

IL DATORE DI LAVORO IN AGRICOLTURA

DEFINIZIONI

LAVORO

L'espressione "lavoro" identifica sul piano giuridico ogni attività umana suscettibile di valutazione economica. In tal senso il lavoro, o più precisamente la prestazione lavorativa, come dispone il codice civile, è oggetto di obbligazione contrattuale. Ciò significa che alla base della prestazione lavorativa c'è un contratto che rappresenta lo strumento fondamentale attraverso cui una persona (il lavoratore) pone le proprie energie fisiche ed intellettuali a disposizione di un'altra persona (il datore di lavoro).

La prestazione così individuata è un'attività che crea ricchezza e che deve trovare giustificazione in una controprestazione onerosa, che viene denominata "retribuzione" per le prestazioni di lavoro dipendente e "corrispettivo" per le prestazioni di lavoro autonomo.

Come sancisce il codice civile il lavoratore subordinato si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

IMPRENDITORE AGRICOLO

"chi esercita personalmente o in forma aggregata una delle attività considerate agricole ai sensi dell'articolo 2135 del codice civile e quindi: le attività di coltivazione del fondo, l'allevamento di animali e la silvicoltura (coltivazione e utilizzo del bosco). Sono considerate agricole anche le attività connesse a quelle elencate, vale a dire quelle finalizzate al compimento di un determinato ciclo "biologico" o di una sua fase, anche di tipo animale, e alla valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale. Tra le attività connesse che devono necessariamente affiancare e non sostituire l'attività agricola vera e propria, primaria importanza rivestono quelle agrituristiche e le attività di acquacoltura dolce, salmastra e marina.

Il decreto legislativo 226/2001 ha equiparato all'imprenditore agricolo:

- Chi svolge una attività ittica
- Le aziende "florovivaistiche" che eseguono lavori di manutenzione del verde e producono piante, fiori e sementi
- Quelle "faunistiche-venatorie"
- I coltivatori diretti e le cooperative del settore selvicolturale

A. COLTIVATORE DIRETTO

Sono considerati tali i proprietari, affittuari, enfiteuti e usufruttuari che direttamente e abitualmente si dedicano alla manuale coltivazione dei fondi e al governo del bestiame. I requisiti disposti per legge sono:

- Una azienda agricola il cui fabbisogno lavorativo non sia inferiore a 104 giornate annue
- La forza complessiva lavorativa del proprio nucleo familiare non sia inferiore a un terzo di quella occorrente per le normali necessità aziendali

B. IMPRENDITORE AGRICOLO PROFESSIONALE

Figura imprenditoriale che per beneficiare di eventuali aiuti alla produzione agricola da parte della Comunità Europea deve dimostrare di essere in possesso delle idonee conoscenze e competenze professionali come previsto dal Regolamento della Comunità Europea numero 1257 del 1999 (esame colloquio della Provincia Autonoma di Trento).



L'imprenditore agricolo deve inoltre dedicare obbligatoriamente alle attività agricole almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo e ricavare dall'attività agricola almeno il 50% del proprio reddito complessivo da lavoro.

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'articolo 11 del CCNL operai agricoli e florovivaisti prevede l'obbligatorietà della forma scritta nel caso di assunzione di lavoratori a tempo determinato e indeterminato.

Gli elementi essenziali che devono comparire nel contratto individuale sono:

- Data di inizio del rapporto
- Il profilo professionale
- Le mansioni
- Il periodo di prova
- Il trattamento economico.

Il contratto collettivo nazionale di riferimento si divide in due grandi settori gli operai agricoli e gli operai florovivaisti. Sia l'una che l'altra categoria viene poi classificata in tre distinte aree professionali.

1° area: il lavoratore in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono lo svolgimento di lavori complessi o richiedenti una apposita specializzazione

2° area: operai che svolgono compiti di minore complessità, ma per il cui svolgimento occorrono comunque conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo.

3° area: lavoratori in grado di eseguire esclusivamente mansioni semplici e generiche.

L'individuazione delle mansioni specifiche e dei relativi profili professionali, nonché il loro inquadramento e quindi la retribuzione per ciascuna area, sono affidati alla contrattazione provinciale

L'articolo 28 del CCNL stabilisce che qualora gli operai per motivi aziendali siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con il livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso, invece, siano adibiti a mansioni con livello retributivo superiore acquisiscono il diritto, per tutto il periodo, al trattamento economico corrispondente all'attività svolta; acquisiscono anche il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi oppure saltuariamente per un periodo annuale non inferiore a 40 giorni.

ADEMPIMENTI NECESSARI PER L'ASSUNZIONE

La denuncia aziendale

Prima di avviare un rapporto di lavoro è obbligatorio da parte del datore di lavoro effettuare una preventiva denuncia dell'attività agricola svolta all'Inps, tramite una particolare e specifica procedura telematica, la "denuncia aziendale".

