

3

Collana
Guida alle Paghe 2012

Dimitri Cerioli - Fabio Pappalardo

Busta paga agricoltura

Con cedolini compilati



IPSOA
Gruppo Wolters Kluwer



INDICITALIA
Gruppo Wolters Kluwer

3 Guida alle Paghe **2012**

Dimitri Cerioli - Fabio Pappalardo

Busta paga agricoltura

Con cedolini compilati



IPSOA
Gruppo Wolters Kluwer



INDICITALIA
Gruppo Wolters Kluwer

QUESTO EBOOK È UN'ANTEPRIMA GRATUITA

Per ordinare la versione integrale utilizzare il link SHOPWKI.it
o rivolgersi all'agente di zona

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2012 Wolters Kluwer Italia S.r.l Strada I, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

ISBN: 9788821740602

Il presente file può essere usato esclusivamente per finalità di carattere personale. I diritti di commercializzazione, traduzione, di memorizzazione elettronica, di adattamento e di riproduzione totale o parziale con qualsiasi mezzo sono riservati per tutti i Paesi.

La presente pubblicazione è protetta da sistemi di DRM. La manomissione dei DRM è vietata per legge e penalmente sanzionata.

L'elaborazione dei testi è curata con scrupolosa attenzione, l'editore declina tuttavia ogni responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

Sommario

PRESENTAZIONE	pag.	XI
 CAPITOLO 1 – IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO IN AGRICOLTURA		
IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	pag.	4
IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	pag.	6
1. Il lavoro a tempo determinato per la generalità delle categorie	pag.	6
2. Il lavoro a tempo determinato per gli operai agricoli	pag.	12
IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	pag.	13
a. Apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003	pag.	13
b. Il D.Lgs. n. 167/2011 - Testo Unico dell'apprendistato	pag.	17
IL CONTRATTO DI INSERIMENTO	pag.	22
1. Soggetti stipulanti	pag.	22
2. Disciplina contrattuale	pag.	23
IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE	pag.	24
1. Forma del contratto individuale	pag.	25
2. Limitazioni	pag.	25
3. Lavoro supplementare e straordinario	pag.	26
4. Le clausole flessibili ed elastiche	pag.	28
5. Criteri di computo	pag.	30
6. Trasformazione del contratto	pag.	30
ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI	pag.	30
1. Lavoro intermittente o a chiamata	pag.	30
2. Contratto di lavoro ripartito	pag.	32
3. Contratto di somministrazione	pag.	32
4. Il lavoro occasionale accessorio nelle attività agricole	pag.	33
5. Il lavoro occasionale accessorio con parenti e affini in agricoltura	pag.	35
 CAPITOLO 2 – LA COSTITUZIONE E LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO		
LA FASE PREASSUNTIVA	pag.	39
LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE	pag.	39
L'INQUADRAMENTO: CATEGORIE E QUALIFICHE	pag.	42
1. Dirigenti	pag.	43
2. Quadri	pag.	43
3. Impiegati	pag.	45
4. Operai	pag.	45
5. Apprendisti	pag.	45
6. Particolarità del settore agricolo	pag.	45
L'INQUADRAMENTO: LA CLASSIFICAZIONE CONTRATTUALE	pag.	45
1. Le mansioni promiscue	pag.	65
2. La variazione delle mansioni	pag.	65
IL PERIODO DI PROVA	pag.	65
1. La durata	pag.	65
2. Il trattamento economico e normativo	pag.	66

LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	pag.	67
1. Dimissioni.....	pag.	67
2. Licenziamento	pag.	69
3. Risoluzione consensuale	pag.	70
4. Impossibilità sopravvenuta della prestazione e morte del lavoratore	pag.	71
IL PERIODO DI PREAVVISO	pag.	71
1. Decorrenza e durata	pag.	71

CAPITOLO 3 – IL LIBRO UNICO DEL LAVORO

SOGGETTI OBBLIGATI ALLA TENUTA DEL LUL	pag.	75
COSTITUZIONE E TENUTA.....	pag.	76
CONTENUTI DELLE REGISTRAZIONI.....	pag.	76
LO SCADENZIARIO DELLE REGISTRAZIONI	pag.	77
CALENDARIO DELLE PRESENZE	pag.	77
1. La retribuzione sfasata.....	pag.	78
2. Consegna della copia della busta paga al lavoratore	pag.	78
SEZIONE RETRIBUTIVA	pag.	79

CAPITOLO 4 – LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

MISURA DELLA RETRIBUZIONE	pag.	83
VOCI DI ORIGINE CONTRATTUALE.....	pag.	84
AGGREGATI DI VOCI	pag.	84
CLASSIFICAZIONE DELLE VOCI RETRIBUTIVE	pag.	84
MINIMO CONTRATTUALE	pag.	85
SUPERMINIMO COLLETTIVO	pag.	92
SUPERMINIMO INDIVIDUALE O ASSEGNO <i>AD PERSONAM</i>	pag.	92
INDENNITÀ DI FUNZIONE	pag.	92
SCATTI O AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ	pag.	93
IL TERZO ELEMENTO PER GLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO.....	pag.	99
I PREMI E LE GRATIFICHE	pag.	100
UTILE DI COTTIMO	pag.	103
INDENNITÀ DI CASSA O MANEGGIO DENARO	pag.	103
TRASFERTA E TRASFERIMENTO.....	pag.	104
MENSA E INDENNITÀ DI MENSA	pag.	106
INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE	pag.	107
PROVVIGIONI.....	pag.	107
TREDICESIMA MENSILITÀ	pag.	108
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ	pag.	111

CAPITOLO 5 – L'ORARIO DI LAVORO ED I RIPOSI

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE	pag.	117
1. Campo di applicazione - Esclusioni	pag.	121
2. Variazioni temporanee dell'orario normale.....	pag.	122
LA RIPARTIZIONE GIORNALIERA DELL'ORARIO SETTIMANALE	pag.	123
1. Riposo settimanale.....	pag.	123
2. Lavoro notturno	pag.	125
FESTIVITÀ	pag.	127
FERIE	pag.	128
1. Misura.....	pag.	129
2. Maturazione	pag.	132
3. Fruizione.....	pag.	132
RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO ED EX FESTIVITÀ	pag.	133
IL LAVORO STRAORDINARIO	pag.	137
LA BANCA ORE	pag.	143
IL REGIME SANZIONATORIO	pag.	144

CAPITOLO 6 – TRATTAMENTO DELLE ASSENZE

FERIE, PERMESSI PER RIDUZIONE DI ORARIO E FESTIVITÀ	pag.	149
1. Le ferie e permessi per riduzione di orario.....	pag.	149
2. L'indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi per riduzione di orario	pag.	149
3. Le festività	pag.	150
LA MALATTIA	pag.	156
1. La conservazione del posto	pag.	156
2. L'obbligo di certificazione	pag.	158
3. Il trattamento economico: l'indennità di malattia Inps.....	pag.	161
4. Il calcolo della retribuzione media giornaliera (RMG)	pag.	162
5. L'integrazione della malattia a carico del datore di lavoro	pag.	168
6. Le prestazioni temporanee agli operai del settore agricolo	pag.	171
7. Esempio di elaborazione di una busta paga.....	pag.	172
LA MATERNITÀ	pag.	175
1. Il congedo di maternità	pag.	176
2. Il congedo parentale	pag.	179
3. L'astensione del padre lavoratore.....	pag.	181
4. Riposi giornalieri.....	pag.	181
LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI AGRICOLA	pag.	183
1. Le cause di intervento	pag.	184
2. La procedura d'intervento	pag.	184
3. La misura dell'indennità.....	pag.	184
4. La misura delle integrazioni a carico del datore di lavoro.....	pag.	185
I PORTATORI DI HANDICAP	pag.	188
1. Lavoratori disabili	pag.	188
2. Familiari di soggetti disabili.....	pag.	190
3. Congedo straordinario per assistenza a portatori di <i>handicap</i> grave.....	pag.	192
LE ALTRE ASSENZE	pag.	192
1. Il congedo matrimoniale.....	pag.	192
2. Donatori di sangue e di midollo osseo.....	pag.	194
3. Il diritto allo studio e permessi per esami.....	pag.	196

4. Congedi per la formazione	pag.	199
5. Congedi per la formazione continua	pag.	199
6. Permessi elettorali	pag.	201

CAPITOLO 7 – IL REDDITO IMPONIBILE PREVIDENZIALE E FISCALE

PREMESSA	pag.	205
LA DETERMINAZIONE DEL REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE	pag.	207
1. Le particolarità relative ai compensi in natura	pag.	209
2. Le particolarità di alcuni elementi	pag.	213
RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI PREVIDENZIALI	pag.	218
1. Il minimale contributivo	pag.	220
2. Il massimale contributivo	pag.	221
3. Trattenute previdenziali	pag.	222
RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI FISCALI	pag.	225
1. Il presupposto di imposta	pag.	225
2. Il sostituto d'imposta	pag.	226
3. Redditi da lavoro dipendente e assimilato	pag.	227
4. La determinazione dell'imponibile fiscale	pag.	228
5. Le detrazioni di imposta	pag.	231
6. I redditi soggetti a tassazione separata	pag.	237
7. Il conguaglio di fine anno	pag.	239
8. La tassazione agevolata dei premi di produttività	pag.	240
9. Il pagamento delle imposte	pag.	243
10. Elaborazione cedolino paga	pag.	244
LE ADDIZIONALI ALL'IRPEF: REGIONALI E COMUNALI	pag.	246

CAPITOLO 8 – GLI ELEMENTI NON RETRIBUTIVI

L'ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE	pag.	251
1. Composizione del nucleo familiare	pag.	251
2. Determinazione del reddito del nucleo familiare	pag.	252
3. Determinazione dell'importo dell'assegno al nucleo familiare	pag.	253
4. Presentazione del modello	pag.	254
5. Particolarità del settore agricolo	pag.	255
ALTRE VOCI	pag.	256
1. Trattenuta sindacale	pag.	256
2. Contributo sindacale di assistenza contrattuale	pag.	257
3. Multe disciplinari	pag.	258
4. Pignoramenti	pag.	258
5. Altre trattenute effettuate dal datore di lavoro	pag.	259

CAPITOLO 9 – LE COMPETENZE DI FINE RAPPORTO

PREMESSA	pag.	263
LA MATURAZIONE E LA RIVALUTAZIONE DEL TFR	pag.	264
1. I criteri di calcolo generali	pag.	264
2. I criteri di calcolo per operai assunti a tempo determinato	pag.	265
3. La retribuzione utile prevista dai contratti collettivi	pag.	265
4. Il calcolo della retribuzione figurativa relativa ai periodi non lavorati	pag.	266

5. Esempio pratico di calcolo pluriennale di accantonamento del TFR	pag.	266
6. Calcolo in caso di cessazione in corso d'anno	pag.	267
L'ANTICIPAZIONE	pag.	267
1. Condizioni di miglior favore	pag.	268
LE ALTRE COMPETENZE DI FINE RAPPORTO	pag.	274
1. Le altre indennità e somme	pag.	274
2. L'indennità sostitutiva del preavviso	pag.	274
3. La trattenuta per mancato preavviso	pag.	275
4. L'indennità in caso di morte	pag.	275
LA TASSAZIONE	pag.	275
1. Regole generali	pag.	275
2. La determinazione dell'aliquota	pag.	276
3. La determinazione delle basi imponibili	pag.	277
4. Calcolo dell'imposta	pag.	279
5. Le anticipazioni di TFR	pag.	280
6. Esempio di busta paga di un TFR di un operaio agricolo assunto a tempo determinato	pag.	281
7. Base imponibile e aliquota applicabile sulle altre indennità e somme	pag.	282

