

Assunzione operai agricoli

Le aziende agricole possono assumere operai, i quali si distinguono in **operai a tempo determinato** (OTD) ed **operai a tempo indeterminato** (OTI). Gli OTD vanno per la maggiore in agricoltura, in quanto stabiliscono rapporti di lavoro perlopiù dedicati ad attività stagionali, che possono essere ripetitive nel tempo ma per le quali l'azienda agricola non necessita di lavoratori fissi tutto l'anno.

Mentre la gestione del rapporto di lavoro degli OTI è pressoché simile ai normali lavoratori dipendenti, sia contrattualmente che legalmente, per gli OTD vi sono degli aspetti e delle regole esclusive, peculiari e specifiche. Proprio a causa della stagionalità e della ciclicità delle lavorazioni che caratterizzano il settore agricolo, il legislatore aveva pensato di attivare un contratto di lavoro ad hoc. Infatti, **gli OTD hanno diritto al pagamento delle giornate di lavoro effettivamente prestate** (infatti sarebbe opportuno concordarne la previsione), pertanto possono anche essere assunti per qualche giorno – con un contratto ad hoc – ad esempio per il tempo strettamente necessario per il periodo della vendemmia.

In base al numero delle giornate lavorate, l'OTD può maturare dei diritti, quali l'indennità di disoccupazione (c.d. **disoccupazione agricola**), oppure l'indennità di **maternità**, oppure il trattamento della **malattia**.

Gli OTD possono essere persone italiane, europee ed anche lavoratori extra-Ue (con regolare permesso di soggiorno).

Si ricorda che la **comunicazione di assunzione** deve essere effettuata **entro le 24 ore dal primo giorno di inizio lavori**.

Scambio di manodopera

Ai sensi dell'art. 2139 c.c., il quale recita “*Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi*”, è pertanto consentito lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli i quali devono intendersi, ai sensi dell'art. 2083 c.c., i coltivatori diretti, ovvero, coloro i quali esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia. Si specifica che è consentito lo scambio di manodopera anche per soggetti appartenenti al nucleo familiare, se iscritti alla relativa gestione previdenziale (es: coadiuvanti).

Lo scambio di manodopera presuppone che in cambio dell'attività prestata non vi sia alcuna remunerazione o corrispettivo (in denaro o natura), espressamente scambiato tra le parti, e che la prestazione attenga esclusivamente all'attività agricola, principale (o “connessa” che sia). In questo senso si è espresso anche l'INPS con la circolare n. 126 del 16.12.2009, fornendo ai propri ispettori le linee di indirizzo e le indicazioni operative per l'attività di vigilanza in agricoltura.

Focus CONTOTERZISMO

Il **contoterzista** è, in agricoltura, un fornitore di servizi agromeccanici e tecnologici ad agricoltori terzi.

Il contoterzista svolge una serie di lavorazioni meccaniche conto terzi, presso le aziende agricole che hanno richiesto tale gestione, con mezzi meccanici propri, sostituendosi di fatto all'imprenditore agricolo.

Tale attività presuppone un codice Ateco specifico, in fase di costituzione.

Il contoterzista non vanta nessun tipo di possesso sul terreno dell'agricoltore (affitto, mezzadria), ma lo lavora per conto del proprietario; e neppure può essere considerato mero bracciante agricolo, poiché non si limita a fornire la manodopera (e mezzi tecnici necessari alla lavorazione) ma dispensa anche consigli necessari alla produzione.

Esempio attività contoterzismo: una macchina agricola atta alla trinciatura ha generalmente un costo molto elevato e pertanto non è posseduta dalla maggior parte degli agricoltori, così, all'epoca di trinciare, si contatta il contoterzista. L'agricoltore in tal modo dovrà pagare solo il lavoro del contoterzista senza sostenere gli elevati costi di acquisto di una nuova macchina.

Prestazioni di parenti

Ferma restando la figura del coadiuvante, vale a dire il parente dell'agricoltore regolarmente iscritto all'Inps in quanto tale (e che pertanto lavora per l'azienda), preme ricordare che l'agricoltore potrebbe avvalersi anche della prestazione di determinati parenti, definiti "occasionalisti".