Tale denuncia attesta la composizione agro-economica dell'azienda, indica la tipologia delle attività che si svolgono e gli strumenti necessari allo scopo.

Oltre ai dati anagrafici quindi del datore di lavoro e l'ubicazione dell'azienda devono essere indicati con precisione l'attività agricola esercitata, i dati catastali, il numero dei capi di bestiame allevati, le colture praticate, le eventuali attività complementari e accessorie e il fabbisogno presunto di manodopera espresso in giornate.

Tutti i datori di lavoro devono inviare tale denuncia esclusivamente in via telematica.

Il registro d'impresa

Effettuata la denuncia aziendale il datore di lavoro prima di assumere concretamente i lavoratori deve richiedere all'Inps il rilascio del registro d'impresa.

Tale documento permette di adempiere all'obbligo di tenuta del libro paga e matricola e in base ad una prassi consolidata rappresenta anche il contratto individuale di lavoro, rilasciato quindi dall'Inps è vidimato e numerato su ogni foglio.

Il registro d'impresa può essere di due tipi:

- ORDINARIO adottato dalle imprese che assumono operai a tempo determinato o indeterminato per un numero di giornate superiori a 270/anno. Si compone di due sezioni, una sezione matricola dove si indicano tutti gli elementi necessari al riconoscimento del dipendente e alla contrattazione (è il contratto individuale di lavoro) e una sezione presenze dove vengono riportati i giorni in cui si è svolta la prestazione.
- SEMPLIFICATO adottato dalle imprese che occupano solo operai a tempo determinato per un numero complessivo di giornate inferiori a 270 ed è composto solamente dalla sezione matricola.

Il registro d'impresa va conservato per almeno 10 anni dall'ultima registrazione e se non usati i fogli vanno comunque conservati per 10 anni dalla loro vidimazione.

I datori di lavoro hanno la facoltà di tenere i documenti di lavoro presso lo studio di professionisti abilitati (associazioni di categoria, consulenti del lavoro, ecc.) comunicando preventivamente alla Direzione Provinciale del lavoro le generalità del depositario ed avendo comunque copia del libro matricola e paga sul luogo di lavoro.

Il decreto legge 112 del 25 giugno 2008 all'articolo 39 abroga oltre al Libro Paga e Matricola anche il Registro d'Impresa ed istituisce il Libro unico del Lavoro.

E' pertanto dal 25 giugno 2008 che è iniziato un periodo transitorio che è finito al 31 dicembre 2008 dove si può tenere in alternativa uno dei due Libri.

Per tutte le assunzioni che hanno quindi decorrenza dal 1° gennaio 2009 non verrà più compilato né il libro Matricola e Paga né il Registro d'Impresa.

Comunicazioni obbligatorie

La legge finanziaria del 2007 sancisce che tutte le comunicazioni relative all'instaurazione di un rapporto di lavoro (di qualsiasi forma) devono essere presentate al Centro per l'Impiego territorialmente competente almeno il giorno precedente l'instaurazione del rapporto mediante documentazione avente data certa.

Dall'11 gennaio 2008 tale presentazione deve avvenire esclusivamente per il tramite dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti.

L'instaurazione del rapporto di lavoro va quindi comunicata entro le 24 del giorno precedente all'inizio effettivo anche se il giorno precedente sia festivo.

Sono previste solo due eccezioni:

- Assunzione d'urgenza per motivi produttivi in cui si compila un modulo più ristretto al quale va comunque, entro 5 giorni, fatta seguire l'assunzione standard
- Assunzione per causa di forza maggiore dove senza nemmeno compilare il modello URG (vedi sopra) si può comunicare l'assunzione entro i 5 giorni successivi. Tale soluzione si può utilizzare solamente quando la natura imprevedibile e improcrastinabile dell'evento siano effettivamente tali da dover utilizzare tale eccezione.

Il datore di lavoro deve comunicare la cessazione del rapporto di lavoro entro i 5 giorni successivi all'evento, sempre entro i 5 giorni successivi si possono comunicare variazioni tipo: la proroga del termine, il passaggio da tempo determinato a indeterminato, il cambio da tempo parziale a tempo pieno.

Con l'entrata in vigore del decreto le comunicazioni obbligatorie effettuate per via telematica producono effetti anche nei confronti delle altre amministrazioni (Inps, Inail, Sportello Unico per l'Immigrazione).

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Nel contratto a tempo indeterminato non è stata fissata a priori la durata della prestazione. Qualsiasi contratto è generalmente considerato un tempo indeterminato a meno che non sia espressamente indicata una forma diversa.

Anche nel contratto a tempo indeterminato prima che il contratto produca ogni effetto è previsto un periodo di prova, e deve risultare da atto scritto, durante il quale entrambe le parti possono recedere in qualsiasi momento.