CAPITOLO 10 – LA DENUNCIA CONTRIBUTIVA DELLA MANODOPERA AGRICOLA (MOD. DMAG-UNICO)

INTRODUZIONE	pag.	289
I TERMINI DI PRESENTAZIONE	pag.	289
LA COMPILAZIONE DEL MODELLO DMAG	pag.	290
Sezione I - Quadro A	pag.	290
Sezione I - Quadro B - Adesione	pag.	293
Sezione I - Quadro C - Importi a contribuzione differenziata	pag.	293
Sezione I - Quadro D - Dichiarazione di responsabilità	pag.	293
Sezione II - Quadro E - Dati azienda	pag.	296
Sezione II - Quadro F - Dati anagrafici e retributivi del lavoratore	pag.	296
RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI	pag.	303
1. Esposizione dei lavoratori assunti dalle liste di mobilità	pag.	303
2. Assunzione di lavoratori disoccupati e cassintegrati da almeno 24 mesi	pag.	304
3. Assunzione di lavoratori con contratto d'inserimento	pag.	305
4. Assunzioni in sostituzione di lavoratori in maternità	pag.	307
5. Apprendisti	pag.	307
6. Apprendisti qualificati	pag.	308
7. Contratto di reinserimento ex art. 20, comma 1, legge n. 223/1991	pag.	308
8. Assunzione di lavoratori disabili	pag.	309
FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA	pag.	310
DECONTRIBUZIONE SULLE EROGAZIONI PREVISTE DAI CONTRATTI DI II LIVELLO	pag.	310
FONDO DI TESORERIA INPS	pag.	311
1. Versamento mensile al Fondo di Tesoreria	pag.	311
2. Conguaglio trattamento di fine rapporto	pag.	311
3. Versamento mensile a FONDINPS	pag.	312
4. Esposizioni figurative dei dati di trattamento fine rapporto	pag.	312
5. Esposizioni relative alla rivalutazione del trattamento fine rapporto	pag.	313
6. Misure compensative	pag.	313
LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER GLI OPERAI AGRICOLI	pag.	314
1. Agevolazioni per zone tariffarie	pag.	321
2. Fislaf	pag.	321

3. Casse <i>Extra-Legem</i>	pag.	323
4. Ente bilaterale agricolo nazionale (EBAN) e enti bilaterali agricoli territoriali (EBAT)	pag.	323

CAPITOLO 11 – LA PREVIDENZA DEGLI IMPIEGATI DEL SETTORE AGRICOLO

INTRODUZIONE	pag.	327
SOGGETTI ASSICURATI	pag.	328
IL CONTRIBUTO AL FONDO DI PREVIDENZA	pag.	328
IL CONTRIBUTO PER L'ASSICURAZIONE INFORTUNI	pag.	329
1. La denuncia di infortunio	pag.	329
IL CONTRIBUTO AL FONDO DI ACCANTONAMENTO DEL TFR	pag.	336
DENUNCIA DI ISCRIZIONE AZIENDA	pag.	336
LA DENUNCIA DI ASSUNZIONE	pag.	343
LA DENUNCIA DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	pag.	346
LA DENUNCIA DI CESSAZIONE	pag.	347
LA DENUNCIA MENSILE	pag.	349
I DIPENDENTI CONSORZIALI	pag.	352
IL FONDO FIA	pag.	352

CAPITOLO 12 – L'INAIL IN AGRICOLTURA

L'INFORTUNIO SUL LAVORO	pag.	358
1. Gli obblighi di comunicazione	pag.	358
2. Gli obblighi di registrazione	pag.	359
3. Modalità di invio della denuncia	pag.	359
LA MALATTIA PROFESSIONALE	pag.	359
1. Gli obblighi di comunicazione	pag.	360
INDENNITÀ PER INABILITÀ TEMPORANEA A CARICO INAIL	pag.	360
INDENNITÀ DI INFORTUNIO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO	pag.	364

PRESENTAZIONE

La crisi economica intervenuta negli ultimi anni ha costretto il legislatore ad una attività frenetica nel tentativo di incentivare la crescita economica contemperando la necessità, da un lato di fornire agli operatori economici strumenti più rispondenti alle esigenze di flessibilità, e dall'altro di offrire ai lavoratori strumenti di tutela corrispondenti al mutato mercato del lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi due sono state le linee di azione definite dal nostro legislatore: da un lato, decreti legge generalisti che sono intervenuti su materie oggetto di diverse discipline, emendando e modificando singoli istituti al fine di garantire di volta in volta la stabilità economica, la semplificazione amministrativa o il rilancio dell'economia. Spesso la conversione in legge di questi decreti ha comportato anche riscritture notevolmente diverse delle norme proposte per decreto, costringendo gli operatori ad un difficile esercizio di coordinamento. Dall'altro lato alla fine del 2011 e durante il 2012 sono state varate due grandi riforme: la prima è quella del contratto di apprendistato, con un Testo Unico (D. Lgs 167 del 2011) che finalmente ha dato sistematicità e coerenza a questa tipologia contrattuale attribuendogli la funzione esclusiva e privilegiata di contratto di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro; la seconda è la Riforma del Mercato del Lavoro (L. n. 92 del 2012), c.d. Riforma Fornero, dal nome del Ministro del Lavoro che l'ha proposta.

Nel settore agricolo la riforma dell'apprendistato ha visto il suo completamento solo nella seconda metà del 2012, in ritardo rispetto agli altri settori produttivi, causa la prolungata discussione fra le parti sociali. In data 30 luglio 2012 è stato sottoscritto l'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011 per il settore agricolo. Questo ha il pregio di definire in modo puntuale e innovativo l'istituto dell'apprendistato stagionale, definendolo come pluralità di rapporti distinti a tempo determinato.

Non vi è dubbio che la Riforma Fornero è conosciuta e sarà ricordata più che altro quale primo tentativo, parzialmente riuscito, di modifica dell'articolo 18 della L.n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori). Ma non di meno questa riforma, nella parte meno enfaticizzata, relativa alle modifiche alla flessibilità dei contratti di lavoro varata dalla riforma Biagi, ha comportato fin dalla sua entrata in vigore notevoli cambiamenti normativi ai quali gli operatori addetti alla gestione del personale hanno dovuto adeguarsi. Tra questi si deve segnalare la riforma del contratto a tempo determinato che interessa alcune figure di operai e di impiegati agricoli, senza però stravolgere le regole previste per la generalità degli OTD, la soppressione del contratto di inserimento, la rivisitazione completa delle disposizioni sul lavoro occasionale accessorio, che a seguito delle pressioni delle associazioni datoriali del settore agricolo, è riuscita a confermarne un utilizzo diverso e specifico per il settore. In agricoltura infatti questa tipologia di rapporto di lavoro è stata sperimentata per la prima volta nel lontano 2008 nelle operazioni di vendemmia, e da allora il lavoro occasionale e accessorio ha trovato nel settore agricolo un'applicazione diffusa, non per eludere le norme sul lavoro subordinato, bensì per rispondere in modo equilibrato e coerente alle aspettative delle imprese tutelando comunque i lavoratori.

Gli effetti di tali interventi hanno notevolmente inciso nell'operatività quotidiana degli addetti ai lavori. Anche il settore agricolo, che aveva vissuto negli ultimi anni una semplificazione degli adempimenti amministrativi al fine di parificarlo agli altri settori produttivi, non è rimasto immune a questi cambiamenti. Unica rilevante eccezione in un contesto di armonizzazione è l'esclusione del settore agricolo dalla riforma previdenziale degli ammortizzatori sociali previsti dalla Riforma del Mercato del Lavoro con l'introduzione dell'ASPI, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego.

Il rapporto di lavoro in agricoltura si caratterizza ancora oggi per la frammentazione della contrattazione nazionale che si articola su sei CCNL principali e una pluralità di Contratti integrativi territoriali, stipulati principalmente a livello provinciale, a cui viene demandata la regolamentazione di gran parte degli istituti contrattuali. Questo è dovuto alle caratteristiche intrinseche produttive del settore, in larga parte legate alla stagionalità dei prodotti e dei cicli lavorativi, al legame profondo che intercorre con il territorio e le sue produzioni caratteristiche, ma anche alle dinamiche imprevedibili degli eventi meteorologici. Alla contrattazione nazionale è affidata la regolamentazione delle relazioni sindacali, dei principali aspetti normativi del rapporto di lavoro, la definizione delle aree professionali e dei relativi minimi salariali. Al livello territoriale è affidata la disciplina dei singoli istituti in dettaglio, la classificazione del personale, l'istituzione di organi paritetici (le c.d. "Casse *Extra Legem*"), le retribuzioni, le indennità, le erogazioni legate alla produttività e le altre specificità legate al territorio.

Il riordino e la razionalizzazione degli enti bilaterali del settore, previsto dall'Accordo interconfederale del 22 settembre 2009, e avviato il 18 maggio 2011 con la costituzione del nuovo Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E-BAN), ha visto le parti sociali compiere nel 2012 un ulteriore passo in avanti con la redazione delle linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse Extra Legem, al fine di armonizzarne l'attività sul territorio nazionale e in modo da valorizzare le funzioni sussidiarie e pubbliche riservate dalle recenti normative alla bilateralità.

Di tutto quanto sopra si è cercato di dare una sintesi, limitando la trattazione agli aspetti che costituiscono il minimo comune denominatore per l'elaborazione e la compilazione del Libro Unico del Lavoro. Per gli esempi di calcolo riportati si è fatto riferimento al Contratto Collettivo Nazionale per gli Operai Agricoli e al Contratto Collettivo Nazionale per gli Impiegati agricoli, con le specificità previste dai contratti integrativi della Provincia di Cremona, ma le casistiche esposte sono le medesime ricorrenti, senza particolari variazioni, negli accordi integrativi più diffusi sul territorio nazionale.

Si è quindi cercato di supportare ed affiancare gli addetti paghe attraverso esempi pratici, mirati soprattutto a risolvere dubbi su temi quali: l'istituzione e la tenuta del Libro Unico del Lavoro, la gestione degli operai agricoli prevista dall'Area Previdenza Agricola dell'INPS, la gestione delle Casse Extra-Legem, delle casse assistenziali sanitarie, la gestione degli impiegati agricoli prevista dall'ENPAIA, la gestione del Trattamento di Fine Rapporto, degli infortuni sul lavoro. Sono stati riportati diversi esempi pratici di calcolo, accompagnati da puntuali spiegazioni dei singoli passaggi di calcolo intermedi, e di esposizione dei dati sul Libro Unico del Lavoro, nonché alcuni esempi di compilazione della modulistica di denuncia degli operai agricoli e degli impiegati ai diversi enti. Per la gestione previdenziale INPS degli impiegati agricoli si rinvia alle ordinarie modalità di gestione previste per la generalità dei datori di lavoro, tenuti all'invio della denuncia UNIEMENS.

GLI AUTORI

Dimitri Cerioli

Iscritto dal 2003 all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Cremona. Collabora con riviste del settore ed è docente in numerosi corsi di formazione.

Fabio Pappalardo

Consulente del Lavoro, svolge l'attività in Milano. Relatore a diversi convegni e docente in numerosi corsi di formazione. E' Componente del Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano.

CAPITOLO 1

IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO IN AGRICOLTURA

Capitolo 1

IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO IN AGRICOLTURA

E' imprenditore agricolo chi esercita un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura o all'allevamento di animali tendente 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. Le attività connesse non devono mai acquisire una posizione prevalente rispetto all'attività agricola principale, sia essa di coltivazione del fondo, di silvicoltura o di allevamento di animali.

