

Sommario

● Lavoro agricolo: disciplina in via di modernizzazione	3
● Le categorie di lavoratori nell'agricoltura	4
● Adempimenti del datore di lavoro	7
● Aspetti previdenziali e contributivi	9
● Ccnl del settore agricolo e welfare contrattuale	11
● Retribuzione: le particolarità del settore agricolo per operai e impiegati	12
● Dal registro d'impresa al libro unico del lavoro	16
● Aspetti fiscali	16

Lavoro agricolo: disciplina in via di modernizzazione



L'agricoltura è un settore molto particolare che si differenzia dagli altri settori produttivi per la stagionalità e l'esposizione ad eventi meteorologici. Ovviamente queste particolarità ed esigenze hanno anche avuto i loro 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 112/2008 hanno portato alla definitiva abrogazione del registro d'impresa e l'introduzione del Libro unico anche per il settore 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. 228/2001. Con quest'ultimo è stato anche riformulato l'art. 2135 c.c. Secondo la nuova formulazione è imprenditore agricolo chi esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo; silvicoltura; allevamento di animali; attività connesse. Per coltivazione del fondo, per silvicoltura e per allevamento di animali si intendono le attività dirette alla cura ed 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 ad 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 ed 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 circ. 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.

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).

L'attività dell'agriturismo 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 c.c., anche nella forma di società di capitali o di persone, oppure associati fra loro, attraverso l'utilizzazione della propria azienda in rapporto di commessione con le attività di coltivazione del fondo, di silvicoltura e di allevamento di animali.

La legge 240/1984 disciplina il regime previdenziale delle cooperative agricole e dei loro consorzi. Sono inquadrate nel settore le imprese cooperative e i loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici propri o dei loro soci ricavati dalla coltivazione dei fondi, dalla silvicoltura e dall'allevamento di animali, quando per l'esercizio di tali attività ricorrano normalmente ed 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..

Le categorie di lavoratori nell'agricoltura

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.

Categoria	Disciplina
Lavoratori autonomi	Coltivatore diretto (Cd) e imprenditore agricolo professionale (Iap).
Lavoratori associati	Mezzadri (art. 2141 cc), coloni parziari (art. 2164 cc) e soccidari (art. 2170 cc)
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, legge n. 334/1968), i partecipanti individuali (art. 56, legge n. 203/1982) e familiari.

Come per gli altri settori anche nell'agricoltura si applica la disposizione dell'art. 2095 c.c. 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 (di natura subordinata): 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.

Scambio di manodopera

Del tutto particolare e limitato al solo settore agricolo è poi lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli secondo gli usi (art. 2139 c.c.). Per l'Inps (circ. n. 126/2009) è configurabile uno scambio di manodopera qualora:

- intervenga tra soggetti aventi entrambi la qualifica di coltivatori diretti;
- i soggetti che rendono la prestazione (reciproca) siano: il coltivatore diretto e/o gli eventuali appartenenti al nucleo familiare, se iscritti alla relativa gestione previdenziale;

- non vi sia alcuna remunerazione o corrispettivo in denaro o natura espressamente scambiato tra le parti a ristoro della prestazione resa;
- le prestazioni date e ricevute prescindano da un qualunque calcolo di stretta equivalenza quantitativa e qualitativa;
- la prestazione attenga esclusivamente ad attività rientranti nello specifico dell'attività agricola, principale o «connessa» che sia.

Di recente il Ministero del lavoro (interpello n. 6/2011) ha chiarito che la figura dell'imprenditore agricolo professionale (Iap) può rientrare nella nozione di piccolo imprenditore, ai sensi dell'art. 2083 codice civile, solo dove ne risulti evidente il possesso dei requisiti (attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia). Lo scambio di manodopera per l'Iap è consentito solamente in presenza di tali requisiti e la valutazione dovrà essere effettuata caso per caso avuta contezza del requisito della misura della partecipazione all'attività dei componenti del nucleo familiare.

