENDENTE 1

- Il lavoro agricolo segue la medesima classificazione prevista dall'art. 2095 cod. civ. per la generalità dei lavoratori: dirigenti, quadri, impiegati e operai.
- Quest'ultima categoria è poi a sua volta suddivisa tra operai tempo indeterminato (c.d. OTI) e operai a tempo determinato (c.d. OTD).

La distinzione si riflette su tutta la disciplina del rapporto di lavoro; le maggiori differenze si riscontrano proprio con riferimento agli OTD (che sono la categoria più numerosa nel settore).

LAVORO DIPENDENTE 2

- Il Ccnl prevede la forma scritta solo per le assunzioni a tempo indeterminato e per quelle a tempo determinato ai sensi delle lettere b) e c) degli artt. 21 e 22 del Ccnl. Per l'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato è possibile prevedere un periodo di prova di 2 giorni lavorativi solo se la durata del contratto individuale è superiore a trenta giorni. Le parti stipulanti hanno previsto ulteriori strumenti a tutela del lavoratore:
- I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende e sono i contratti provinciali a definire le modalità di esercizio di tale diritto;
- l'art. 23 del Ccnl disciplina la trasformazione del rapporto a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per gli operai che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, almeno 180 giornate di effettivo lavoro.
- Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato non spetta agli operai a tempo determinato assunti per sostituzione di operai assenti.

Tabella retributiva braccianti avventizi dal'1/7/2021 – OTD PIACENZA

Qualifiche Livelli	Salario dal'1/7/2021
3 livello – Op. Qualificato Super	1.530,73
4 livello – Op. Qualificato	1.447,28
5 livello – Op. Comune	1.308,62

PAGA ORARIA PIACENZA

Qualifiche Livelli	Paga Oraria base	Totale Retribuzione
3 livello – Qualificato Super	9,09	12,64
4 livello – Qualificato	8,59	11,95
5 livello – Comune	<u>7,74</u>	10,76

LAVORO DIPENDENTE 3 OTD

- **gli operai a tempo determinato sono retribuiti solo per il lavoro effettivamente prestato e non necessariamente per tutte le giornate ricomprese all'interno della durata del rapporto di lavoro. All'operaio a tempo determinato viene garantita una retribuzione equivalente a quella dei lavoratori a tempo indeterminato, comprensiva di tutti gli elementi dovuti a titolo di festività, ferie e mensilità aggiuntive. È prevista l'erogazione del terzo elemento, che compensa gli istituti contrattuali riconosciuti agli operai a tempo indeterminato.**



IL DURC ED ALTRI REQUISITI DELL'APPALTATORE

VALIDITA' TEMPORALE DEL DURC

DILAZIONI E RICORSI,

N. PROTOCOLLO,

CODICE FISCALE,

DENOMINAZIONE AZIENDA

AVVERTENZE E CONSIGLI

LA VISURA C.C.I.A.A.



DURC 1

- **Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) è il documento con il quale, in modalità telematica e in tempo reale, indicando il codice fiscale del soggetto da verificare, si attesta la regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, di Casse edili.**
- **L'esito positivo della verifica di regolarità genera il DURC online con validità di 120 giorni dalla richiesta.**



DURC 2

- Il DURC online è liberamente consultabile oltre che dal soggetto che lo ha richiesto anche da chiunque vi abbia interesse.
- In caso di dilazione dei debiti presso l'Agente della riscossione, l'azienda ha diritto al rilascio del DURC con esito regolare, tranne che non si accerti il mancato pagamento di otto rate, anche non consecutive.
- Ottenendo la rateazione dei debiti contributivi e pagando la prima rata, l'impresa ha diritto ad ottenere il **DOCUMENTO DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA.**

AVVERTENZE DURC CARTACEO

- **Controllare:**
 - **Codice Fiscale Azienda;**
 - **Denominazione Azienda**
 - **Numero Protocollo**
 - **Data di Scadenza**



AVVERTENZE IN CASO DI APPALTO

- ***“l’appalto di opere o servizi espletato con mere prestazioni di manodopera è lecito purché il requisito della “organizzazione dei mezzi necessari da parte dell’appaltatore”, previsto dall’art. 29 del d.lgs. n. 276 del 2003, costituisca un servizio in sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell’appaltatore”.***
- **L’appaltante, dunque, al di là del mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto, non deve esercitare diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell’appaltatore.**

AVVERTENZE IN CASO DI APPALTO

- **Controllare:**
 - Visura C.C.I.A.A.;
- **Denominazione Azienda;**
 - **Data;**
- **Attività Economica;**
- **Attiva o Inattiva?**

AVVERTENZE IN CASO DI APPALTO

- **Controllare:**
 - Che l'appaltatore abbia strumenti di lavoro;
 - Costi della Sicurezza;
- **Aggiornare;**
 - Documento Valutazione dei Rischi
- **Chiedere:**
 - Clausole di Garanzia e Controllo...



AVVERTENZE IN CASO DI APPALTO

• IMPRESE AGRICOLE SENZA TERRA

- ***ai fini previdenziali l'impresa dovrà essere dotata di un'effettiva struttura imprenditoriale con la predisposizione di mezzi, risorse e organizzazione, tanto da potersi configurare l'ipotesi del cd. appalto genuino. In mancanza di un'effettiva struttura imprenditoriale e dell'inquadramento previdenziale dell'azienda in altro settore diverso da quello agricolo, si configura l'ipotesi di assunzione di lavoratori al solo scopo di inviarli presso le aziende utilizzatrici, attraverso l'ipotesi dell'appalto di servizio o altri similari, integrando la fattispecie della mera somministrazione di manodopera".***



LA RESPONSABILITA' SOLIDALE DEL COMMITTENTE

- **ART. 29 LEGGE BIAGI:** in caso di appalto di opere o di servizi, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, e con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto...