Sono, invece, considerati lavoratori autonomi agricoli sia il coltivatore diretto che l'imprenditore agricolo professionale, nonché gli appartenenti ai rispettivi nuclei familiari che si dedicano all'attività agricola in maniera diretta e in modo abituale.

Nel settore agricolo l'ordinamento prevede alcune tipologie di lavoratori che si collocano in una posizione intermedia rispetto alla dicotomia fra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati. Mezzadri, coloni e soccidari, pur essendo lavoratori autonomi con contratti di natura associativa, sono equiparati ai fini previdenziali ai lavoratori dipendenti. Tali tipologie contrattuali, tutt'ora previste dalla normativa previdenziale, assumono rilievo residuale, in quanto la legge n. 203 del 1982 ne ha disposto la conversione in contratti di affitto.

Il lavoratore subordinato è colui che si obbliga a prestare la propria attività, intellettuale o manuale, ricevendo come controprestazione la retribuzione. E' considerato lavoratore subordinato agricolo il soggetto che presta la propria attività alle dipendenze di un imprenditore agricolo come sopra definito.

Anche i lavoratori subordinati nel settore agricolo sono suddivisi in quattro categorie: dirigenti, quadri, impiegati ed operai.

In agricoltura il rapporto di lavoro tipico degli operai è a tempo determinato non applicandosi le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 368 del 2001 ai sensi delle quali il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato ed è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La motivazione di tale esclusione è intrinseca all'attività del settore agricolo, la cui produzione è soggetta ai cicli stagionali e in molti casi è concentrata in determinati periodi dell'anno prestabiliti non dall'uomo ma dalla natura.

Negli anni la disciplina di alcuni contratti speciali di lavoro è stata estesa anche al settore agricolo. E' possibile, quindi, stipulare con gli operai agricoli le seguenti tipologie di contratti di lavoro:

- di apprendistato;
- di inserimento fino al 31 dicembre 2012;
- a tempo parziale;
- di lavoro intermittente;
- di lavoro ripartito;
- di somministrazione di lavoro.



Fonti:

Imprenditore agricolo: art. 2135 ss., c.c.
 Contratti agricoli conversione: L. n. 203 del 1982
 Lavoro subordinato: art. 2094 ss., c.c.
 Lavoro a tempo determinato: D.Lgs. n. 368 del 2001
 Riforma Fornero: L. n. 92 del 2012, e s.m.i.

IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. Questa regola generale vale anche per il settore agricolo, con la fondamentale esclusione degli operai nei casi che analizzeremo nel prossimo paragrafo.

I requisiti per la corretta stipula di un contratto di lavoro subordinato sono: la capacità giuridica dei soggetti, la liceità dell'oggetto e della causa del contratto di lavoro.

La capacità giuridica in genere si acquisisce con il compimento del diciottesimo anno d'età, ma ai fini della possibilità di essere parte del rapporto di lavoro è sufficiente una capacità giuridica speciale che si acquisisce con il compimento del 16° anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico.

L'oggetto del contratto di lavoro è la prestazione lavorativa per il lavoratore e la retribuzione per il datore di lavoro.

Per liceità del contratto di lavoro si intende che l'attività svolta dal lavoratore non sia contraria a norme imperative, all'ordine pubblico e al buon costume.

La causa tipica del contratto di lavoro è lo scambio tra il lavoro prestato dal dipendente e la retribuzione erogata dal datore di lavoro.

La formalizzazione del contratto di lavoro subordinato è generalmente libera, non essendo previsto l'obbligo di utilizzare la forma scritta. Fanno eccezione a questo principio generale i contratti speciali e le apposizioni di clausole specifiche, quali il patto di prova o la deroga sulla durata del rapporto lavoro (contratto a tempo determinato) o sulla durata dell'orario di lavoro (contratto a tempo parziale). La forma scritta, in queste tipologie contrattuali, è necessaria ai fini della prova in merito ai contenuti del contratto e non dell'esistenza del rapporto di lavoro anche se, nella generalità dei casi, sono i Contratti Collettivi che richiedono la forma scritta. Di seguito dettagliamo le previsioni contrattuali dei principali Contratti Collettivi Nazionali del settore agricolo:

Agricoltura Impiegati – Forma del Contratto individuale

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti territoriali.

Agricoltura Operai - Forma del Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lettere b) e c) degli articoli 18 e 19, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) degli articoli 18 e 19 con le modalità previste dall'art. 20, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

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

Consorzi Agrari - Forma del Contratto individuale

L'assunzione del personale deve essere effettuata nel rispetto degli obblighi di legge e di informazione sanciti dal D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 112/2008 e comunicata dal Consorzio all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:

- a) la data di assunzione;
- b) l'inquadramento con indicazione sommaria delle mansioni;
- c) il trattamento economico iniziale;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova con precisazione se il rapporto è a termine o a tempo indeterminato;
- e) tutte le altre condizioni eventualmente concordate;
- f) la sede di lavoro.

Il Consorzio non è obbligato a fornire le informazioni suddette nel caso di rapporti di lavoro occasionali, intendendosi per tali quelli di durata inferiore al mese con orario di lavoro non eccedente le otto ore settimanali.

Consorzi Agricoli - Forma del Contratto individuale

IMPIEGATI: L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti integrativi. Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto.

OPERAI: Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge. In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dalla contrattazione collettiva. Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipula del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Consorzi Bonifica - Forma del Contratto individuale

Non disciplinato

Idraulico Forestali - Forma del Contratto individuale

IMPIEGATI: L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, il livello di inquadramento, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti integrativi. Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

OPERAI: non disciplinato

Ai sensi dell'art.4-bis, comma 2 del D.Lgs. n.181 del 2000 il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire all'atto della assunzione, e comunque prima dell'inizio del rapporto di lavoro, una dichiarazione che riepiloghi le condizioni contrattuali applicate al rapporto di lavoro.

Al fine di ottemperare agli obblighi imposti dall'insieme delle disposizioni legali e contrattuali comportano che, nella prassi, il datore di lavoro sia solito formalizzare l'instaurazione del rapporto di lavoro attraverso la consegna di una lettera di assunzione, che funge sia da formalizzazione del contratto di lavoro che da dichiarazione delle condizioni contrattuali applicate.

A tale scopo la lettera di assunzione dovrà contenere i seguenti elementi obbligatori:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro, o in mancanza l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova, se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e fruizione delle stesse;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per espressa previsione normativa le informazioni previste dalle lettere e), g), h), i) ed l) possono essere effettuate anche mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

Con l'introduzione del Libro Unico del Lavoro, e la contestuale abrogazione del libro matricola e paga, l'obbligo di consegna della dichiarazione di assunzione può essere assolto anche mediante la consegna al lavoratore della copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente (modello UNILAV).

L'utilizzo di questa modalità comporta per il datore di lavoro la necessità di integrare la comunicazione con una scrittura nei seguenti casi:

- la previsione di un patto di prova, ai fini della cui validità è infatti necessario specificare le mansioni affidate al lavoratore in modo dettagliato;
- la stipula di un contratto a tempo parziale: ai fini della prova è necessario non solo indicare la percentuale di riduzione d'orario prevista rispetto a quella ordinaria, ma anche il numero delle ore e la loro collocazione temporale nel corso dei giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- la stipula di un contratto a termine: ai fini della prova circa la validità dell'apposizione del termine è necessario che le clausole legittimanti (ragioni di carattere organizzativo, sostitutivo, tecnico o produttive) siano specificate in maniera analitica e precisa.



Fonti:

Il contratto Generalità: 1321 e ss., c.c.

Comunicazione di assunzione: D.Lgs. n.181 del 2000 e L. n. 296 del 2006

Lavoro subordinato: art. 2094 ss., c.c.

Patto di prova: art. 2096 ss., c.c.

Lavoro a tempo determinato: D.Lgs. n. 368 del 2001

IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro a termine, previsto dal D.Lgs. n. 368 del 2001, è soggetto alla stessa disciplina del rapporto a tempo indeterminato, con la sola eccezione della durata che è prestabilita al momento della costituzione del rapporto di lavoro.

Al contratto di lavoro a termine infatti si applica un principio di non discriminazione di ampia portata, relativo ad ogni trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, in relazione alla durata del rapporto e sempreché sia compatibile con la natura del contratto a termine.

In agricoltura per gli operai non viene applicata la normativa ordinaria del contratto a tempo determinato, quindi è necessario suddividere la trattazione in due parti: la prima riguarderà la generalità delle categorie, in quanto applicabile anche agli impiegati, ai quadri e ai dirigenti del settore agricolo; la seconda, specifica per il settore agricolo, riguarderà esclusivamente gli operai agricoli.

1. IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LA GENERALITÀ DELLE CATEGORIE

Premesso che il contratto di lavoro subordinato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, l'apposizione di un termine alla durata del contratto è possibile ai sensi dell'art.1. comma 1 del D.Lgs. n. 368 del 2001 solo in presenza di ragioni di carattere:

1. Tecnico, da intendersi come necessità contingenti che possono essere affrontate tramite l'assunzione di personale con qualifiche e mansioni diverse da quelle normalmente utilizzate in azienda,
2. Organizzativo, da intendersi come necessità originate da cambi di modalità produttiva,
3. Produttivo, da intendersi come necessità di far fronte a nuove esigenze di mercato,
4. Sostitutivo, da intendersi come necessità di sostituire personale assente.

Queste quattro ragioni possono essere riferibili anche alla ordinaria attività del datore di lavoro. La loro formulazione consente ampia discrezionalità al datore di lavoro con il limite di ricondurre il motivo concreto dell'apposizione del termine inserito nel contratto individuale di lavoro ad una delle quattro ragioni previste dalla norma.

A decorrere dal 18 luglio 2012 è possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato senza l'indicazione della causale giustificativa nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore ai 12 mesi, per lo svolgimento di qualsiasi mansione. La medesima eccezione vale anche in caso di prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. I CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale potranno inoltre prevedere, anche a li-

vello interconfederale o nella contrattazione territoriale (decentrata), che il requisito della causale non sia richiesto nei seguenti casi:

- Avvio di una nuova attività;
- Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- Implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- Fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- Rinnovo o proroga di una commessa consistente;

nel limite massimo complessivo del 6 % del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Questo contratto, stipulato ai sensi dell'art. 1 comma 1-bis non potrà essere oggetto di proroga.

La deroga all'inserimento delle causali può trovare applicazione una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto di lavoro a termine. Quindi la causale è sempre da apporre qualora il lavoratore venga assunto da un datore di lavoro o inviato in missione presso lo stesso tramite contratto di somministrazione con cui ha già intrattenuto un primo rapporto di lavoro di natura subordinata.

Questa tipologia di contratto a termine è infatti finalizzato ad una migliore verifica delle attitudini e delle capacità professionali del lavoratore al fine di un migliore inserimento nel contesto produttivo specifico aziendale.

La legge prevede la forma scritta sia per l'indicazione del termine che per le ragioni legittimanti l'apposizione del termine stesso, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al dipendente entro 5 giorni dalla stipula. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Sono previsti alcuni divieti ed alcune esclusioni alla disciplina generale, come riportato in tabella.