Il lavoro occasionale di parenti e affini

Sempre nel settore agricolo troviamo un'altra ipotesi di lavoro occasionale. Non integrano un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni di lavoro occasionale e non ricorrenti rese da parte di parenti e affini fino al quarto grado e svolte a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori, (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 qualun-

Lavoro occasionale accessorio			
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, comma 1, lett. f)	- 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, comma 26, legge n. 335/1995 5.000 euro per ciascun committente
Attività agricole di qualunque tipo (art. 70, comma 1, lett. f)	Tutti	Datori di lavoro agricolo di cui all'art. 34, comma 6, Dpr n. 633/1972 (produttori agricoli aventi un volume d'affari annuo non superiore a 7.000 euro)	Gestione separata ex art. 2, comma 26, legge n. 335/1995 5.000 euro per ciascun committente
Tutti i settori produttivi	Lavoratori part time (per l'anno 2010 e 2011)	Tutti (compresi quelli del settore agricolo) escluso il datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro part time	Gestione separata ex art. 2, comma 26, legge 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, 2010 e 2011)	Datori di lavoro agricoli diversi da quelli di cui all'art. 34 Dpr n. 633/1972 (volume d'affari superiore a 7.000 euro)	Gestione separata ex art. 2, comma 26, legge n. 335/1995 3.000 euro complessivi

que 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, c. 6, Dpr 633/72 (produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7.000 euro). Nel 2009, 2010 e 2011 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 5/2009). Infine con l'art. 2, c. 148, legge 191/09 è stato introdotto il ricorso al lavoro accessorio, in via sperimentale per il 2010 e 2011 in tutti i settori produttivi (compresa l'agricoltura), per i lavoratori titolari di contratti a tempo parziale (per ovvie finalità antielusive è escluso l'utilizzo dei voucher presso il datore titolare del contratto 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 16/2010). Per un ulteriore approfondimento in materia di lavoro occasionale accessorio v. *Guida al Lavoro* n. 21/2011, pag. 66.

Coltivatore diretto-Cd, coloni e mezzadri-Cm

Sono considerati piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo se esercitano la loro attività prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della

famiglia (art. 2083 c.c.). Nella mezzadria il concedente e il mezzadro, in proprio e quale capo di una famiglia colonica, si associano per la coltivazione di un podere e per l'esercizio delle attività connesse al fine di dividerne a metà i prodotti e gli utili (art. 2141 c.c.). L'obbligo contributivo per Cd e Cm è stato introdotto dalla l. 1047/57. La legge 9/1963 pone poi come requisito per l'iscrizione ai fini previdenziali e assistenziali che l'effettiva prestazione di lavoro dei coltivatori diretti, mezzadri, coloni e del loro nucleo familiare non sia inferiore ad un terzo di quella occorrente per le normali necessità delle coltivazioni del fondo e per l'allevamento ed il governo del bestiame. Inoltre, il requisito dell'abitualità nella diretta e manuale coltivazione dei fondi o nell'allevamento e nel governo del bestiame è sussistente quando i soggetti indicati si dedicano in modo esclusivo o almeno prevalente a tali attività. Per attività prevalente deve intendersi quella che impegni il coltivatore diretto e il mezzadro o colono per il maggior periodo di tempo nell'anno e che costituisca per essi la maggior fonte di reddito. Sono esclusi dall'obbligo assicurativo i Cd e Cm che coltivano fondi per i quali il lavoro occorrente sia inferiore a 104 giornate annue, fermo restando per i mezzadri e i coloni il disposto dell'art. 20 legge 1047/1957 (fabbisogno annuo complessivo della manodopera inferiore alle 120 giornate uomo) e coloro che siano parenti o affini oltre il quarto grado del titolare dell'impresa coltivatrice diretta o del capo della famiglia mezzadrile o colonica.