Nel contratto dell'agricoltura l'articolo 12 prevede:

- 26 giorni lavorativi per gli operai della prima area
- 20 giorni lavorativi per gli operai della seconda area
- 14 giorni lavorativi per gli operai della terza area

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' il contratto che prevede un termine finale di durata. E' attualmente disciplinato dal D. Lgs 368 del 06/09/2001 e integrato poi dal collegato alla finanziaria del 2007.

Il contratto di lavoro a termine può essere stipulato quando vi siano ragioni di ordine tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che richiedono un incremento di manodopera per un periodo di tempo limitato.

La forma è obbligatoriamente quella scritta ad eccezione fatta per i contratti di durata inferiore ai 12 giorni, il massimo della durata è 36 mesi.

C'è la possibilità che il termine venga prorogato una sola volta sempreché il contratto iniziale non abbia durata superiore ai tre anni e con il consenso del lavoratore.

In agricoltura all'operaio agricolo assunto a termine è consentito chiedere la trasformazione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato qualora nel corso dei dodici mesi successivi all'assunzione superi le 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda, è comunque compito del lavoratore esercitare tale facoltà mediante comunicazione scritta entro 6 mesi a pena di decadenza del diritto.

Sono previste varie forme di contratto come per esempio il contratto di **APPRENDISTATO** o finalizzato ad impartire l'addestramento ad un lavoratore perché egli possa conseguire la capacità tecnica di diventare un operaio qualificato.

L'apprendistato va progettato con la compilazione di modulistica apposita da presentare alla Direzione provinciale del Lavoro ed ha una durata in Trentino tra i 24 e i 60 mesi a seconda dell'area ove verrà poi inquadrato il dipendente.

L'apprendistato potrà essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

All'interno del periodo di apprendistato sia il datore di lavoro che il lavoratore saranno soggetti a delle ore di formazione professionale esterna con dei corsi programmati e organizzati, nel nostro caso, dalla Provincia Autonoma. Il lavoratore sarà soggetto a 120 ore annue di formazione riducibili ad 80 nel caso sia in possesso di un titolo di studio collegato al profilo da conseguire.

L'apprendistato per il datore è conveniente per quanto riguarda il pagamento dei contributi Inps, visto che sono previste delle percentuali altamente convenienti sia a carico dello stesso datore che a carico del dipendente. Un dipendente assunto con il contratto di apprendistato è considerato alla stregua di un dipendente a tempo indeterminato.

Esiste anche il contratto di lavoro subordinato a **TEMPO PARZIALE**, di tipo orizzontale se il lavoratore avrà una riduzione d'orario giornaliera, di tipo verticale se il lavoratore farà un



tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana e di tipo misto quando le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa risultano una combinazione tra i due precedenti.

Il tempo parziale è sempre trasformabile in tempo pieno tramite comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro con accordo di entrambe le parti.

In caso di assunzione di lavoratori full time spetta un diritto di precedenza al dipendente già assunto a tempo parziale per una eventuale trasformazione.

A richiesta della lavoratrice madre o del lavoratore padre, nei primi 3 anni di vita del figlio è concessa la trasformazione a part time, con un minimo di 24 ore settimanali, del rapporto di lavoro.

LAVORO OCCASIONALE ED ACCESSORIO

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Nel settore agricolo non sono considerate prestazioni di natura occasionale quelle rese da parenti e affini entro il terzo grado, quelle rese per motivi di solidarietà a titolo gratuito o dietro rimborso spese.

Con il D.M. 12/03/2008 sono state disciplinate limitatamente all'anno 2008 le vendemmie di breve durata effettuate da studenti e pensionati per il settore agricolo. (Voucher)

LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e mezzo giornalieri su 6 giorni lavorativi con la possibilità di modularlo diversamente ove richiesto e concordato tra le parti.

Nel contratto agricolo per gli operai a tempo indeterminato sono previsti 26 giorni di ferie, per quanto riguarda l'operaio a tempo determinato invece a causa della discontinuità del lavoro le ferie invece sono riconosciute con un pagamento di una particolare voce di retribuzione e cioè il Terzo Elemento. Lo stesso elemento viene utilizzato anche come indennizzo delle eventuali Festività che all'operaio a tempo indeterminato vengono invece retribuite in maniera paritaria a quella degli altri contratti nazionali.

Per i giovani dai 16 ai 18 anni il periodo di ferie è stabilito in 30 giorni lavorativi.

Come permesso straordinario è concesso al lavoratore padre una giornata di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio.

E' prevista la possibilità di effettuare del lavoro straordinario con un tetto massimo di due ore giornalieri e dodici ore settimanali, fermo restando un massimo di 200 ore annuali.