DIVIETI DI ASSUNZIONE A TERMINE	ESCLUSIONI DALLA NORMATIVA DEL D.LGS. N. 368/2001
Assunzioni da concludere per sostituire lavoratori assenti per sciopero.	Rapporti di lavoro con operai agricoli.
Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, le assunzioni presso aziende che nei sei mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di personale con le medesime categorie e mansioni dei licenziati (questo divieto non si applica se il contratto a termine è concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità, se il contratto ha una durata iniziale non superiore a tre mesi).	Le assunzioni dirette di manodopera, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, c.d. lavoro - extra.
Assunzioni presso aziende che abbiano in atto una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione d'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale di personale con le medesime categorie e mansioni dei sospesi.	Le assunzioni con contratti speciali di: • Formazione Lavoro • Apprendistato • Somministrazione • Con Dirigenti per la durata massima di 5 anni • Assunzione di personale iscritto alle Liste di Mobilità • Contratto di inserimento (stipulabile fino al 31.12.2012)
Assunzioni presso imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008.	I rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

Limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine

La legge rimanda ai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la quantificazione del numero di contratti a termine stipulabili da ciascun datore di lavoro. Sono in ogni caso esenti da limitazioni per legge i contratti stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività per periodi determinati dai CCNL;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;

- per le attività stagionali, includendo le attività elencate nel D.P.R. 1525 del 1963;
- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore ai 55 anni.

Di seguito dettagliamo le previsioni contrattuali dei principali Contratti Collettivi Nazionali del settore agricolo:

Agricoltura Impiegati – Limiti quantitativi contratti a termine
Non disciplinato
Agricoltura Operai - Limiti quantitativi contratti a termine
Non disciplinato
Consorzi Agrari - Limiti quantitativi contratti a termine
Il personale in servizio con contratto a tempo determinato non potrà superare il 15% del personale con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui avvengono le assunzioni, salvo deroghe convenute tra direzione del Consorzio e la R.S.U./R.S.A..
Consorzi Agricoli - Limiti quantitativi contratti a termine
Non disciplinato
Consorzi Bonifica - Limiti quantitativi contratti a termine
Non disciplinato
Idraulico Forestali - Limiti quantitativi contratti a termine
Non disciplinato

Scadenza del termine e prosecuzione del rapporto di lavoro

La durata del rapporto di lavoro può essere stabilita con data certa oppure con riferimento al verificarsi di un evento (es. il rientro di un dipendente assente per malattia, infortunio o maternità).

Il rapporto di lavoro si estingue allo scadere del termine previsto, senza alcun obbligo di formalità da parte del datore di lavoro, anche nei casi in cui il rapporto sia sospeso per malattia, maternità o infortunio.

Il contratto può cessare prima del termine per volontà di una delle due parti a seguito di:

1. dimissioni: in questo caso al dipendente potrebbe essere richiesto il risarcimento dei danni subiti dal datore di lavoro, con la sola eccezione delle dimissioni per giusta causa. Non è comunque condivisibile una valorizzazione del risarcimento in termini di indennità di mancato preavviso;
2. licenziamento per giusta causa qualora il dipendente sia responsabile di una mancanza così grave da non permettere la prosecuzione del rapporto di lavoro.

E' escluso il licenziamento per giustificato motivo sia soggettivo che oggettivo, ne consegue che la legge, nel rapporto a termine, non ha previsto l'istituto del preavviso né per il dipendente né per il datore di lavoro.

Prolungamento del rapporto oltre il termine previsto

La prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente prefissato comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

E' previsto un periodo transitorio in cui tale trasformazione non opera in modo automatico, è infatti possibile prolungare il rapporto di lavoro a tempo determinato per:

1. massimo 30 giorni, in casi di contratto di durata iniziale fino a 6 mesi,
2. massimo 50 giorni in casi di contratto di durata iniziale superiore a 6 mesi.

La pubblicazione di un Decreto del Ministero del Lavoro, stabilirà le modalità con cui il datore di lavoro dovrà obbligatoriamente comunicare il prolungamento del contratto a tempo determinato prima della sua scadenza.

Durante il periodo di cui in precedenza è dovuta al lavoratore una maggiorazione retributiva, la cui quantificazione è fissata dalla legge in questi termini:

Maggiorazione della retribuzione per prosecuzione del rapporto oltre il termine	
<i>Periodo di prolungamento</i>	<i>Maggiorazione</i>
Da 1 a 10 giorni	20%
Da 11 a 50 giorni	40%

Il rapporto di lavoro a termine che proseguisse oltre i termini sopra indicati è da intendersi stipulato a tempo indeterminato a far data dalla scadenza degli stessi.

Proroga del termine

Con il termine proroga del contratto a tempo determinato si intende l'accordo stipulato dalle parti per la prosecuzione del contratto oltre la scadenza del contratto originariamente stabilita. Si tratta di una fattispecie distinta dal prolungamento di cui al paragrafo precedente.

E' possibile una sola proroga del termine inizialmente fissato nel rispetto delle seguenti condizioni:

- la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni;
- la durata complessiva del rapporto di lavoro (comprensivo sia del primo periodo che della proroga) non sia superiore a tre anni;
- vi sia la presenza di ragioni giustificative della proroga, di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche diverse da quelle che hanno originato il primo contratto;
- il mantenimento della stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto originario.

La successione dei contratti a termine

In caso di successiva riassunzione a termine dello stesso lavoratore deve intercorrere, tra il giorno dell'estinzione del precedente rapporto ed il giorno iniziale del nuovo, un periodo minimo differenziato in funzione della durata del contratto precedente:

Tempi per la riassunzione a termine	
<i>Durata del contratto precedente</i>	<i>Intervallo minimo richiesto</i>
inferiore a sei mesi	giorni 60
superiore a sei mesi	giorni 90

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine senza rispettare l'intervallo minimo richiesto, il secondo contratto sarà considerato a tempo indeterminato.

Qualora si tratti invece di due assunzioni a termine successive, intendendosi per tali quelle effettuate senza che tra di esse vi sia alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto.

I Contratti Collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno prevedere la riduzione dell'intervallo fra due contratti fino a 20 (per i contratti di durata inferiore ai sei mesi) o fino a 30 giorni (per i contratti di durata superiore ai sei mesi) se incorreranno le seguenti motivazioni:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o proroga di una commessa consistente;
- in caso di attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963 o individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi;
- in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi.

Durata massima del contratto a termine

Al fine di evitare un abuso dello strumento è previsto che a far data dal 1° gennaio 2008 se il rapporto di lavoro fra il datore di lavoro e il lavoratore supera complessivamente, a seguito di più contratti a termine stipulati per lo svolgimento di mansioni equivalenti, la durata di 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi e indipendentemente dalla durata dei periodi di interruzione tra un contratto e l'altro), tale rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine di 36 mesi. In sede di prima applicazione, la normativa sui limiti alla successione di contratti a termine per mansioni equivalenti aveva previsto un regime transitorio terminato il 31 marzo 2009. Nel computo dei 36 mesi a far data dal 18 luglio 2012 sono da ricomprendere anche i periodi di missione aventi oggetto mansioni equivalenti prestati attraverso la stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato tra il lavoratore e l'utilizzatore. Ai fini dell'indicato limite dei 36 mesi il Ministero del Lavoro ha precisato che si dovrà tener conto dei periodi svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012. Inoltre tale limite inibisce solo la possibilità di stipulare contratti a termine non il ricorso ulteriore alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro, una volta raggiunti i 36 mesi potrà comunque ricorrere alla stipula di un contratto di somministrazione.

La legge ammette, in deroga al sopracitato limite di 36 mesi, la stipula per una sola volta di un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti, a condizione che la formalizzazione avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale. In agricoltura i Contratti Collettivi Nazionali hanno stabilito in modo dettagliato sia le eccezioni al ricorso della deroga assistita che la durata massima del predetto ulteriore contratto a termine nel modo seguente:

Agricoltura Impiegati – Il contratto a termine - Particolarità

ECCEZIONI

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 7/10/1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, anche per tutte le altre attività legate ai cicli biologici naturali, alle esigenze dell'organizzazione tecnico-produttiva e alle caratteristiche peculiari del comparto aziendale. Pertanto non trova applicazione per i contratti di lavoro riconducibili all'attività stagionale in senso ampio e cioè alle attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate ad assecondare i cicli biologici naturali, ovvero a rispondere a una intensificazione della domanda per ragioni collegate alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo - pubblicitarie per un periodo di tempo limitato.

A titolo esemplificativo sono previste dal CCNL le seguenti fattispecie:

- attività stagionali connesse ai cicli di produzione, lavorazione, spedizione e/o commercializzazione di prodotti agricoli e florovivaistici;
- attività connesse allo svolgimento o alla partecipazione a fiere, mostre, mercati e manifestazioni finalizzate alla promozione e commercializzazione di mezzi e prodotti agricoli e florovivaistici;
- attività connesse all'ospitalità, alla somministrazione di pasti e bevande, all'organizzazione di degustazioni di prodotti aziendali, di attività ricreative, culturali, didattiche e di pratica sportiva, nonché escursionistiche e di ippoturismo.

Agricoltura Impiegati – Il contratto a termine - Particolarità
DEROGA ASSISTITA L'ulteriore contratto da stipularsi in deroga al limite temporale massimo dei 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi.

Consorzi Agrari - Il contratto a termine - Particolarità
Per le attività stagionali di: a) ammassi stagionali di prodotti agricoli; b) raccolta e/o essiccazione dei cereali e dei semi oleosi; c) lavorazioni stagionali di selezione sementi; d) campagne stagionali per la distribuzione di antiparassitari, concimi, sementi e mangimi; e) campagne stagionali per l'acquisizione di polizze assicurative, anche in applicazione delle normative dei consorzi di difesa; f) intensificazione stagionale di produzione e confezionamento di materie utili all'agricoltura; g) campagne stagionali per la lavorazione dei prodotti ortofrutticoli e vitivinicoli; h) assistenza tecnica alle macchine agricole di impiego stagionale e/o in periodo di campagna; i) vendite e confezionamento di alimentari nei periodi pre-natalizi o pre-pasquali. Per tali attività stagionali, nonché per quelle individuate con accordo aziendale, non trova applicazione la disposizione che limita a trentasei mesi i contratti a termine stipulati con i lavoratori stagionali, che abbiano diritto di precedenza nelle assunzioni.

Consorzi Agricoli - Il contratto a termine - Particolarità
Nessuna previsione

Consorzi Bonifica - Il contratto a termine - Particolarità
Nessuna previsione

Idraulico Forestali - Il contratto a termine - Particolarità
Nessuna previsione

Contribuzione aggiuntiva

La riforma del lavoro varata con la Legge n. 92 del 2012 prevede, con effetto sui periodi contributivi di competenza dal 1 gennaio 2013, un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, pari al 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, destinata al finanziamento della Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI). Le eccezioni previste a tale contribuzione addizionale sono:

1. per i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
2. per i lavoratori assunti per attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963;
3. con riferimento ai periodi contributivi dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, per le causali definite dagli avvisi comuni e dai Contratti Collettivi Nazionali.

In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato è prevista la restituzione, successivamente al decorso del periodo di prova, del contributo versato nei limiti delle ultime sei mensilità. In caso di assunzione a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, è prevista la restituzione del contributo versato detraendo dalle sei mensilità teoriche il numero delle mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

La normativa relativa alla l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) non si applica ai lavoratori agricoli operai per i quali continueranno a trovare applicazione, per espressa previsione legislativa, le attuali disposizioni speciali relative agli ammortizzatori sociali della disoccupazione agricola e della CISOA (vedi capitolo 6)

**Fonti:**

Lavoro a tempo determinato: D.Lgs. n. 368 del 2001

2. IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER GLI OPERAI AGRICOLI

Gli operai in agricoltura sono suddivisi ai fini previdenziali in due categorie distinte: gli operai a tempo indeterminato (OTI) e gli operai a tempo determinato (OTD).

Il Contratto Collettivo Nazionale per gli Operai Agricoli stipulato in data 25 maggio 2010 distingue ulteriormente gli operai a tempo determinato in base alla natura del rapporto instaurato, prevedendo le seguenti tre tipologie:

- a) operai assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b) operai assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue.
- c) operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Le tre tipologie soddisfano diverse esigenze aziendali.