Imprenditore agricolo professionale (Iap)

Ai fini dell'applicazione della normativa statale, è imprenditore agricolo professionale (Iap) colui il quale, in possesso di conoscenze e competenze professionali ai sensi dell'art. 5 del regolamento (Ce) n. 1257/1999, dedichi alle attività agricole di cui all'art. 2135 c.c., direttamente o in qualità di socio di società, almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo e che ricavi dalle attività medesime almeno il 50% del proprio reddito globale da lavoro. Nel caso delle società di persone e cooperative, ivi incluse le cooperative di lavoro, l'attività svolta dai soci nella società, in presenza dei requisiti di conoscenze e competenze professionali, tempo lavoro e reddito, è idonea a far acquisire ai medesimi la qualifica di imprenditore agricolo professionale e al riconoscimento dei requisiti per i soci lavoratori. Nel caso di società di capitali, l'attività svolta dagli amministratori nella società, in presenza dei predetti requisiti di conoscenze e competenze professionali, tempo lavoro e reddito, è idonea a far acquisire ai medesimi amministratori la qualifica di imprenditore agricolo professionale. Per l'imprenditore che operi nelle zone svantaggiate di cui all'art. 17 del regolamento (Ce) n. 1257/1999, i requisiti sono ridotti al 25%. Sono esclusi dal computo del reddito globale da lavoro le pensioni di ogni genere, gli assegni ad esse equiparati, le indennità e le somme percepite per l'espletamento di cariche pubbliche, ovvero in associazioni ed altri enti operanti nel settore agricolo.

Operai agricoli

Agli effetti delle norme di previdenza ed 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) ed operai a tempo determinato (Otd) (art. 12, Dlgs 375/93). 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 o obbligati e giornalieri di campagna. Per quanto riguarda i rapporti 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 ecc.) 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, l. 533/49. Anche con l'entrata in vigore della legge n. 230/

62 i rapporti tra i datori nell'agricoltura e i salariati fissi comunque denominati continuavano ad avere una propria disciplina e ad essere esclusi dalla disciplina sui contratti a tempo determinato.

Art. 6, legge n. 230/1962

Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15.8.49, n. 533 e successive modifiche.

Una esclusione questa che ha trovato conferma anche nel successivo Dlgs n. 368/2001, di riforma dei contratti 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, comma 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. 247/2007 (norme di attuazione Protocollo «Welfare» firmato il 23.7.2007) 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 è sostanzialmente quella contenuta nei contratti collettivi di settore: operai agricoli e florovivaisti (accordo 6.7.2006; invariato anche dopo l'intesa del 25.5.2010); agricoltura cooperative (accordo 28.6.2006); forestali e agrari (accordo 2.8.2006); agricoltura contoterzismo (accordo 26.2.2008). Così il Ccnl (art. 14 del nuovo Testo unico coordinato dopo l'intesa del 25.5.2010) 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 ed il trattamento economico stabilito dal Ccnl e dal contratto provinciale di lavoro.

Nota bene. Va posta attenzione anche alla disciplina sulla riassunzione dei lavoratori per le stesse lavorazioni (art. 20 del nuovo Testo unico coordinato) dove i contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto.

Adempimenti del datore di lavoro

Denuncia aziendale

L'obbligo di presentare all'Inps (uffici provinciali ex Scau) la denuncia aziendale è stato introdotto dall'art. 5, Dlgs n. 375/1993 ai fini dell'accertamento dei contributi previdenziali dovuti per gli operai agricoli occupati e della gestione dell'anagrafe delle aziende agricole. Si tratta dell'apertura della posizione previdenziale come datore di lavoro nel settore agricolo. Per le categorie diverse (impiegati e dirigenti) da quelle di operaio è necessaria l'apertura di una posizione separata presso l'Inps. La legge n. 81/2006 prevedeva l'obbligo della denuncia aziendale per via telematica (entro 30 giorni dall'inizio dell'attività) a decorrere dall'1.7.2006 per le posizioni nuove e una ripresentazione della denuncia per le posizioni già aperte. La decorrenza dell'obbligo è stata poi spostata all'1.11.2006 dall'Inps (circ. n. 88/2006) per le posizioni nuove. Il termine per la ripresentazione delle posizioni già aperte è stato poi spostato al 31.3.2009 (Inps, msg. n. 2404/2009).