Tali soggetti prefigurano una tipologia lavorativa inizialmente disciplinata dal D. Lgs 276/2003 n. 276 (c.d. Legge "Biagi") e poi ripresa dal Ministero del Lavoro con la circolare 37/2013. Anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ribadito che le prestazioni rese dai parenti o affini dell'imprenditore, in particolare **pensionati o impiegati full-time** presso altro datore di lavoro, possono considerarsi quali collaborazioni occasionali di tipo gratuito, tali dunque da non richiedere né l'iscrizione nella gestione previdenziale, né l'inquadramento come rapporto di lavoro subordinato.

Pertanto, nei casi suddetti, la **collaborazione del familiare**, ivi compreso il coniuge, si può considerare presuntivamente di natura **occasionale** e dunque ammissibile. Sarà, eventualmente, il personale ispettivo a dimostrare la sussistenza di una prestazione lavorativa in senso stretto (solo con puntuale ed idonea documentazione probatoria di carattere oggettivo e incontrovertibile).

Chi sono i parenti e gli affini?

La parentela è il vincolo che unisce persone che discendono da uno stesso stipite:

1° grado: genitore-figlio

2° grado: nonno-nipote, oppure fratello sorella

3° grado: zio-nipote

4° grado: primi cugini

L'affinità è invece il vincolo che unisce un coniuge ai parenti dell'altro coniuge; il grado di affinità è uguale al grado di parentela che unisce il coniuge agli altri parenti:

1° grado: suoceri-generi e nuore

2° grado: cognati

3° grado: coniuge di zio o nipote

4° grado: coniuge di primi cugini

Assunzioni congiunte

Due o più imprese agricole, al ricorrere di determinate condizioni, possono instaurare **congiuntamente un rapporto di lavoro con lo stesso dipendente** e poterlo utilizzare presso le rispettive aziende, ad esempio in regime di codatorialità, come disciplinato dal ministero del Lavoro (art. 9, comma 11 della legge 99/2013).

È il caso delle cosiddette **assunzioni congiunte**. Le imprese che possono agevolarsi di tale istituto sono indicate dal legislatore e sono le seguenti:

- 1) imprese appartenenti allo stesso gruppo societario, in base all'articolo 2359 del codice civile;
- 2) imprese riconducibili allo stesso proprietario, e cioè quelle che, pur appartenendo allo stesso soggetto risultano dotate di una certa autonomia;
- 3) imprese condotte da soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado (imprese individuali o società di persone);
- 4) imprese legate da un **contratto di rete**, quando almeno il 50% di esse siano aziende agricole.

La **comunicazione di assunzione** congiunta (come quelle di trasformazione, proroga e cessazione) deve essere eseguita **da un solo datore** (c.d. Referente) e non da tutti i componenti la parte datoriale. Al

Referente Unico sarà affidata anche la presentazione della Denuncia Aziendale (D.A.) e l'invio delle denunce mensili Pos.Agri (ex DMAG).

È doveroso precisare che l'utilizzo delle assunzioni congiunte implica la **responsabilità solidale** per eventuali inadempimenti commessi da una delle aziende facenti parte del gruppo/rete in modo particolare verso le obbligazioni contrattuali, previdenziali, assicurative, di salute e sicurezza che sorgono per effetto del rapporto di lavoro del lavoratore assunto congiuntamente.

Appalto lavori

Qualora l'azienda agricola decida di affidare i lavori ad una ditta esterna (ad esempio rivolgersi ad una cooperativa agricola per l'attività di raccolta), si dovrà ricorrere ad un **contratto di Appalto**.

Tale appalto deve essere "genuino", diversamente, si può incorrere nella cosiddetta intermediazione illegittima di manodopera, severamente punita dal nostro ordinamento giuridico anche per effetto della legge 199/2016 c.d. "Legge sul caporalato".