L'assunzione a termine di cui al punto a) è utile nei casi di rapporti di lavoro di breve durata, legati a fasi lavorative singole, o nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Le assunzioni a termine di cui al punto b) sono utilizzabili per coprire diversi periodi nel corso di un anno. In questo caso il contratto associa al dipendente più fasi lavorative o più lavorazioni stagionali ricorrenti nell'anno.

La differenza con il precedente tipo contrattuale consiste nel prevedere lo svolgimento dell'attività produttiva aziendale e pertanto presuppone la conoscenza di quali saranno i periodi di inattività del dipendente. Infatti la disciplina collettiva richiede che siano indicati nella lettera di assunzione i periodi di lavoro previsti e che per questi l'operaio debba garantire la propria disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale per il totale delle giornate previste nel contratto individuale di lavoro. Il numero delle giornate di lavoro effettivo potrà essere inferiore solo in caso di comprovato impedimento oggettivo (per esempio nei casi di malattia, infortunio, maltempo, etc.).

Nel caso c), residuale nel settore agricolo ma ordinario per gli altri settori, gli operai a tempo determinato svolgono un numero di giornate di effettivo lavoro superiore alle 180 all'interno di un unico rapporto continuativo. In quest'ultimo caso viene eliminato il riferimento all'anno e alle fasi lavorative o alla stagionalità del lavoro.

Gli operai a tempo determinato di cui alla lettera a) che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato, con applicazione della stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Tale diritto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

Quest'ultimo, ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

**Fonti:**

Lavoro a tempo determinato: D.Lgs. n. 368 del 2001

Categorie di lavoratori agricoli subordinati: D.Lgs. n. 375 del 1993

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato, nella configurazione delineata dal D.Lgs. n. 276 del 2003, è articolato secondo tre distinte tipologie, imperniate su differenti percorsi formativi che perseguono il comune obiettivo di garantire ai giovani il conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.

In considerazione delle notevoli difficoltà riscontrate nel dare applicazioni alle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 276 del 2003 in materia di apprendistato, il legislatore ha ritenuto necessario intervenire nuovamente razionalizzando e snellendo le disposizioni, come previsto dalla delega contenuta nel c.d. Collegato Lavoro (legge n. 183 del 2010).

L'entrata in vigore della disposizione è stata preceduta da un periodo di transizione. Infatti fino al 25 aprile del 2012, a condizione che non fosse applicabile la nuova disciplina prevista dal Testo Unico, sono restati in vigore le precedenti disposizioni di legge o dei contratti collettivi che disciplinavano l'apprendistato in base alle norme della L. n. 25 del 1955, oppure degli articoli n. 21 e 22 della L. n. 56 del 1987 o gli articoli dal 47 al 53 del D.Lgs. n. 276 del 2003.

In sintesi viene abrogata la disciplina previgente ed il Testo Unico diventerà l'unica fonte a cui riferirsi.

Poiché per i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del T.U. o durante il periodo transitorio, ai sensi del D.Lgs. 276 del 2003 o della nell'art. 16 della legge n. 196/1997 e della legge n. 25/1955, continua ad applicarsi la disciplina previgente, si è ritenuto opportuno esaminare separatamente le due regolamentazioni.

A. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. N. 276/2003

Le tipologie previste dalla norma sono le seguenti.

Tipologie di apprendistato previste dalla D.Lgs. n. 276 del 2003	
Definizione	Obiettivo della formazione
Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione	Completamento del corso di studi obbligatorio e conseguimento del relativo titolo di studio attraverso lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro
Apprendistato professionalizzante	Conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro
Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione	Acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, integrando la formazione pratica in azienda con la formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore

Il contratto era stipulabile nelle Regioni che avevano regolamentato la disciplina formativa dell'Apprendistato Professionalizzante, seguendo le indicazioni della Legge regionale e in subordine quelle del Contratto Collettivo, mentre non lo era nelle Regioni in cui mancava la normativa regionale, se non per quei settori in cui il Contratto Collettivo avesse disciplinato i profili formativi anche con riferimento a quelli previsti dall'ISFOL.

Ai fini della formazione è obbligatorio, comunque, un numero medio annuo pari a 120 ore, che può essere ridotta, se previsto dal contratto collettivo, nei casi in cui l'apprendista possieda un titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione riveste un ruolo primario nello svolgimento del rapporto di lavoro e deve essere espletata in ottemperanza delle previsioni contrattuali collettive come dettagliato nel progetto formativo individuale. In questo contesto un ruolo fondamentale era assegnato alle Regioni, cui era demandata la definizione dei profili formativi.

1. Et  dell'apprendista

Il contratto di apprendistato professionalizzante pu  essere stipulato con lavoratori di et  compresa tra i 18 ed i 29 anni (da intendersi fino all'et  di 29 anni e 364 giorni). Se i soggetti sono in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della L. n. 53/2003, il contratto pu  essere stipulato a partire dal 17  anno di et  anagrafica.

2. Limiti numerici

Il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro pu  assumere con contratto di apprendistato non pu  essere superiore a quello dei dipendenti specializzati e qualificati in forza. Il datore di lavoro che non abbia dipendenti specializzati o qualificati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, pu  assumere fino a tre apprendisti. I contratti collettivi possono stabilire limiti ulteriori, che nel settore agricolo sono:

Agricoltura Impiegati

In mancanza di disposizioni specifiche valgono i limiti legali.

Agricoltura Operai

In mancanza di disposizioni specifiche valgono i limiti legali.

Consorzi Agrari

Il numero degli apprendisti non pu  superare la met  dei lavoratori qualificati nella specifica mansione, in servizio nel livello di destinazione finale. Nei Consorzi che occupano fino a 15 lavoratori non potranno essere occupati pi  di tre apprendisti. Non si pu  procedere all'assunzione di nuovi apprendisti se non saranno stati trattenuti in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato almeno due terzi degli apprendisti il cui rapporto sia scaduto nei 24 mesi precedenti alla nuova assunzione. Non si computano ai fini del comma precedente gli apprendisti cessati dal servizio per dimissioni, per giusta causa o giustificato motivo, mancato superamento del periodo di prova o che abbiano rifiutato l'assunzione a tempo indeterminato.

Consorzi Agricoli

Per espressa previsione contrattuale si deve far riferimento alle disposizioni legali.

Consorzi di Bonifica

In mancanza di disposizioni specifiche valgono i limiti legali.

Idraulico-forestali

In mancanza di disposizioni specifiche valgono i limiti legali.

3. Durata del periodo di apprendistato

La normativa legale stabilisce un periodo di durata massima di 6 anni.

La normativa contrattuale collettiva, in funzione del contenuto professionale del contratto stipulato, stabilisce il livello di inquadramento e la durata dell'apprendistato. La durata complessiva del contratto viene suddivisa in pi  periodi e ad ogni periodo corrisponde una progressione della retribuzione. Di seguito dettagliamo le previsioni contrattuali dei principali Contratti Collettivi Nazionali del settore agricolo:

Agricoltura Impiegati – Durata dell'apprendistato professionalizzante				
Categoria di destinazione Finale	Durata del periodo (mesi) / Categoria retributiva prevista			
	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	Durata complessiva
Prima	18 / Terza	18 / Seconda	24 / Prima	60
Seconda	18 / Quarta	18 / Terza	24 / Seconda	60
Terza	12 / Quinta	12 / Quarta	24 / Terza	48
Quarta	12 / Sesta	12 / Quinta	24 / Quarta	48
Quinta	--	--	24 / Quinta	24

Agricoltura Operai - Durata dell'apprendistato professionalizzante				
Area di destinazione Finale	Durata del periodo (mesi) / Categoria retributiva prevista			
	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	Durata complessiva
Prima	20 / Terza	20 / Seconda	20 / Prima	60
Seconda	12 / Terza	12 / Terza	24 / Seconda	48
Terza	--	--	24 / Terza	24

Consorzi Agrari - Durata dell'apprendistato professionalizzante			
Livello di destinazione Finale	Durata del periodo (mesi) / Livello retributivo		
	Primo periodo	Secondo periodo	Durata complessiva
Terzo Super	24 / Quarto Super	24 / Terzo	48
Terzo	24 / Quarto	24 / Quarto Super	48
Quarto Super	24 / Quinto	24 / Quarto	48
Quarto	12 / Quinto	12 / Quarto	24
Quinto	12 / 90% del Quinto	12 / 95% del Quinto	24

Consorti Agricoli - Durata dell'apprendistato professionalizzante				
Livello di destinazione Finale	Durata del periodo (mesi) / Livello retributivo corrispondente			
	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	Durata complessiva
Primo	18 / Terzo	18 / Secondo	24 / Primo	60
Secondo	16 / Quarto	18 / Terzo	20 / Secondo	54
Terzo	14 / Quinto	16 / Quarto	16 / Terzo	48
Quarto	12 / Sesto	14 / Quinto	16 / Quarto	42
Quinto	6 / Settimo	14 / Sesto	16 / Quinto	36
Sesto	6 / Settimo	18 / Sesto	--	24

Consorti Bonifica - Durata dell'apprendistato professionalizzante		
Fascia Funzionale di destinazione Finale	Durata del periodo (mesi) / Fascio Funzionale di destinazione	
	Unico periodo	Durata complessiva
Sesta	36 / quinta	36
Quinta	36 / quarta	36
Quarta	24 / terza	24
Terza	12 / seconda	12

Idraulico Forestali - Durata dell'apprendistato professionalizzante				
Livello di destinazione Finale	Durata del periodo (mesi) / Livello di destinazione			
	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	Durata complessiva
Sesto	18 / Quarto	18 / quinto	24 / Sesto	60
Quinto	14 / Terzo	16 / Quarto	18 / Quinto	48
Quarto	12 / Secondo	14 / Terzo	16 / Quarto	42
Terzo	6 / Primo	14 / Secondo	16 / Terzo	36
Secondo	6 / Primo	18 / Secondo	--	24

4. Disciplina del rapporto di lavoro di apprendistato

I contratti collettivi non disciplinano solo la durata del contratto e la retribuzione dell'apprendista ma anche gli istituti che si differenziano rispetto a quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati. Le particolarità possono riguardare principalmente il trattamento economico in caso di malattia e infortunio, la maturazione dell'anzianità aziendale ai fini degli aumenti periodici di anzianità ed il periodo di prova. Occorre in ogni caso fare riferimento alla disciplina speciale prevista dai Contratti Collettivi sia Nazionali che Territoriali.

Il contratto di apprendistato è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, salvaguardando le finalità formative. Il contratto di apprendistato è considerato comunque un contratto a tempo indeterminato con la facoltà per il datore di lavoro, alla scadenza del periodo di apprendistato, di poter cessare il rapporto di lavoro dandone comunicazione all'apprendista nel rispetto dei termini di preavviso. Nei caso in cui il datore di lavoro confermasse l'apprendista, trasformando il contratto di lavoro a tempo indeterminato, potrà godere della contribuzione ridotta per ulteriori 12 mesi.

B. IL D. LGS. N. 167/2011 - TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO

Il D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, Testo Unico sull'apprendistato ha abrogato la disciplina previgente, razionalizzando e snellendo le disposizioni in vigore in precedenza. Nell'ottica di una regolamentazione sistematica della materia il legislatore, con alcuni provvedimenti successivi quali la Riforma del Lavoro – L.n. 92 del 2012 - e il decreto Sviluppo – D.L. n. 83 del 2012 convertito dalla Legge n.134 del 2012 – ha accentuato il ruolo di questa tipologia contrattuale quale unico e privilegiato contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani.