Accentramento contributivo

L'Inps ha chiarito nella circ. n. 124/2009 che l'accentramento è possibile per le aziende agricole che operano:

- 1) su più fondi appartenenti a Province diverse;
- 2) su più fondi appartenenti a Comuni diversi della stessa Provincia;
- 3) senza fondi.

Le aziende organizzate come unico complesso (Inps, circ. n. 55/1999) e operano su fondi di più Comuni della stessa Provincia non devono accentrare la posizione.

Comunicazione Unica

Questa è stata introdotta dall'art. 9, Dl n. 7/2007 per semplificare le procedure di avvio dell'attività imprenditoriale e sostituisce tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione al registro delle imprese e ai fini previdenziali, assistenziali, fiscali e per l'ottenimento del codice fiscale e della partita Iva. La comunicazione unica è presentata al registro delle imprese e la ricevuta rilasciata costituisce titolo per l'immediato avvio dell'attività

imprenditoriale, ove sussistano i presupposti di legge. Il modello e gli standard tecnici da adottare sono stati fissati con l'emanazione del Dpcm 6.5.2009. Dopo il periodo transitorio (1° ottobre 2009-31 marzo 2010, art. 9, commi 8 e 9, Dl n. 7/2007), dove era ancora possibile utilizzare le vecchie procedure, adesso è diventata parzialmente obbligatoria la comunicazione unica anche per le imprese del settore agricolo. Le prime istruzioni a tal fine sono state fornite dall'Inps con la circ. n. 52/2009, msg. nn. 21952/2009 e 30114/2009. In seguito l'Inps (circ. n. 41/2010) ha ulteriormente chiarito che anche per le imprese agricole operanti con il sistema Dmag:

- la comunicazione unica è obbligatoria nei casi di avvio dell'attività con contemporanea assunzione di personale dipendente perché è necessaria l'assegnazione di una posizione aziendale (codice azienda e/o Cida);

- l'utilizzo dei servizi on line dell'Inps è ancora consentito nelle ipotesi di assunzione di lavoratori dipendenti in un momento diverso dall'avvio dell'attività (procedura ComUnica facoltativa);

- l'utilizzo dei servizi on line Inps è inoltre consentito per la sospensione, riattivazione o cessazione dell'attività (procedura ComUnica facoltativa);

- la sede legale, la ragione sociale e/o la denominazione e l'attività economica dell'impresa hanno rilevanza ai fini degli adempimenti cui le imprese sono tenute ad assolvere al registro imprese e dovrà essere utilizzato esclusivamente il canale telematico di ComUnica, valorizzando l'apposita sezione della pratica Ds per le aziende agricole.

Per le aziende agricole autonome Cd e Iap:

- nella prima fase la comunicazione unica è obbligatoria nei casi di avvio dell'attività perché è necessaria l'assegnazione di una posizione aziendale ai fini dell'imposizione contributiva-assicurativa (progressivo azienda, pratica iscrizione Cd e/o Iap);

- a partire dal 9 maggio 2011 risulta possibile utilizzare la procedura ComUnica anche per le nuove funzioni di gestione delle denunce di variazione e cancellazione (Inps msg. n. 10347/2011). È dunque possibile gestire con modalità esclusivamente telematiche le istanze di: variazione del nucleo Cd

Adempimenti assolti
tramite la comunicazione unica

- a) dichiarazione di inizio attività, variazione dati o cessazione attività ai fini Iva;
- b) domanda d'iscrizione di nuove imprese, modifica, cessazione nel registro imprese e nel Rea, con esclusione dell'adempimento del deposito del bilancio;
- c) domanda d'iscrizione, variazione, cessazione dell'impresa ai fini Inail;
- d) domanda d'iscrizione, variazione, cessazione al registro imprese con effetto per l'Inps relativamente alle imprese artigiane ed esercenti attività commerciali, ai sensi dell'art. 44, comma 8, del decreto-legge n. 269/2003;
- e) domanda di iscrizione e cessazione di impresa con dipendenti ai fini Inps;
- f) variazione dei dati d'impresa con dipendenti ai fini Inps in relazione a:
 - 1) attività esercitata;
 - 2) cessazione attività;
 - 3) modifica denominazione impresa individuale;
 - 4) modifica ragione sociale;
 - 5) riattivazione attività;
 - 6) sospensione attività;
 - 7) modifica della sede legale;
 - 8) modifica della sede operativa;
- g) domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa agricola ai fini Inps;
- h) domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa artigiana nell'albo delle imprese artigiane.