Le percentuali di maggiorazione stabilite dal Contratto Integrativo Provinciale degli operai agricoli sono le seguenti:

- Lavoro straordinario 25%
- Lavoro festivo 40%
- Lavoro notturno 40%
- Lavoro str. Festivo 50%
- Lavoro str. Notturno 45% - 60% per i tempi indeterminati

E' considerato straordinario il lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro, festivo se svolto la domenica o nei giorni festivi riconosciuti, notturno quello eseguito dalle 20 alle 06 nei periodi di orario solare o tra le 22 e le 05 per i periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente coincidente con la domenica, qualora l'attività dell'azienda richieda il lavoro durante la domenica il riposo di 24 ore dovrà essere concesso in altro giorno.

Le mensilità da corrispondere sono 14 per gli operai a tempo indeterminato, entro il 15 dicembre di ogni anno la 13esima e entro il 30 aprile di ogni anno la 14esima.



Ogni biennio di anzianità l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad uno scatto di anzianità da corrispondere mensilmente in cifra fissa a seconda dell'inquadramento contrattuale.

Per quanto riguarda il pagamento degli eventi di malattia e infortunio nel caso dell'operaio a tempo determinato la richiesta deve venire inoltrata direttamente agli enti preposti mentre per l'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro è obbligato ad anticipare per conto degli istituti per poi rivalersene in sede di dichiarazione.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel caso di risoluzione del rapporto a tempo determinato o si attende la scadenza naturale del contratto o si comunica una modifica del termine prefissato tramite UniLav.

Nel caso di tempi indeterminati il licenziamento è possibile solo, come negli altri contratti, per giustificata causa o motivo, mentre le dimissioni prevedono un periodo di preavviso di un mese a prescindere dall'area di inquadramento.

TFR

E' previsto che alla fine del rapporto di lavoro sia all'operaio a tempo indeterminato che a quello a tempo determinato venga corrisposta una indennità conosciuta normalmente con il nome di "liquidazione".

Mentre al tempo indeterminato è calcolata una mensilità diviso 13,5 rapportata all'anzianità lavorativa, al tempo determinato è liquidato un importo pari all'8,63% della retribuzione oraria.

CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI

Specializzato super

Operai in possesso di specifiche capacità professionali qualitativamente superiori agli altri specializzati.

Esempio: conduttore di macchine agricole operatrici complesse, conduttore di autocarri, giardiniere, responsabile di allevamento zootecnico.

Specializzato

Operai in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali, acquisite per titolo o per pratica, che consentono di eseguire una o più mansioni complesse.

Esempio: potatore, addetto agli allevamenti specializzati, addetto ai trattamenti antiparassitari

Qualificato super e qualificato

Operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per titolo o per pratica che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione, preparazione o valorizzazione della produzione agricola stessa.

Esempio: potatore esclusivo di viti, conduttore di macchine agricole a motore per condurre le quali non sia richiesta la patente di guida.

La differenza fra super e non è il grado di competenza e autonomia nello svolgimento della mansione.

Comune

I lavoratori incaricati dell'esecuzione di lavori ordinari, che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica

ACCORDO PROVINCIALE

Con il nuovo rinnovo contrattuale siglato in data 6/10/2008 vengono individuate anche le figure professionali per quanto riguarda quelle figure difficili da riconoscere.

- Cuoco di struttura agrituristica :operaio specializzato super
- Aiuto cuoco struttura agrituristica :operaio specializzato
- Cameriere di struttura agrituristica :operaio qualificato
- Lavapiatti di struttura agrituristica :operaio comune

Per quanto riguarda la manodopera addetta alle operazioni di raccolta l'articolo 8 del contratto provinciale compatibilmente con l'andamento stagionale per la provincia di Trento stabilisce i seguenti periodi di raccolta:

- Ciliegie dal 15/05 al 31/07
- Pere dal 15/07 al 30/10
- Susine dal 01/08 al 30/09
- Uva dal 01/09 al 10/11
- Mele dal 01/08 al 10/11

Relativamente alla manodopera adibita alla raccolta dei piccoli frutti si precisa che la tariffa di raccolta trova applicazione solo nei confronti di lavoratori che non superino le 75 giornate lavorative annue. E sempre limitatamente alle colture dei piccoli frutti sono state stabilite delle nuove tariffe per

1. Operai addetti oltre che alla raccolta a mansioni preliminari o complementari ad essa, trapianto e pulizia delle piante
2. Addetti che, oltre alle operazioni di cui al punto 1 svolgono anche attività di predisposizione dei siti di produzione.

All'articolo 13 viene specificato che il datore di lavoro agricolo deve consegnare all'operaio a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione, una tuta e un paio di scarpe da lavoro, oppure il loro controvalore pari a 150 euro annue, da erogare in unica soluzione entro il mese di febbraio.

In base all'articolo 26 sulla retribuzione viene accordato un aumento retributivo con decorrenza 01 gennaio 2009 pari al 3,6% dei salari in vigore.