Per stipulare un contratto di appalto – genuino – è necessario redigerlo ed attuarlo secondo le vigenti norme di legge. Di seguito elenchiamo gli elementi essenziali del contratto di appalto:

- ***l'oggetto del contratto di appalto deve riguardare la fornitura di un'opera o un servizio e non di prestazioni di manodopera;***
- ***l'appalto deve realizzarsi tramite organizzazione di uomini e mezzi dell'appaltatore;***
- ***l'appaltatore deve assumersi il rischio d'impresa, cioè deve garantire l'esecuzione dell'attività nei tempi e nei modi previsti, pena la perdita del suo onorario.***

Più nel dettaglio, di seguito si riportano alcuni dei criteri principali per costituire un contratto di appalto "genuino".

- 1) Il valore dell'appalto deve essere riferito all' **opera** o al **servizio** e non alle ore lavoro, in quanto la valutazione del numero dei lavoratori da impiegare e delle ore lavoro necessarie, sono di pertinenza esclusiva dell'appaltatore.
- 2) Devono essere compresi gli oneri della **sicurezza sul lavoro** in maniera esplicita. I costi per la salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ad eventuali rischi interferenti (per i quali occorre redigere il D.U.V.R.I.), devono essere indicati esplicitamente ed analiticamente; inoltre devono essere congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi e delle forniture.
- 3) **Non deve mai esserci commistione** tra il personale dipendente dell'appaltatore e i dipendenti dell'azienda agricola che riceve la prestazione. In ogni caso, **i lavoratori dell'appaltatore, non possono essere organizzati o diretti dal committente**, in quanto, nel concreto svolgimento dell'appalto, deve essere riscontrabile un'autonoma organizzazione funzionale e gestionale dell'appaltatore, finalizzata allo specifico

risultato. I lavoratori dell'appaltatore devono essere muniti di apposita **tessera di riconoscimento**, corredata da fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

4) L'organizzazione aziendale dell'appaltatore deve risultare dall'iscrizione al registro delle imprese, con particolare riguardo alla data, all'oggetto sociale, nonché al capitale sociale; ricordiamo però che il possesso della **visura camerale** da parte dell'appaltatore, è un buon punto di partenza ma non è condizione sufficiente a configurare l'appalto come genuino. Il committente, infatti, si impegna ad acquisire anche il **DURC** in fase di stipulazione del contratto di appalto e di verificarne la validità periodicamente.

5) L'impresa appaltatrice deve **autocertificare il possesso dei requisiti di idoneità tecnico e professionale** per svolgere l'opera o il servizio oggetto del contratto d'appalto.

6. Il **rischio d'impresa**, riferito all'esecuzione delle opere o servizi dedotti in contratto, è a totale carico dell'appaltatore e ciò deve essere palesato nel contratto.
7. L'appaltatore è tenuto ad osservare e applicare integralmente tutte le norme contenute nel **CCNL** sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali più rappresentative nel settore di riferimento, con particolare riferimento alla parte economica-normativa.
8. È **vietato il sub-appalto** del contratto o di parte di esso senza l'autorizzazione del committente.

Si ricorda che le imprese che affidano il compimento di una o più opere o servizi di **importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro**, attraverso contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratterizzati da un uso prevalente di manodopera (c.d. "labour intensive") presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, sono tenuti a richiedere alle imprese della filiera che, peraltro, sono obbligate a rilasciarle, copia delle deleghe di versamento IRPEF (comprese le addizionali comunali e regionali) relative ai lavoratori direttamente impiegati nella esecuzione dell'opera e del servizio. Il versamento viene operato dalle imprese della filiera (appaltatrici, subappaltatrici, ecc.) con deleghe distinte per ciascun committente, senza alcuna possibilità di compensazione. Per ovviare a questi nuovi obblighi, le aziende possono richiedere il **Durf** (documento unico di regolarità fiscale): tale modello di certificazione consente di evitare l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di ritenute sugli appalti.