(nuova iscrizione di un componente), variazione che comporti la cancellazione di un componente del nucleo familiare Cd, variazione che comporti la cancellazione dell'azienda Iap/Cd;

- l'utilizzo dei modelli cartacei è ancora consentito per la comunicazione di tutte le altre informazioni non avente rilevanza ai fini degli adempimenti presso il registro imprese, ma solo ai fini Inps, quali la variazione dati anagrafici componenti nucleo, variazione dati contributivi componenti nucleo, variazione data inizio o fine imposizione contributiva, variazione dati culturali, e altri dati. Sono comunque già in corso i lavori per consentire anche l'invio di queste informazioni tramite ComUnica.

Comunicazione unica e assunzioni d'urgenza

Il Ministero del lavoro ha chiarito che per agevolare la procedura «ComUnica» si può ricorrere alla comunicazione «sintetica provvisoria» già prevista per le assunzioni d'urgenza (Min. lav. nota n. 25/SEGR/6890/2010).

La comunicazione sintetica dei soli estremi anagrafici soddisfa le finalità di cui all'art. 1, comma 1180, legge n. 296/2007 riguardo alla comunicazione preventiva, fermo restando l'invio dei dati richiesti dalla procedura «Unilav» entro i cinque giorni successivi.

Comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro

Con la legge n. 81/2006 era stato previsto l'obbligo per i datori di lavoro agricolo di effettuare le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro per via telematica esclusivamente alle sedi Inps.

La legge n. 296/2006 ha esteso poi a tutti i

settori economici privati e pubblici l'obbligo della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il giorno antecedente a quello di inizio del rapporto (Inps, circ. n. 80/2007 - «servizio RI Internet»).

Dopo l'emanazione del Di 30.10.2007 è stato previsto l'obbligo di trasmissione telematica delle comunicazioni dei rapporti di lavoro ai servizi per l'impiego (Ministero del lavoro) a partire dall'1.3.2008 (Provincia autonoma di Bolzano - 1.12.2008). Dovranno essere utilizzati i modelli:

UnificatoLAV
UnificatoSOMM
UnificatoURG
UnificatoVARDATORI.

La comunicazione riveste pluriefficacia nei confronti degli enti previdenziali, Inail, Prefettura/sportello unico immigrazione.

Di conseguenza anche tutti i datori di lavoro del settore agricolo dovranno utilizzare gli ordinari servizi telematici messi a disposizione del Ministero del lavoro oppure delle Regioni/Province autonome (Inps, msg. n. 5221/2008).

È abrogato l'art. 1, comma 1, Dlgs n. 375/1993 che disciplinava inizialmente le comunicazioni di avviamento al lavoro e di cessazione del rapporto di lavoro nell'agricoltura (vedi Dpl Bolzano, nota n. 102419/2005 sull'abrogazione dell'obbligo di comunicare l'assunzione di operai agricoli mediante il registro d'impresa da parte del Dlgs n. 276/2003, art. 85).

Al lavoratore va consegnata copia della comunicazione oppure attestata nel contratto di lavoro l'avvenuta comunicazione del rapporto di lavoro (art. 40, comma 2, Dl n. 112/2008).