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a causa mista, nel quale il datore di lavoro in aggiunta alla corresponsione della retribuzione, è obbligato a fornire al lavoratore una formazione.

Il contratto di apprendistato, nella nuova configurazione delineata dal Testo Unico, è articolato secondo tre distinte tipologie, imperniate su differenti percorsi formativi che perseguono il comune obiettivo di garantire ai giovani il conseguimento di una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico-professionali al fine di acquisire un titolo di studio o una qualifica professionale.

Le tipologie previste sono le seguenti.

Tipologie di apprendistato previste dal Testo Unico		
Definizione	Età del lavoratore ai fini della stipula	Obiettivo della formazione
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	Dai 15 anni fino al giorno del compimento del 25esimo anno	Completamento del corso di studi obbligatorio e conseguimento del relativo titolo di studio attraverso lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	Dai 18 anni e i 29 anni (da intendersi fino a 29 anni e 364 giorni). Per chi è in possesso della qualifica professionale a partire dal 17esimo anno di età.	Conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali
Apprendistato di alta formazione e ricerca	Dai 18 anni e i 29 anni (da intendersi fino a 29 anni e 364 giorni). Per chi è in possesso della qualifica professionale a partire dal 17esimo anno di età.	Conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di un titolo universitario o dottorato di ricerca, di una specializzazione tecnica superiore o per lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
Apprendistato per qualificare o riqualificare professionalmente i lavoratori in mobilità	Ogni età.	In base a una delle tipologie di cui sopra.

Nell'attuale sistema giuridico l'apprendistato è l'unico contratto di lavoro subordinato di tipo formativo.

Comune alle tre tipologie sono le seguenti disposizioni:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile.

1. Limiti numerici

Il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può essere superiore a quello dei dipendenti specializzati e qualificati in forza. Il datore di lavoro che non abbia dipendenti specializzati o qualificati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere fino a tre apprendisti.

Con riferimento alle assunzioni aventi decorrenza dal 01 gennaio 2013, per le imprese che occupano un numero di lavoratori superiore alle nove unità, tale limite è innalzato ma non potrà superare il rapporto di 3 a 2 fra apprendisti e lavoratori qualificati.

Per quanto riguarda il computo dell'organico aziendale si devono utilizzare gli stessi criteri forniti dall'INPS con la circolare n. 22/2007 relativa alla verifica del requisito occupazionale ai fini della individuazione del regime contributivo applicabile.

Restano salvi i limiti numerici ulteriori previsti per il settore dell'artigianato dalla Legge quadro per l'artigianato (art.4 della L. n. 443 del 1985).

Ulteriori limitazioni sono state poste dal legislatore con l'obiettivo di favorire i datori di lavoro che maggiormente procedono alla stabilizzazione dei contratti di apprendistato.

Per i datori di lavoro che occupano almeno dieci lavoratori è previsto che l'assunzione di apprendisti sarà subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Sono esclusi dalla percentuale gli apprendisti dimessi, i licenziati per giusta causa o durante il periodo di prova.

Fino al 18 luglio 2015 la percentuale di stabilizzazione è fissata al 30% , dal 18 luglio 2015 la percentuale del 50% dovrà essere verificata in relazione alle stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti. Il periodo è comunque da ritenersi mobile e la verifica deve essere effettuata all'atto di ogni nuova assunzione. Qualora non sia rispettata la percentuale del 50% di stabilizzazioni, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti da datori di lavoro che non rispettano le percentuali di conversione, saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di assunzione ed al datore di lavoro non saranno applicate le agevolazioni previste.

Al fine del computo il Ministero del Lavoro (Circ. n. 18 del 2012), fermo restando i limiti numerici generali, ha precisato con alcuni esempi il calcolo da effettuare:

1. il datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 4 apprendisti su 8: non ha alcuna limitazione ulteriore ad assumere nuovi apprendisti;
2. il datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 2 apprendisti su 8: possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati più uno);
3. il datore di lavoro che non ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista: possibilità di assumere un solo apprendista.

Alle aziende con un numero di lavoratori fino a nove unità si applica invece una disposizione simile ma diversa, contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. i), del T.U., che demanda alla Contrattazione Collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale di stabilire possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, e fermo restando i limiti numerici previsti dalla legge. Le parti sociali in ottemperanza a tale previsione hanno proceduto con riferimento ai singoli settori a tale regolamentazione.

2. Durata del periodo di formazione nell' apprendistato

La normativa legale stabilisce che la parte formativa del contratto deve avere una durata minima pari a 6 mesi e una durata massima di 3 anni, elevabile fino a 5 anni per le “figure professionali dell’artigiano” individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento. Con tale espressione non si devono intendere solo quei lavoratori che operano in aziende che applicano la contrattazione collettiva del settore artigiano, ma tutte le figure professionali con contenuti tecnico-professionali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane. A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a quelle piccole attività commerciali che creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza (panificatori, pizzaioli, cuochi, fabbri, etc). Sono pertanto gli accordi collettivi di riferimento a stabilire quali sono queste figure professionali per cui è consentita una durata del periodo formativo superiore ai 3 anni.

3. Le tipologie di apprendistato

Oltre che per la tipologia e l'età dei soggetti cui sono destinati le finalità e le modalità con cui queste finalità si possono raggiungere. Fondamentale è la distinzione tra il tipo di formazione, i soggetti destinati a regolamentare i profili formativi e i soggetti incaricati di attuare tale formazione.

Tipologie di Formazione	
Tipologia	Profili Formativi e svolgimento della formazione
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	Rimessi alle Regioni e alle Provincie autonome nel rispetto di tre criteri: 1. definizione della qualifica e del diploma in relazione standard formativi minimi delle competenze tecnico-professionali 2. previsione di un monte ore congruo rispetto alla qualifica o al diploma da conseguire, pari a 400 ore 3. rinvio ai CCNL per le modalità di erogazione della formazione. Formazione svolta sia internamente che esternamente sulla base della normativa Regionale.
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	La durata e le modalità di erogazione della formazione sono stabilite dai Contratti Collettivi esclusivamente a livello Nazionale in funzione del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire all'interno dei sistemi di classificazione ed inquadramento professionale stabiliti dal CCNL stesso. La formazione è svolta sotto responsabilità dell'azienda e può essere integrata da una formazione pubblica disciplinata dalle Regioni, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Tipologie di Formazione	
Apprendistato di alta formazione e ricerca	Rimessi alle Regioni e alle Province autonome solo per i profili formativi e svolgimento disciplinato in accordo con le OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnico professionali, Ordini Professionali ed altre istituzioni formative.
Apprendistato per qualificare o riqualificare professionalmente i lavoratori in mobilità	In base a una delle tipologie di cui sopra.

4. le agevolazioni economiche e normative previste per il contratto di apprendistato

L'utilizzo del contratto di apprendistato è promesso mediante incentivi economici e normativi.

1. La contribuzione dovuta da parte dei lavoratori è per tutti i settori pari al 5,84%. La contribuzione a carico delle aziende è pari al 10% dell'imponibile previdenziale per la generalità delle aziende.

Per le aziende con meno di 10 dipendenti l'aliquota è ridotta al:

- 1,5% per il primo anno di apprendistato;
- 3% per il secondo anno;
- 10 % per gli anni successivi.

Per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, da aziende con meno di 10 dipendenti, è stata previsto uno sgravio contributivo pari al 100% per una durata massima di tre anni. Tale agevolazione non è ancora pienamente operativa e si attendono chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e dell'INPS.

In tutti i casi la contribuzione versata all'INPS comprende anche la quota relativa al premio assicurativo INAIL.

2. In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione è riconosciuta per un ulteriore anno la contribuzione agevolata pari al 10% dell'imponibile previdenziale (ne sono esclusi gli apprendisti assunti in mobilità).
3. I lavoratori apprendisti non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti.
4. Il costo del lavoro relativo agli apprendisti nel periodo formativo è interamente deducibile ai fini del calcolo dell'imponibile fiscale da utilizzare per il calcolo dell'IRAP dovuta dal datore di lavoro.

5. Disciplina dell'apprendistato professionalizzante in agricoltura

La normativa contrattuale collettiva, in funzione del contenuto professionale del contratto stipulato, stabilisce il livello di inquadramento e la durata dell'apprendistato. La durata complessiva del contratto viene suddivisa in più periodi e ad ogni periodo corrisponde una progressione della retribuzione. Di seguito dettagliamo le previsioni contrattuali dell'accordo del 30 luglio 2012 del settore agricolo, firmato da Confagricoltura, Coldiretti, CIA e da FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, CONFEDERDIA.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione deve avvenire con atto scritto nel quale sia specificato:

1. la durata del periodo di apprendistato,
2. il periodo di prova,
3. il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale,
4. la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Durata

Non inferiore ai sei mesi, fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato. La durata massima in relazione all'inquadramento nelle aree e nei livelli contrattuali è riportata nelle tabelle successive

Area	Durata (mesi)			
<i>Operai</i>	<i>1° periodo</i>	<i>2° periodo</i>	<i>3° periodo</i>	<i>Totale</i>
1 ^a	12	12	12	36
2 ^a	12	12	12	36
3 ^a	-	12	12	24

Area	Durata (mesi)			
<i>Impiegati</i>	<i>1° periodo</i>	<i>2° periodo</i>	<i>3° periodo</i>	<i>Totale</i>
1 ^a	12	12	12	36
2 ^a	12	12	12	36
3 ^a	12	12	12	36
4 ^a	12	12	12	36
5 ^a	-	12	12	24

Periodo di prova

Pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto individuale.

Inquadramento e retribuzione

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. La formazione può essere erogata con le seguenti modalità: in aula; e-learning; privilegiando le modalità on the job e in affiancamento al tutor aziendale. Le ore di formazione saranno attestate dal datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutore aziendale.

Tutor

Le competenze e le funzioni sono quelle previste dal D.M. 28.02.2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Apprendistato a tempo determinato

L'ACCORDO ha inoltre disciplinato in modo specifico la possibilità di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso la stipula di più rapporti a tempo determinato.

Tale facoltà però è limitata:

- alle mansioni previste nell'area 1° e 2° di cui all'art.31 del CCNL operai agricoli e florovivaisti
- alle categorie 1, 2, 3 e 4 di cui all'art.16 del CCNL quadri e impiegati agricoli.

In tutti i casi l'ultimo contratto di lavoro dovrà avere inizio entro 48 mesi dall'inizio della prima assunzione. Inoltre all'interno dei singoli rapporti la prestazione dovrà essere continuativa, come previsto per le prestazioni dei lavoratori a tempo indeterminato, e di durata non inferiore ai 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto per la generalità degli apprendisti, in merito all'inquadramento e alla retribuzione, il trattamento economico e l'inquadramento non potranno essere inferiore a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione per gli operai e a quello previsto per la 4° categoria per gli impiegati.

L'apprendista assunto a tempo determinato può esercitare il diritto di precedenza alla assunzione nella stagione successiva, con le modalità indicate dalla contrattazione territoriale e in attesa della definizione delle stesse, mediante comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

In ogni caso la durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

6. Estinzione del rapporto di lavoro di apprendistato

Il rapporto di lavoro con l'apprendista può estinguersi per giusta causa o giustificato motivo, sia oggettivo che soggettivo oppure al termine del periodo di formazione nel rispetto del preavviso. Durante il periodo di preavviso il rapporto prosegue con l'applicazione della disciplina normativa specifica del rapporto di apprendistato. Se nessuna delle due parti recede al termine del periodo formativo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Segnaliamo, inoltre, che non è più necessario procedere alla comunicazione di trasformazione tramite UNILAV nell'ipotesi di conferma in servizio al termine del periodo formativo.