IL DATORE DI LAVORO IN AGRICOLTURA – parte seconda

Il datore di lavoro è in tutti i settori, generalmente colui il quale si deve avvalere di aiuto da parte di terze persone per svolgere l'attività della propria azienda. Quindi incrementa il personale per coprire il monte ore necessario al normale svolgimento dell'attività in taluni casi, o in altri lo aumenta solo nello svolgimento delle operazioni straordinarie (vedi raccolta).

Il datore di lavoro in agricoltura non è necessariamente un Coltivatore Diretto, quindi una persona iscritta all'Inps e che fa dell'agricoltura la sua fonte principale di sostentamento, ma può essere anche un cosiddetto "agricoltore di seconda", l'hobbista.

L'agricoltore che ricerca personale si può rivolgere al mercato proponendo poi due tipi di inquadramento:

lavoratore autonomo: tramite contratti di collaborazione o voucher

lavoratore dipendente: con un contratto di subordinazione nelle varie forme che la contrattazione collettiva mette a disposizione.

Un'ulteriore forma di aiuto può ricercarla avvalendosi dello SCAMBIO DI MANODOPERA.

Lo scambio di manodopera è un contratto tra due imprenditori agricoli titolari di parità iva "attiva" e cioè un con una azienda agricola funzionante. E' uno scambio di ore e non di denaro ed è un uso riconosciuto e consolidato in tutto il territorio Trentino. In questo caso quindi non è necessaria una assunzione come d'altronde per familiari ed affini (parenti del coniuge) fino al 3° grado, come specificato dall'articolo 74 della Legge Biagi (l. 30 del 14 febbraio 2003), che riporta non più un riferimento solo alle operazioni di raccolta ma all'attività agricola in genere, di seguito l'articolo di legge:

Art. 74. Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (Legge Biagi)

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Prima di poter assumere comunque dei dipendenti il futuro Datore di Lavoro deve fare una comunicazione all'Inps, denominata Denuncia Aziendale. L'istituto chiede la compilazione di una scheda contenente i dati di tutte le particelle in proprietà, comodato o affitto che sono interessate nell'attività aziendale, ivi compresi eventuali allevamenti o attività connesse. Si dichiara anche il fabbisogno previsto di manodopera (oti o otd) anche in giornate. L'Inps chiede che tale comunicazione venga aggiornata il più frequentemente possibile, diciamo internamente che dovrebbe essere modificata quando cambia sostanzialmente l'ampiezza



aziendale o il prodotto, quindi anche nei cambi di coltura. Lo stesso istituto si riserva la possibilità di fare dei controlli anche matematici tra quello che viene indicato nella Denuncia Aziendale e quello che poi viene dichiarato nelle Trimestrali (DMAG unico) in giornate retribuite ai dipendenti.

L'istituto una volta esaminata la Denuncia, che viene inviata unicamente telematicamente, assegna un numero CIDA all'azienda che servirà per identificare la stessa nelle varie comunicazioni che possono esistere tra essa e l'istituto.

Una volta quindi esaminata e convalidata la Denuncia fino al 18 agosto 2008, venivano emessi dei fogli singoli denominati Registro d'Impresa, che equivalevano al registro matricola e paga delle aziende degli altri settori. Il Registro d'impresa poteva avere due versioni:

3. semplificato: con la sola indicazione dei dati del lavoratore e la presunta data di fine del contratto
4. ordinario: come il semplificato con l'adempimento ulteriore del segnare le presenze su appositi fogli stampati e vidimati dallo stesso ente

L'obbligo alla scelta fra i due registri la determinava il fatto che l'azienda avesse un fabbisogno superiore a 270 giornate annue di lavoro o avesse nel suo organico un operaio a tempo indeterminato.

Con l'avvento del **Libro Unico del Lavoro** di base, le regole non cambiano, al posto del Registro d'Impresa o del Libro Matricola il consulente (nel nostro caso la CIA) sarà tenuto a consegnare al Datore di Lavoro la copia del foglio di assunzione di ricevuta dell'invio dell'UNILAV come prova dell'avvenuta comunicazione al Ministero del Lavoro. La stessa ricevuta funge da contratto scritto tra datore e dipendente, quindi la stessa copia va consegnata anche a lui.

Altro obbligo del datore di lavoro è la conservazione del Registro Infortuni presso la sede dell'azienda stessa, da settembre 2007 non c'è più obbligo di vidimazione presso l'ASL pertanto chi non ne fosse provvisto o non lo trovasse più deve solo acquistarlo e conservarlo insieme agli altri documenti del personale.

Una volta individuata la persona da assumere va fatta la distinzione fra comunitario e non, il comunitario deve solo fornire carta d'identità o passaporto, codice fiscale (per chi fosse sprovvisto bisogna recarsi obbligatoriamente presso l'Agenzia delle Entrate e farne richiesta), domicilio se non presso lo stesso datore di lavoro e recarsi presso i nostri uffici per la comunicazione obbligatoria.