Focus NUOVO DECRETO AGRICOLTURA

È doveroso informare che sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 13 luglio 2024, è stata pubblicata la Legge n. 101 del 12 luglio 2024 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 63/2024, recante "Disposizioni urgenti per le imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale". L'articolo 2-*quinquies*, inserito in sede di conversione in Legge, al fine di **rafforzare i controlli in materia di lavoro e legislazione sociale nel settore agricolo**, prevede l'**istituzione, presso l'INPS, di una Banca dati degli appalti in agricoltura**, in cui **si iscrivono**, in forma singola o associata, le **imprese**:

– non agricole, singole ed associate che svolgono attività di raccolta di prodotti agricoli, nonché attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli, purché connesse a quella di raccolta,

– che effettuano lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria e forestale, di imboscamento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, che **intendano partecipare ad appalti** (esclusi quelli rientranti nella disciplina del codice dei contratti pubblici) in cui l'impresa **committente** sia un'**impresa agricola**.

A tale Banca dati avranno **accesso** il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, della Guardia di finanza e dell'INAIL.

Con **decreto interministeriale**, sentiti l'INPS, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), l'INAIL e le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro del settore agricolo firmatarie dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015, saranno definiti:

- i requisiti di qualificazione dell'appaltatore, in relazione alla struttura imprenditoriale, all'organizzazione di mezzi necessari e alla gestione a proprio rischio della prestazione oggetto di appalto e la documentazione per la verifica del loro possesso,
- le informazioni relative alle imprese già disponibili presso altre amministrazioni pubbliche o altri enti pubblici,
- le regole tecniche per l'acquisizione, l'aggiornamento e la consultazione della documentazione, anche avvalendosi delle competenze tecnico specialistiche e dell'apparato organizzativo del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste,
- i requisiti della polizza fidejussoria assicurativa a garanzia dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto nonché delle retribuzioni spettanti ai lavoratori dipendenti dell'impresa stessa impiegati nell'appalto.

Prestazioni occasionali in agricoltura: cenni sul nuovo “contratto 45 giorni”

La Legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197 del 29/12/2022) ha abolito i voucher in agricoltura, introducendo **un nuovo strumento, denominato “CONTRATTO 45 GIORNI”**. Questa nuova tipologia contrattuale specifica, per il solo settore agricolo è prevista in via sperimentale per il biennio 2023-2024 e consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore.

Ne consegue che le imprese agricole **non possono più far ricorso ai voucher** in agricoltura (cui la terminologia esatta era CONTRATTO PRESTAZIONE OCCASIONALE o semplicemente “PrestO”) in quanto sono stati aboliti dalla legge di bilancio 2023. Tuttavia, il nuovo contratto 45 giorni non risulta ad oggi essere applicabile in quanto il ministero non ha fornito ancora i dovuti chiarimenti. In attesa, pertanto, delle indicazioni ministeriali, per quanto concerne le attività vendemmiali e/o di altre lavorazioni di prossima esecuzione, suggeriamo di contattare gli uffici preposti al fine di attivare contratti a tempo determinato (OTD).

Ad ogni modo, la legge che ha normato il “contratto 45 giorni” ne ha disciplinato molteplici aspetti (commi dal 344 al 354, dell'art. 1 della L. 197/2022), che riportiamo di seguito in sintesi:

- *Possono utilizzare questa nuova tipologia contrattuale le aziende del settore agricolo, a partire dal 2023, che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.*
- *Il contratto può avere una durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro. In caso di superamento del limite di 45 giorni scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato (con applicazione di sanzioni economiche)..*
- *La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, ma tale compenso deve rispettare la retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, direttamente dal datore di lavoro.*
- *Il datore di lavoro, prima dell'inizio del rapporto di lavoro è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore tramite la quale dichiara di non essere stato iscritto nei tre anni precedenti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.*
- *i datori di lavoro agricoli che ricorrono a prestazioni di lavoro occasionale agricolo di darne previa comunicazione al competente Centro per l'impiego e successivamente inserire a LUL.*
- *L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è vietata ai datori di lavoro agricolo che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*