Fonti:

Apprendistato:

D.Lgs. n. 276 del 2003 e D.L. n. 112 del 2008

D.Lgs. 167 del 14/09/2011

C.C.N.L. e Accordi Interconfederali

Regolamenti Regionali

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è uno speciale contratto a tempo determinato volto a favorire l'inserimento o il reinserimento di un lavoratore già qualificato presso un datore di lavoro, adeguandone le competenze professionali al nuovo contesto lavorativo in cui viene inserito.

Presupposto del contratto è un progetto formativo individuale, concordato con il lavoratore che individui il percorso di inserimento in dettaglio. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere il progetto di inserimento. La durata del contratto può variare dai 9 ai 18 mesi (elevabili a 36 in caso di assunzione di persone disabili) e deve essere coerente con il progetto individuale. E' possibile prorogare un contratto di inserimento sempre nei limiti di durata massima e in coerenza con il progetto formativo stipulato. Il contratto di inserimento è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, salvaguardando il rispetto del progetto formativo.

Il contratto di lavoro di inserimento è stipulabile fino alla data del 31 dicembre 2012, pertanto non sarà più utilizzabile per le assunzioni effettuate dopo tale data.

1. SOGGETTI STIPULANTI

Possono stipulare un contratto di inserimento:

i seguenti datori di lavoro:	con i seguenti soggetti:
a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; b) gruppi di imprese; c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive; d) fondazioni; e) enti di ricerca, pubblici e privati; f) organizzazioni e associazioni di categoria.	a) soggetti aventi un'età compresa tra i 18 e i 29 anni; b) disoccupati di lunga durata aventi un'età compresa fra i 29 fino e i 32 anni; c) lavoratori aventi più di 50 di età privi di una collocazione lavorativa; d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni; e) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile individuati con apposito decreto Ministeriale; f) persone affette da grave <i>handicap</i> fisico, mentale o psichico.

2. DISCIPLINA CONTRATTUALE

In mancanza della disciplina da parte dei contratti collettivi si deve applicare in tutti i settori l'Accordo interconfederale del 11 febbraio 2004 che prevede:

- una formazione teorica non inferiore alle 16 ore, con il vincolo per la parte antinfortunistica di essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
- la forma scritta del contratto, contenente l'eventuale periodo di prova, la durata del contratto, l'orario di lavoro, la categoria di inquadramento (non inferiore a due livelli rispetto alla categoria da acquisire al termine del contratto), la durata e le modalità di erogazione della formazione, il trattamento di malattia ed infortunio previsti.

I contratti collettivi del settore agricolo hanno così disciplinato questa tipologia contrattuale:

Agricoltura Impiegati - Il contratto di inserimento
Si applica l'accordo interconfederale del 11/2/2004 con la sola eccezione di: Periodo di Prova: 45 gg per i contratti fino a 12 mesi e 2 mesi per i contratti di durata superiore Progressione retributiva: Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alle lettere c) e d) di cui sopra il sottoinquadramento non può essere inferiore di più di un livello.

Agricoltura Operai - Il contratto di inserimento
Non regolamentato. Si applica l'Accordo interconfederale del 11/2/2004.

Consorzi Agrari - Il contratto di inserimento
Durata: massima di 18 mesi di prestazione effettiva, nel caso di reinserimento di lavoratori con professionalità ed esperienze professionali connesse alle attività aziendali in cui vengono impiegati, durata massima di 12 mesi. Periodo di Prova: uguale a quella del livello definitivo di assunzione. Formazione: non inferiore a 32 ore. Progressione retributiva: due livelli inferiori per la prima metà del contratto, un livello inferiore per la seconda metà. In caso di destinazione finale al 5° livello per la prima metà del periodo inquadramento al 6° livello. Limiti quantitativi: esclusa una soglia minima di tre lavoratori, aver mantenuto in forza almeno il 70% dei lavoratori assunti con tale contratto nei 18 mesi precedenti. Il numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento non può superare il 15% dei lavoratori in forza, compresi i lavoratori a tempo determinato.

Consorzi Agricoli - Il contratto di inserimento

Si applica l'accordo interconfederale del 11/2/2004.

Consorzi Bonifica - Il contratto di inserimento

Durata: non superiore a 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrare nelle fasce funzionali 2a e 3a; non superiore a 14 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrare nelle fasce funzionali 4a e 5°; non superiore a 18 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrare nelle fasce funzionali superiori alla 3a. Elevabili a 36 mesi in caso di assunzioni di disabili.

Periodo di Prova: uguale a quella per la fascia funzionale della qualifica da conseguire al termine del contratto.

Formazione: non inferiore a 16 ore.

Progressione retributiva: due livelli inferiori alla fascia funzionale della qualifica da conseguire al termine del contratto

Limiti quantitativi: aver mantenuto in forza almeno il 70% dei lavoratori assunti con tale contratto nei 18 mesi precedenti. Questa disposizione non si applica quando nei 18 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto.

Idraulico Forestali - Il contratto di inserimento

Non regolamentato. Si applica l'accordo interconfederale del 11/2/2004.

**Fonti:**

Contratto di inserimento D.Lgs. n. 276 del 2003

Accordo interconfederale del 11 febbraio 2004

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Il D.Lgs. n. 276 del 2003 ha parificato l'applicazione della normativa sul lavoro a tempo parziale del settore agricolo a quello degli altri settori, abrogando l'art. 7 del D.Lgs. 61 del 2000 il quale prevedeva che le modalità di applicazione delle disposizioni relative ai contratti a tempo parziale ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, fossero determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Di conseguenza i datori di lavoro agricolo possono applicare liberamente la disciplina sul lavoro a tempo parziale anche se tali contratti non ne hanno regolamentato l'istituto.

Il contratto a tempo parziale è un contratto che prevede lo svolgimento di un numero inferiore di ore rispetto al normale orario di lavoro, previsto dalla legge o dal minor orario fissato dai contratti collettivi. La riduzione può essere di tre tipologie:

- orizzontale: quando la riduzione dell'orario di lavoro opera in riferimento all'orario normale giornaliero e la prestazione viene svolta per tutte le giornate lavorative;
- verticale: quando l'orario normale giornaliero è svolto interamente e la riduzione d'orario opera in relazione al numero delle giornate di lavoro, con limitazione del numero delle giornate lavorative previste settimanalmente, mensilmente o annualmente;
- misto quando si ha una combinazione concorrente delle due tipologie di riduzione, verticale ed orizzontale.

Il contratto a tempo parziale può essere stipulato a tempo indeterminato o determinato. La previsione di un minor numero di ore lavorative è compatibile con le tipologie contrattuali del contratto di apprendistato e del contratto di inserimento, sempre a condizione che l'articolazione dell'orario di lavoro consenta il raggiungimento degli obiettivi formativi o di inserimento del lavoratore previsti dai piani formativi. La stipula di un contratto a tempo parziale è compatibile con le assunzioni in sostituzione di maternità e con le assunzioni a termine di personale iscritto alle liste di mobilità.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applica un principio di non discriminazione di ampia portata che prevede un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, con riferimento a tutti i singoli istituti, rispetto al lavoratore a tempo pieno inquadrato nel medesimo livello.

1. FORMA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova della minor durata dell'orario di lavoro e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa prevista, anche con riferimento alla collocazione temporale dell'orario nel giorno, nella settimana, nel mese e nell'anno.

2. LIMITAZIONI

La legge non prevede l'obbligo di garantire un numero minimo di ore di lavoro al lavoratore da parte del datore di lavoro e neppure limiti quantitativi all'utilizzo dell'istituto. E' la contrattazione collettiva che talvolta disciplina il numero massimo di lavoratori a tempo parziale in forza presso un datore di lavoro o il numero minimo delle ore di lavoro previste. Nel settore agricolo sono previsti i seguenti limiti:

Agricoltura Impiegati – Limiti numerici

Non previsti.

Agricoltura Operai - Limiti numerici

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 24 ore
2. per prestazioni mensili: 72 ore
3. per prestazioni annuali: 500 ore

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

Consorzi Agrari - Limiti numerici

In relazione a quanto stabilito dalla legislazione vigente, il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche con prefissione di termine, può essere instaurato nel rispetto delle tipologie di seguito precisate:

- a) tempo parziale orizzontale, quando il normale orario di lavoro settimanale viene ridotto a non meno di 20 ore, ferma restando la prestazione in tutti i giorni della settimana lavorativa di cui all'art. 22;
- b) tempo parziale verticale, quando la prestazione lavorativa viene articolata in periodi predeterminati settimanali, mensili o annuali, fermo restando l'orario di lavoro come a tempo pieno, per una durata rispettivamente non inferiore a 24 ore, a 96 ore o a 975 ore;
- c) tempo parziale misto, quando la prestazione viene articolata secondo una combinazione delle modalità indicate ai punti a) e b) precedenti.

Consorzi Agricoli - Limiti numerici

I rapporti di lavoro part-time non possono superare il 12% dei lavoratori a tempo indeterminato o giornate equivalenti (divisore 270) e comunque con un minimo di 2. I limiti predetti potranno essere elevati dalla contrattazione di 2° livello.

Consorzi Bonifica - Limiti numerici

I Consorzi, ove ritengano di avvalersi della facoltà di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, con esclusione dei dipendenti con qualifica di quadro. Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede un orario di lavoro ridotto, non inferiore ad un terzo né superiore ai due terzi di quello normale, considerato nella sua consistenza settimanale, con distribuzione giornaliera antimeridiana o pomeridiana, di regola uniforme. In casi particolari, qualora la tipologia del rapporto a tempo parziale lo richieda (es. servizi di pulizia) la percentuale del 33% può essere ridotta fino al 30%.

Le frazioni di ora risultanti dall'applicazione delle percentuali di cui al precedente comma si arrotondano per eccesso o per difetto all'ora intera.

Per esigenze connesse alla funzionalità dei servizi i Consorzi possono costituire rapporti di lavoro "part-time" di tipo verticale, quando sia previsto che l'attività lavorativa sia svolta ad orario normale ma limitatamente a giorni predeterminati nell'arco della settimana e per tutte le settimane dell'anno ovvero che sia svolta a periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con copertura dell'intero orario normale giornaliero e settimanale.

Presso ciascun Consorzio il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 15% del personale fisso con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Idraulico Forestali - Limiti numerici

I rapporti di lavoro part-time degli operai non possono superare il 12% degli operai medesimi a tempo indeterminato e comunque con un minimo di 2.

3. LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Viene considerato lavoro supplementare la prestazione svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore effettuabili, le causali per cui è possibile la richiesta di svolgimento di tali prestazioni e le maggiorazioni retributive dovute. Il rifiuto da parte del lavoratore di effettuare il lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Agricoltura Impiegati – Lavoro supplementare e straordinario

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Agricoltura Operai - Lavoro supplementare e straordinario

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Consorzi Agrari - Lavoro supplementare e straordinario

Al lavoratore che presta la sua attività con rapporto a tempo parziale orizzontale potranno essere richieste con il suo consenso prestazioni di lavoro supplementare, eccedenti cioè l'orario di lavoro concordato, nel limite massimo del 10% delle ore annue di prestazione concordate, con l'ulteriore limite massimo di 20 ore mensili e di non più di 2 ore giornaliere, in presenza di eccezionali esigenze di lavoro, di intensificazione stagionale delle attività a cui è addetto o di eventuale sostituzione di lavoratori assenti per malattia o infortunio. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale verticale o misto, il lavoro supplementare o straordinario potrà essere richiesto nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23 del vigente CCNL. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 30% della retribuzione oraria, compensativa degli istituti retributivi indiretti e differiti ad eccezione del TFR. Qualora venissero superate le ore di lavoro supplementare sopra stabilite, la maggiorazione della retribuzione oraria viene elevata al 50%. In caso di prestazione in ore notturne o in giornate domenicali o festive, le predette maggiorazioni si applicheranno sulla retribuzione oraria maggiorata delle percentuali di maggiorazione previste ai commi 9, 10 e 12 dell'art. 23 del vigente CCNL.