LA RESPONSABILITA' SOLIDALE DELL'UTILIZZATORE ART. 35 DLGS 81/2015

- **1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.**
- **2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.**
- **3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.**



LA RESPONSABILITA' SOLIDALE: 5 ANNI

- **Con sentenza n. 18004 del 4 luglio 2019 la Suprema Corte, intervenendo sulla questione del termine di decadenza biennale (dalla cessazione dell'appalto) delle pretese contributive dell'Ente previdenziale nei confronti del Committente responsabile in solido, ha sostenuto che *"il termine di due anni previsto dal [D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29, comma 2](#), non è applicabile all'azione promossa dagli enti previdenziali, soggetti alla sola prescrizione"* (quinquennale).**



CONTRIBUTI e PRESTAZIONI INPS

- **Per l'anno 2021, l'aliquota contributiva è fissata nella misura complessiva del 29,50%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore. Ai fini del versamento della contribuzione, si richiamano le disposizioni in materia di minimali e massimali di legge.**
- **Le aliquote INAIL sono invariate nelle seguenti misure:**
- **Contribuzione Misura Assistenza Infortuni sul Lavoro 10,1250%**
Addizionale Infortuni sul Lavoro 3,1185%
- **Le Agevolazioni per zone tariffarie nel settore dell'agricoltura non si applicano alle aziende senza terra (appaltatori) ed alle aziende di somministrazione.**



CONTRIBUTI e PRESTAZIONI INPS

- **LA DISOCCUPAZIONE AGRICOLA PUO' SPETTARE A:**
- **Operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti;**
- **Operai agricoli a tempo indeterminato che vengono assunti o licenziati nel corso dell'anno civile, dando luogo, così, a eventuali periodi di mancata occupazione al di fuori del contratto di lavoro;**
- **Piccoli coloni;**
- **Compartecipanti familiari;**
- **Piccoli coltivatori diretti che integrano fino a 51 le giornate di iscrizione negli elenchi nominativi mediante versamenti volontari.**



CONTRIBUTI e PRESTAZIONI INPS

- **DECORRENZA E DURATA**

- L'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate entro il limite massimo di 365 giornate annue, dalle quali si dovranno detrarre:
- le giornate di lavoro dipendente agricolo e non agricolo;
- le giornate di lavoro in proprio agricolo e non agricolo;
- le giornate indennizzate a titolo di malattia, maternità, infortunio, ecc.;
- quelle non indennizzabili, quali, per esempio, quelle successive all'espatrio definitivo.

- **QUANTO SPETTA**

- L'indennità spetta nella misura del 40% della retribuzione di riferimento. Dall'importo spettante viene detratto il 9% dell'indennità giornaliera di disoccupazione a titolo di contributo di solidarietà. Questa trattenuta viene effettuata per un massimo di 150 giorni.
- Agli operai agricoli a tempo indeterminato l'indennità viene erogata per un importo pari al 30% della retribuzione effettiva. Non è applicata la trattenuta per contributo di solidarietà.
- L'indennità viene pagata direttamente dall'INPS in un'unica soluzione.



CONTRIBUTI e PRESTAZIONI INPS

- L'interessato, contestualmente alla domanda di indennità di disoccupazione agricola, può richiedere l'ANF (Assegno al Nucleo Familiare) entro il limite della prescrizione retroattiva di cinque anni. I requisiti relativi al reddito e alla composizione del nucleo familiare sono gli stessi previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.
- L'INPS eroga l'assegno per il nucleo familiare sull'indennità di disoccupazione spettante e, limitatamente agli operai agricoli a tempo determinato, sull'attività lavorativa dipendente prestata nel settore agricolo. La percezione dell'assegno è legata alla durata dell'attività lavorativa.



CONTRIBUTI e PRESTAZIONI INPS CISOA

• CAUSE SOSPENSIONE

- AVVERSITA' ATMOSFERICHE**
- FENOMENI INFETTIVI E ATTACCHI PARASSITARI RILEVANTI**
- PERDITA CONSISTENTE DEL PRODOTTO**
- SICCITA', ELEVATA TEMPERATURA**
- BREVE STASI STAGIONALE PER FINE LAVORO O MANCANZA LAVORO**
- MANCANZA NON PREVISTA DI MATERIE PRIME**



CONTRIBUTI e PRESTAZIONI INPS CISOA

LA NORMATIVA SI APPLICA ANCHE ALLE IMPRESE APPALTATRICI NON INDUSTRIALI

POSSONO AVER DIRITTO OPERAI, QUADRI, IMPIEGATI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E ALMENO 181 GIORNATE DI LAVORO ANNUO PRESSO LA STESSA AZIENDA, NONCHE' APPRENDISTI CON CONTRATTO PROFESSIONALIZZANTE



LA LEGGE 199/2016 SUL CAPORALATO 1

- Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:
 - 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
 - 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

LA LEGGE 199/2016 SUL CAPORALATO 2

- **Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:**
- **1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;**
- **2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;**



LA LEGGE 199/2016 SUL CAPORALATO 3

- **3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;**
- **4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.**



LA LEGGE 199/2016 SUL CAPORALATO 4

- **Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:**
- **1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;**
- **2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;**
- **3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro».**