Se invece, fosse extracomunitario oltre alle cose riportate sopra, è obbligatorio che sia in possesso di un permesso di soggiorno, non turistico, che poi questo sia su tesserina magnetica o il vecchio permesso su carta formato A4 non conta, l'importante è che abbia validità, i.

Se non fosse in possesso di documento valido alla permanenza nel nostro paese, oltre a sconsigliare l'ospitalità per non incorrere in sanzioni penali, non è possibile l'assunzione



diretta ma bisogna chiedere l'autorizzazione al Ministero tramite la procedura istituita dallo Stato insieme all'emissione del Decreto Flussi.

Una nota per l'anno 2009 il Decreto per gli operai stagionali ad oggi non è ancora uscito siamo ancora in attesa di delucidazioni in merito, chiunque avesse necessità per marzo/aprile se fosse possibile bisognerebbe rivolgersi a manodopera comunitaria. Il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento comunica tramite un articolo apparso sul sito del Cinformi che anche per l'anno 2009 saranno chieste 3000 quote per il lavoro stagionale, quindi come nel 2008 pertanto problemi di quote non ce ne dovrebbero essere, e che attendono la delibera per i primi mesi del 2009.

Per procedere al richiamo a tutt'oggi è necessario consegnare il frontespizio del passaporto, e noi inoltreremo la richiesta di quota, quando elaborata e verificata la situazione dell'eventuale dipendente il Servizio Lavoro emette l'Autorizzazione, applichiamo 2 marche da bollo una sull'autorizzazione e una sulla pratica di richiesta e viene consegnata al richiedente (datore di lavoro)

Dall'anno scorso non serve più spedire l'autorizzazione al Consolato nel paese d'origine indicato in domanda, questa è visibile dal Consolato, nell'esatto momento della sua emissione, pertanto il lavoratore si reca per il rilascio del visto sul passaporto e può effettuare l'ingresso in Italia.

Arrivato, entro 8 giorni il lavoratore deve presentarsi al Cinformi per firmare il contratto che il Datore di Lavoro ha ritirato insieme all'autorizzazione presso i nostri uffici.

Entro 48 ore dall'arrivo in Italia, sia l'operaio comunitario che quello extracomunitario deve fare comunicazione per il domicilio agli organi preposti a seconda del comune di riferimento. Questo obbligo da diritto alla possibilità di richiedere poi la disoccupazione in Italia.

L'assunzione va poi formalizzata attraverso il sito www.co.lavoro.gov.it/co/ dove con la password che il Ministero ha rilasciato alla nostra Associazione di Categoria, si può accedere per comunicare appunto assunzioni, cessazioni, proroghe o rettifiche inerenti alle aziende agricole da noi assistite e al loro personale.

E' anche per questo adempimento che chiediamo la firma sulle deleghe presenti nella teca trasparente, per ufficializzare che la Confederazione ha diritto e obbligo di istituire, tenere e conservare il Libro Unico del Lavoro per Vostro conto e che questo ci permetterà di operare in piena libertà su tutta la gestione del personale.

Finita quindi la fase dell'assunzione, mensilmente l'ufficio paghe deve elaborare il cedolino vero e proprio, questo comporta da parte del Datore di Lavoro la comunicazione TEMPESTIVA delle giornate da inserire quindi a retribuzione. Oltre alle giornate da retribuire chi ha l'obbligo della tenuta del Registro delle Presenze (nel vecchio sistema chi aveva il registro d'impresa ordinario) DEVE comunicare anche i giorni effettivi di presenza da barrare nel registro che verrà stampato assieme al cedolino del mese di riferimento. La normativa da tempo fino al 16 del mese successivo per l'iscrizione a Libro Unico delle presenze anziché come nella vecchia normativa entro la giornata stessa, MA visto e considerato che risulterà



poi da una stampa che è la Confederazione che deve fare DEVONO venire comunicate entro il 5 di ogni mese successivo a quello di riferimento.

Una volta elaborato e stampato il cedolino l'ufficio provvederà quindi a calcolare l'importo dell'Irpef da pagare per il mese appena elaborato che va versato entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento, e ad addebitare ove abbiamo delega sul conto comunicato l'importo (eventualmente con l'utilizzo di crediti conosciuti presenteremo deleghe di importo pari a zero o ridotto).

EVENTI POSSIBILI NEL RAPPORTO DI LAVORO

MALATTIA: è un evento che va segnalato entro 48 ore dall'accadimento, una copia del certificato va inviata all'Inps e una va consegnata al datore di lavoro, ovviamente all'arrivo del cittadino comunitario o extracomunitario va richiesta anche l'assistenza sanitaria, non è una prestazione che il Datore di Lavoro anticipa ma viene erogata direttamente dall'Istituto previa presentazione di un modulo di richiesta per implementare il certificato inviato. L'operaio che può vantare più di 51 giornate nell'anno precedente può chiedere inoltre l'integrazione alla Cimlag, la cassa integrazione dei lavoratori agricoli alla quale sia il dipendente che il datore di lavoro pagano una contribuzione mensile, tale prestazione va richiesta direttamente alla Cimlag tramite i patronati o autonomamente entro il 31/03 dell'anno successivo all'evento. I primi 3 giorni di malattia sono a carico della Cimlag, dal 4° giorno in poi a carico del Datore di lavoro.