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). Con la legge n. 81/2006 sono state introdotte poi una serie di rilevanti modifiche in materia di previdenza agricola:

- 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, Dlgs 146/1997 prevede un aumento dell'aliquota contributiva nella misura di 0,20 punti percentuali a carico datore sino al raggiungimento dell'aliquota contributiva prevista dall'art. 3, c. 23, l. 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 datore. Per contenere il costo del lavoro in agricoltura la legge 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 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 l'1.1.2009, l'incremento dello 0,60% a carico delle imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale decorreva solamente dall'1.7.2009 (Inps, circ. 66/2009). Le aziende agricole con processo produttivo di tipo industriale raggiungono con lo scaglione del 1° luglio 2011 l'aliquota prevista per la generalità dei lavoratori (l'Inps, su segnalazione di Confagricoltura, ha modificato con la circ. 40/2011 la precedente circ. 24/2011).

Dal salario medio convenzionale al minimale contributivo di legge

L'art. 1, comma 4, legge 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, c. 1, del Dl 9.10.1989, n. 338, convertito, con modificazioni, nella legge 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 488/1968. Di conseguenza, ai fini dell'individuazione della retribuzione rilevante nel calcolo dei contributi si applicano, anche per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le disposizioni previste dall'art. 12, l. 153/1969 così come modificate dall'art. 6, Dlgs 314/1997. Laddove i salari contrattuali risultino inferiori ai minimali di legge, così come rivalutati ai sensi dell'art. 1, c. 2, della legge 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 2011 nel settore agricolo (Inps circ. 24/2011)

Operai: 39,58 euro	Impiegati: 51,94 euro	Dirigenti: 98,48 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 ed impiegati del settore agricolo è pari all'8,84% e per gli apprendisti al 5,84%. Per le singole aliquote contributive del settore agricolo nell'anno 2011 si rinvia alla circ. Inps n. 24/2011 (Allegato 4).

Sempre la legge n. 296/2006 ha autenticamente interpretato il comma 4, art. 01, legge n. 81/2006 nel senso che per i soggetti di cui all'art. 8 della legge 12.3.1968, n. 334 (piccoli coloni, compartecipanti familiari e piccoli coltivatori diretti), e per gli iscritti alla gestione dei coltivatori diretti,

coloni e mezzadri continuano a trovare applicazione le disposizioni recate dall'art. 28, Dpr 488/1968 e dall'art. 7, l. 233/90. Di conseguenza questi lavoratori continueranno a pagare i contributi e a ricevere le prestazioni in base alle fasce di reddito convenzionale. A norma dell'art. 8, legge n. 334/1968 i compartecipanti familiari e i piccoli coloni sono equiparati, ai fini dei contributi e delle prestazioni previdenziali, ai giornalieri di campagna (il salario medio per l'anno 2010 è stato fissato dal Dm 21.4.2010 - G.U. 99/2010). Sono applicate anche a loro le riduzioni per gli oneri sociali (art. 120, legge 388/2001, Inps circ. 95/2001), del costo del lavoro (art. 1, commi 361-362, legge 266/2005) e le agevolazioni per le zone tariffarie (zone montane e aree svantaggiate). Inoltre, è dovuta anche per questi lavoratori l'addizionale Inail per il danno biologico.

Agevolazioni contributive

Da sempre il settore agricolo ha beneficiato di alcune agevolazioni contributive particolari per poter compensare gli svantaggi competitivi, rispetto agli altri settori produttivi, in termini di costo del lavoro. Accanto alle agevolazioni che possono essere fruite negli altri settori produttivi (assunzione di lavoratori ai quali sono connessi benefici contributivi, decontribuzione ecc.) troviamo quelle per le zone montane e svantaggiate e quelle di esonero contributivo a seguito di calamità naturali (art. 5, c. 1, Dlgs 102/2004). Attualmente possono beneficiare della riduzione contributiva i territori montani particolarmente svantaggiati e le restanti zone agricole svantaggiate. Le agevolazioni sono state elevate dalla legge 81/2006, a partire dall'1.1.2006 e fino al 31.12.2008, nella misura indicata sotto (v. 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, c. 49, legge n. 191/2009 prorogava le agevolazioni fino al 31.7.2010. Con l'art. 1, c. 45, legge 220/2010 le agevolazioni contributive sono state adesso definitivamente fissate nella misura indicata sotto (dall'1.8.2010).