INFORTUNIO: evento gestito direttamente dall'Inail che richiede anch'esso una comunicazione entro 48 ore dall'accadimento da parte del Datore di lavoro e una comunicazione all'ufficio della Pubblica Sicurezza del comune ove si è verificato l'infortunio stesso. Il giorno dell'infortunio ed i 3 giorni successivi sono a carico del Datore di Lavoro mentre poi è un carico Inail.

FERIE PERMESSI 13ESIMA 14ESIMA TFR

il contratto dell'agricoltura per quanto riguarda gli operai assunti esclusivamente per la raccolta non prevede nessun elemento aggiuntivo alla retribuzione base (se non gli straordinari) dal momento che la tariffa oraria comprende già un'indennizzo della quota parte.

Per quanto riguarda invece l'operaio a tempo determinato (stagionale lungo) oltre alla retribuzione base viene anche pagato alla fine del rapporto di lavoro il TFR, trattamento di fine rapporto, pari all'8,63% della retribuzione provinciale (al momento sono 0,58 euro lordi ad ora retribuita)

Il lavoratore assunto a tempo Indeterminato ha tutti i diritti sopra elencati come qualsiasi altro dipendente di altri contratti nazionali, in dicembre quindi si liquida la 13esima, in aprile la 14esima, a fine rapporto la liquidazione e gli spettano 26 giornate lavorative di ferie.

DISOCCUPAZIONE



La disoccupazione viene richiesta tramite i patronati direttamente all'Inps entro la fine di marzo dell'anno successivo con riferimento alle giornate lavorate per l'anno in cui si chiede il trattamento.

I requisiti base sono almeno 102 giornate di contribuzione nel biennio precedente con un minimo di 52 giornate lavorate nell'anno, l'avvenuta comunicazione del domicilio entro le 48 ore di arrivo in Italia. Nel 2009 sarà erogata per un numero di giornate pari a quelle lavorate nel corso del 2008 fino a concorrenza del limite di 365 giornate annue, per un importo pari al 40% della retribuzione giornaliera convenzionale o di fatto. Verrà pertanto riconosciuta la copertura ai fini contributivi per l'intero anno (270 gg) finanziata da un contributo di solidarietà del 9% per ogni giornata indennizzata fino ad un massimo di 150 giornate che sarà detratta dall'indennità spettante. Per esempio se nel 2008 un lavoratore ha prestato attività per 98 giornate, gli verranno indennizzate al 40% della retribuzione altre 98 giornate visto che la somma totale del lavorato e dell'indennizzato da 196.

ANF

Il trattamento che riguarda l'assegno al nucleo familiare spetta a chi rientra ovviamente nelle tabelle istituite dall'Inps, possono chiedere l'anticipazione al datore di lavoro solamente gli operai a tempo indeterminato, per quanto riguarda gli altri si devono rivolgere ai patronati per presentare la richiesta direttamente all'istituto di previdenza.

TESSERINO DI RICONOSCIMENTO

Un altro adempimento a carico del Datore di Lavoro lo impone l'articolo 6 della L. 123 del 03/09/2007, infatti dispone che:

“dal 01/09/2007 per tutti i settore in caso di attività svolge in regime di appalto o subappalto, il personale dell'impresa deve essere dotato e deve esporre la tessera di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore e del datore di lavoro mentre si trova sul luogo di lavoro. Lo stesso obbligo è esteso anche ai lavoratori autonomi coinvolti nell'attività nel medesimo luogo che dovranno provvedervi per proprio conto.”

Tra le attività maggiormente esposte all'obbligo ci sono i contoterzisti e le imprese di manutenzione del verde.

Il tesserino di riconoscimento deve quindi, presentare obbligatoriamente le seguente caratteristiche:

- fotografia del lavoratore
- generalità del lavoratore
- indicazione del datore di lavoro.

VOUCHER



L'art. 22 del DL 112/2008 ha introdotto anche delle modifiche alla disciplina sul lavoro occasionale accessorio estendendo l'utilizzo di dette prestazioni a ulteriori settori di lavoro, come quello domestico e agricolo per le attività di carattere stagionale.

La sperimentazione del lavoro occasionale in ambito agricolo è cominciata quindi con la vendemmia 2008 per prestazioni effettuate da parte di studenti con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi, e pensionati.

Il voucher ha un valore nominale all'acquisto di 10 euro, non corrisponde assolutamente alla retribuzione oraria ma si può darle il valore che si è contrattato con il prestatore, a quest'ultimo al cambio presso gli uffici postali verranno corrisposti 7,50 netti. La differenza tra il costo d'acquisto e il cambio è data dalla contribuzione obbligatoria Inps e Inail.