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

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

L'Inps ha chiarito nella circolare n. 40/2011 che l'agevolazione non trova applicazione sul contributo previsto dall'articolo 25, comma 4 della legge 21 dicembre 1978, n. 845 (contribuzione per la formazione continua - 0,30%), versato dai datori di lavoro unitamente alla contribuzione a copertura della disoccupazione involontaria.

Premio Inail

La riscossione del premio assicurativo avviene tramite il sistema unificato direttamente dall'Inps che provvede a ripartirli tra le gestioni di competenza (articolo 1, decreto legislativo n. 219/1996).

Per quanto riguarda la denuncia infortuni (Ministero del lavoro, risposta a interpellato 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 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 dicembre 2007.

Ccnl del settore agricolo e welfare contrattuale

Vi sono tre differenti Ccnl nel settore agricolo tradizionale per la categoria dei: dirigenti (stipulato tra Confagricoltura, Dir-Agri e Associazione nazionale dirigenti aziende agricole); impiegati (stipulato tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Federdia, Federazione nazionale dei quadri dell'agricoltura, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil); operai (tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil).

Fondo integrativo sanitario

Il Fondo integrativo sanitario per i lavoratori agricoli e florovivaisti (Fislaf) è stato costituito con il Ccnl 5.3.1987. Il nuovo testo unico del Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti, redatto dopo l'intesa del 25.5.2010, prevede all'art. 65 il Fondo di assistenza sanitaria integrativa. L'art. 7 del Ccnl (testo unico) sull'Ente bilaterale agricolo nazionale (Eban) affida a questo di assicurare, tramite il fondo di cui all'art. 65, le prestazioni sanitarie integrative. Confagricoltura ha chiarito nella sua circ. 13707/2011 che nel nuovo Tu è stata inserita una nota a verbale per chiarire gli obblighi contributivi: la contribuzione all'Ente bilaterale agricolo nazionale (Eban) è sostitutiva di quella destinata al Fislaf; la contribuzione all'Eban in misura percentuale - la cui decorrenza, in sede di accordo di rinnovo, era stata fissata all'1.1.2011 - decorrerà effettivamente dalla data in cui sarà operativa la nuova convenzione di riscossione con l'Inps; fino ad allora, resta ferma la contribuzione dovuta al Fislaf nella consueta misura fissa. Pertanto fino a quando non sarà formalmente costituito l'Eban, non sarà sottoscritta la nuova convenzione con l'Inps e non sarà operativo il nuovo sistema di riscossione, resta confermata la contribuzione al Fislaf nelle consuete misure fisse ex art. 62 del previgente Ccnl operai agricoli e florovivaisti. Per il finanziamento del fondo è stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di euro 51,65 annui per i lavoratori a tempo indeterminato e a euro 0,34 giornalieri per i lavoratori a tempo determinato.

Le «casse extra legem»

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. Con la nuova intesa (art. 5-ter intesa 25.5.2010 e art. 8 Tu Ccnl) 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.

Ente bilaterale

Le parti hanno confermato nell'accordo del 25.5.2010 che le prestazioni previste dal sistema di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò 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. Il nuovo testo unico Ccnl prevede, all'art. 49, per il datore che omette di versare la contribuzione all'Ente bilaterale agricolo nazionale, a decorrere dall'1.1.2011, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, l'obbligo di erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione - esclusa dalla base di calcolo del Tfr - pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri. I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

Fondi paritetici interprofessionali

Il sistema delle revocche e adesioni a tali fondi avviene tramite mod. DMAG. Il regolamento del Fondo per la formazione interprofessionale nell'agricoltura (For.agri) è stato approvato con Dm 7.7.2010. Con Dm 16.3.2011 è stata autorizzata l'operatività di un nuovo Fondo nazionale paritetico interprofessione denominato «Fond.agri», che opera nel settore agricolo, agroalimentare e agroindustriale (Inps msg. 8361/2011).

Retribuzione: le particolarità per operai e impiegati

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 ad 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, della 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% 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 24Ore* - che rinvia all'accordo del 31.7.1992 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 (art. 57 del nuovo Testo unico) 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.

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%

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. Mentre 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 c.c. 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.

Quantificazione della retribuzione e gestione delle variabili

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

La denuncia contributiva per Oti e Otd: compilazione del Dmag (dichiarazione trimestrale della manodopera)

Mentre negli altri settori gli obblighi di invio della denuncia contributiva all'Inps sono assolti mediante l'Uniemens (in precedenza modello DM10 ed E-Mens), i datori di lavoro agricoli sono obbligati a inviare i dati per gli operai mediante una dichiarazione trimestrale (cosiddetto modello DMAG Unico). La 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 scadenze stabilite:

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 ed assistenza sociale.

L'art. 01, comma 6, DI n. 2/2006 convertito nella legge n. 81/2006, introduce l'obbligo per i datori di lavoro agricoli di trasmettere, a decorrere dall'1.7.2006, 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 circ. n. 115/2006. 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).

Di recente l'Inps (circ. n. 46/2011) ha reso obbligatorio l'indicazione del codice identificativo denuncia aziendale (Cida) nel modello DMAG, a decorrere dal periodo di trasmissione telematica delle dichiarazioni trimestrali della manodopera agricola relative al primo trimestre 2011.

Le scadenze per l'invio del modello DMAG sono:

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 circ. 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».

C) Impiegati nell'agricoltura

Secondo l'art. 28 del Ccnl 4.6.2008 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».

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, convengono 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 appresso 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% 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 % dello stipendio contrattuale mensile previsto dai contratti territoriali per la rispettiva categoria di assegnazione.

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

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

Quantificazione della retribuzione e gestione delle variabili

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

Imponibile previdenziale e contribuzione

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 (legge n. 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, trovano applicazione anche nei confronti del personale con qualifica di impiegato, quadro e dirigente (Inps circ. n. 54/2006).

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 «L194» preceduto dalla dicitura «RID. 75% legge n. 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 «L196» preceduto dalla dicitura «RID. 68% legge n. 81/2006».</p>

La denuncia contributiva all'Enpaia

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:

- 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;
- 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 31.10.1947, n. 1304;
- i Consorzi di miglioramento fondiario e i Consorzi di irrigazione;
- i Consorzi di bonifica, con esclusione dei contributi afferenti all'assicurazione contro le malattie e al fondo di accantonamento dell'indennità di anzianità;
- le aziende esercenti concessioni di tabacco e i frantoi di olive per i soli dipendenti con mansioni di impiegati tecnici ed amministrativi, di concetto e d'ordine;
- gli Enti di diritto pubblico, limitatamente alle imprese od aziende agricole da essi esercitate.

Le aziende sono tenute ad 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 la seguente:

Voci contributive	Aliquote di contribuzione %					
	Impiegati		Tot.	Dirigenti		Tot.
	Dip.	Az.		Dip.	Az.	
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 (Tfr)		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'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 n. 297/1982. 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.

Nota bene: l'art. 50 del Ccnl agricoltura impiegati dispone che alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'Enpaia con le modalità ed 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 ed 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 ed a causa dell'attività professionale svolta. Le prestazioni erogate al verificarsi dell'evento tutelato, 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 protettivi 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 ad 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.

Dal registro d'impresa al Libro unico

Fino alla semplificazione degli adempimenti in materia di tenuta dei libri obbligatori in materia di lavoro ad opera del Dl n. 112/2008 i datori 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 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 24.10.2003, 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 anche per il settore agricolo. 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. Anche la gestione del Lul 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 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, Dm 29.9.1995) dal documentare la registrazione delle presenze nel Libro unico.

Aspetti fiscali

Il calcolo del carico fiscale è sostanzialmente uguale ai lavoratori degli altri settori. La tassazione del reddito di lavoro dipendente segue dunque le regole previste per la generalità dei lavoratori e contenute nell'art. 51 Dpr n. 917/1986 (Tuir).

Va tuttavia fatto presente che il Ministero delle finanze con la circ. 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 etc. che sono compresi nel periodo di lavoro che intercorre tra l'inizio e la fine del rapporto, vanno calcolati in proporzione.