In caso di acquisto superiore all'effettivo utilizzo il voucher potrà essere rimborsato da parte dell'Inps in tempi e modi che al momento non sono chiari nemmeno ai funzionari dell'istituto.

I limiti dei voucher sono stabiliti per i prestatori di **5.000 euro** per ogni committente.

I committenti che possono avvalersi dell'utilizzo dei voucher si dividono però in due grandi comparti:

- prestazioni occasionali svolte da pensionati e studenti per le sole attività agricole stagionali in favore di aziende di qualunque dimensione
- prestazioni occasionali svolte da qualsiasi soggetto prestatore per la generalità delle attività agricole in favore di aziende aventi un volume d'affari annuo inferiore ai 7.000 euro.

Tali attività non danno titolo a prestazioni di malattia, di maternità, di disoccupazione né ad assegno per il nucleo familiare.

I VANTAGGI DEL VOUCHER

L'impresa può beneficiare di prestazioni nella più completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione, senza dover stipulare alcun tipo di contratto e con una notevole semplificazione degli adempimenti.

Il prestatore può integrare le sue entrate attraverso tali prestazioni, il cui compenso è esente dal fisco e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato o pensionato. Ha inoltre una copertura previdenziale e assicurativa.

Riportiamo quanto descritto dal sito dell'Inps sul lavoro accessorio in agricoltura: A quali attività agricole si applica il lavoro occasionale di tipo accessorio

Le attività agricole previste dall'art. 22 della Legge n. 133/2008 si riferiscono sia a quelle stagionali sia a quelle non stagionali.

Ai fini dell'individuazione di una **attività agricola come stagionale** si può fare riferimento all'elenco del DPR n. 1525/63 'Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui



all'art.1, comma secondo, lettera A), della Legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato' per la parte che concerne il settore agricolo.

Il carattere stagionale delle attività è riferibile anche alle **coltivazioni in serra** se per estensione rientrano nell'elenco del DPR.

Considerando che l'elenco del DPR n. 1525/1963 non è esaustivo, è opportuno valutare con flessibilità il carattere stagionale di altre attività agricole.

Per quanto riguarda le **attività agrituristiche** l'esplicita precisazione contenuta all'art. 2, comma 2, legge n. 96/2006 ha chiarito l'inquadramento agricolo dei lavoratori addetti ad attività agriturbistica, a prescindere dalla mansione da essi espletata (cuochi, camerieri, etc.).

Sulla natura stagionale dell'agriturismo si pronunciava espressamente l'originaria legge quadro (cfr. art. 2, lett. a, L. 730/85), mentre la nuova legge quadro (L. n. 96/2006) non contiene più questa precisazione esplicita. Deve ritenersi tuttavia che la stagionalità resti, anche nel nuovo quadro normativo, una connotazione essenziale dell'agriturismo, considerata la natura delle attività in cui esso si concretizza, che si riferiscono sia all'ambito agricolo sia a quello turistico, entrambi connotati da stagionalità per definizione.

Le attività svolte nelle **aziende florovivaistiche** sono considerate affini a quelle agricole.

In base al CCNL per operai agricoli e florovivaisti 2006- 2009 rientrano in questa categoria le aziende:

- vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

ENTI CON CUI ABBIAMO A CHE FARE

INPS prestazioni a sostegno del reddito

INAIL prestazioni infortunistiche

CIMLAG prestazioni integrative a sostegno delle spese dei dipendenti

CINFORMI/SERVIZIO LAVORO richiami del personale extracomunitario

IN CONCLUSIONE I COMPITI DELLA CONFEDERAZIONE SONO:

1. iscrivere il datore di lavoro nella banca dati Inail e "metterlo" in delega alla Confederazione dopo la firma dello stesso per la tenuta, istituzione, conservazione del Libro Unico come da normativa vigente.
2. compilare la Denuncia Aziendale nella banca dati Inps ed assegnare così il codice Cida
3. procedere all'assunzione del personale
4. elaborare il cedolino, il calcolo dell'Irpef ed effettuare i versamenti necessari se presente delega apposita
5. comunicare trimestralmente tramite il DMAG unico all'Inps contenente i dati retributivi per la tariffazione dei contributi INPS
6. elaborare CUD del personale assunto
7. elaborare ed inviare agli organi competenti il modello 770 relativamente ai redditi corrisposti ai dipendenti
8. dare consulenza all'associato in materia di lavoro.

Di contro però anche l'associato ha degli obblighi nei confronti dell'ufficio paghe della Confederazione cioè comunicare tempestivamente ogni variazione, richiesta



di assunzione, numero di giornate da retribuire, per poter consentire al personale dell'associazione di poter adempiere nei tempi che le istituzioni mettono.

Trento, 23 gennaio 2009