Nel caso il ricorso a prestazioni supplementari dovesse divenire ricorrente è in facoltà del lavoratore richiedere che le ore di lavoro mediamente effettuate nel corso dell'ultimo biennio in aggiunta a quelle originariamente concordate, vengano in tutto o in parte consolidate ad incremento dell'orario ridotto convenuto. Il Consorzio accoglierà in tal caso la richiesta determinando l'entità del consolidamento d'intesa con il lavoratore. Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale o misto, in questa seconda ipotesi a seconda dell'orario pro-tempore attuato, per le prestazioni supplementari o per le eventuali prestazioni straordinarie si applicano le disposizioni del presente articolo o quelle di cui all'art. 23 del vigente CCNL. I limiti trimestrali e annuali alle prestazioni straordinarie sono gli stessi fissati dalla legge 27/11/1998, n. 409 e s'intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione pattuita.

Consorzi Agricoli - Lavoro supplementare e straordinario

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali, dandone comunicazione alle RSU o RSA. In tal caso il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno solare, la misura del 25% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordati.

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali. Per il computo del TFR si fa riferimento alle norme in materia del presente CCNL. Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a tempo parziale sono retribuiti ai sensi degli artt. 22, 46 e 60 del presente CCNL.

Consorzi Bonifica - Lavoro supplementare e straordinario

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere, nel caso di part-time orizzontale, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementari rispetto a quelle concordate nel contratto individuale. Il numero massimo di ore di lavoro supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è di una.

Il lavoro supplementare può essere richiesto nei periodi di accentuata operatività degli impianti idrovori e/o irrigui ed ogni qual volta sia necessario all'ente compiere un'opera od un servizio collegati a termini di scadenza improrogabili.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie.

In caso di superamento del limite massimo delle ore di lavoro supplementare, richiedibili nell'arco della settimana, è dovuta, sul compenso relativo ad ogni ora di lavoro supplementare eccedente, una maggiorazione del 25%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in relazione alla giornata di attività lavorativa. Le prestazioni di lavoro straordinario rese dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono compensate così come previsto all'art. 83 del presente contratto.

L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentita anche nel caso in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo determinato.

I limiti alle prestazioni di lavoro straordinario rispettivamente di 225 ore e di 250 ore all'anno, previsti per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 83 e per gli operai avventizi dall'art. 140 del presente contratto, sono riproporzionati in relazione al minor orario di lavoro pattuito con il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Idraulico Forestali - Lavoro supplementare e straordinario

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali, dandone comunicazione alle RSU o RSA. In tal caso il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordati.

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali. Per il computo del TFR si fa riferimento alle norme in materia del presente CCNL.

Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a tempo parziale sono retribuiti ai sensi degli artt. 9, 37 e 50 del presente CCNL.

4. LE CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono le condizioni e le modalità di eventuali variazioni all'orario di lavoro previsto. I contratti collettivi possono infatti prevedere:

- clausole flessibili che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione;
- clausole elastiche che consentano la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei soli rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

La normativa prevede un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi per l'esercizio di tali variazioni e un consenso scritto del lavoratore, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore, in base alle condizioni e alle modalità stabilite dai Contratti Collettivi, potrà richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche stabilite in precedenza.

Ai lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, ai familiari di portatore di handicap e ai lavoratori studenti di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso alla prestazione di lavoro secondo le modalità previste dalle clausole flessibili ed elastiche stipulate in precedenza.

Agricoltura Impiegati – Clausole flessibili ed elastiche

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. La variazione della prestazione lavorativa deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni. Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti territoriali possono prevedere la corresponsione di un'indennità forfettaria in luogo delle maggiorazioni previste in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche o flessibili.

Agricoltura Operai - Clausole flessibili ed elastiche

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. La variazione della prestazione lavorativa deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni. Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

Consorzi Agrari - Clausole flessibili ed elastiche

E' in facoltà del Consorzio riservarsi all'atto della stipulazione del contratto o della trasformazione del rapporto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale con un preavviso di dieci giorni salvo casi di imprevedibili necessità nel verificarsi dei quali il preavviso può essere ridotto a cinque giorni. Se la variazione della collocazione oraria è temporanea, per tutta la durata della stessa la retribuzione oraria sarà maggiorata del 10%. Tale possibilità non si applica alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per i primi tre anni di vita del bambino.

Nel corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale il lavoratore potrà comunicare al Consorzio per iscritto, dopo che siano trascorsi almeno cinque mesi dalla sottoscrizione della lettera predetta e con un preavviso di almeno un mese, che intende rinunciare alla già fornita disponibilità alla diversa collocazione della prestazione lavorativa per il verificarsi di una delle seguenti documentate situazioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della propria salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di assumere altro rapporto di lavoro a tempo parziale, o di attendere ad altra attività di lavoro autonomo;
- d) esigenze connesse alla frequenza di corsi di studio o di formazione potenzialmente coincidenti con la diversa articolazione dell'orario pattuito;
- e) per accudire i figli fino al terzo anno di vita.

Il rifiuto del lavoratore a stipulare il patto di variazione della collocazione temporale della prestazione e la disdetta di tale pattuizione non possono integrare un giustificato motivo di licenziamento.

Consorzi Agricoli - Clausole flessibili ed elastiche

Per quanto riguarda la possibilità di introduzione di clausole elastiche e flessibili si fa riferimento alla vigente legislazione.

Consorzi Bonifica - Clausole flessibili ed elastiche

Su accordo scritto tra lavoratore, assistito da un componente della RSA/RSU da lui designato e Consorzio potrà essere prevista l'inserzione nel contratto a tempo parziale di:

- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- clausole elastiche, esclusivamente per il part-time di tipo verticale, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa del lavoratore a tempo parziale potrà avvenire soltanto in caso di comprovate ragioni tecniche ed organizzative.

La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore a tempo parziale con un preavviso scritto, non inferiore a tre giorni, recante l'indicazione delle ragioni tecniche ed organizzative che rendono necessarie la variazioni medesime.

La durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita potrà essere variata in aumento fino al 20%, arrotondandosi per eccesso o per difetto le frazioni di ora.

La variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa comporta, in favore del lavoratore, una maggiorazione della retribuzione del 10%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi, contrattuali e legali indiretti e differiti.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con le modalità elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni previste nei precedenti commi, comporta, a favore del lavoratore, il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento, a titolo di risarcimento del danno, pari al 25% della retribuzione dovuta per il periodo di violazione delle norme contrattuali collettive concernenti le modalità elastiche o flessibili di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, stabilite nei commi 15, 16, 17, e 18 del presente articolo.

Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto che consente la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno non costituisce infrazione disciplinare né può integrare in alcun caso giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può negare la propria disponibilità alla variazione dell'orario qualora sopravvengano le seguenti documentate ragioni:

- a) necessità di assistere i genitori od il coniuge od il convivente, i figli od altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) precedente trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lettera T, del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, a favore di lavoratori affetti da malattie oncologiche.

Idraulico Forestali - Clausole flessibili ed elastiche

Non regolamentato.

5. CRITERI DI COMPUTO

Ai fini del calcolo della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, con l'arrotondamento per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondenti a unità intere di orario a tempo pieno.

6. TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO

E' possibile trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa. Il rifiuto da parte del lavoratore a tale trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento. La trasformazione da tempo parziale a tempo pieno è concordata liberamente tra le parti e comporta solo la comunicazione obbligatoria al centro per l'impiego entro 5 giorni. Anche per la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, a far data dalle trasformazioni effettuate dal 01 gennaio 2012, è richiesto solo un accordo fra le parti risultante da atto scritto, senza dover effettuare più la convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente. Anche in questo caso è obbligatoria la comunicazione al centro per l'impiego entro 5 giorni.

**Fonti:**

Lavoro a tempo parziale D.Lgs. n. 276 del 2003
Lavoro a tempo parziale D.Lgs. n. 61 del 2000

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Per completezza segnaliamo che sono applicabili nel settore agricolo anche le seguenti tipologie contrattuali, per quanto allo stato attuale la loro diffusione sia ancora limitata.

1. LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Il contratto di lavoro intermittente è un contratto di lavoro subordinato che non prevede un numero di ore di lavoro predefinito né un numero minimo di ore di lavoro. Il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può richiedere le prestazioni lavorative in caso di necessità. A seguito delle novità introdotte dalla Riforma Fornero la stipula del contratto di lavoro intermittente, anche a tempo determinato, è consentita in presenza dei seguenti requisiti:

- soggettivi: nei casi di prestazioni rese da soggetto con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- oggettivi: per le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno stabiliti dai medesimi contratti collettivi;
- oggettivi: per lo svolgimento delle attività che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, ai sensi dell' art. 1, comma 1, del D.M. del 22 ottobre 2004.

La Riforma Fornero ha previsto, per le causali abrogate, un periodo transitorio di un anno e pertanto i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data del 18 luglio 2012 e non più compatibili con le nuove previsioni cessano di produrre effetti dal 17 luglio 2013. Si tratta dei contratti stipulati:

- per il lavoro da svolgersi in periodi predeterminati per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali;
- di quelli stipulati con soggetti con meno di venticinque anni di età, che comunque non siano compatibili con i nuovi requisiti soggettivi, come sopra definiti;
- di quelli stipulati con soggetti con più di quarantacinque anni di età, che comunque non abbiano superato i 55 anni di età.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, con la previsione delle forme e delle modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro. Il contratto può prevedere l'obbligo di garantire la propria disponibilità alla chiamata del datore di lavoro, nel qual caso è previsto il riconoscimento della indennità di disponibilità. Quando il lavoratore non adempie all'obbligo di disponibilità perde il diritto a tale indennità per un periodo pari a quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi prevista dal D.Lgs. n. 81 del 2008.

La riforma del Lavoro ha introdotto un ulteriore adempimento amministrativo per i datori di lavoro che hanno in forza lavoratori con contratto di lavoro intermittente. E' infatti previsto che prima dell'inizio della prestazione lavorativa, o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro comunichi le giornate di presenza del lavoratore. Con l'espressione "ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni" si devono intendere le singole giornate previste di chiamata di ciascun lavoratore e non l'arco temporale oggetto della comunicazione. Pertanto potranno essere oggetto di un'unica comunicazione anche periodi temporali molto più ampi, a condizione che le giornate di prestazione al loro interno non siano superiori a 30 per ciascun lavoratore.

La comunicazione delle prestazioni da effettuarsi prima dell'inizio della prestazione lavorativa, anche il giorno stesso, è da considerarsi aggiuntiva e non sostitutiva della comunicazione di assunzione prevista per la generalità dei lavoratori subordinati, con il modello UNILAV.

I diversi chiarimenti ministeriali diffusi nei primi mesi di applicazione della norma dispongono che tale comunicazione debba avvenire:

1. per fax, al numero 848800131 utilizzando il modulo disponibile sui siti www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it e contenuto nella nota del 9 agosto 2012 n.11779,
2. inviando un sms al numero 339-9942256 contenente i seguenti dati: indirizzo e-mail del datore di lavoro, il codice di comunicazione obbligatoria CO relativo all'assunzione del lavoratore oggetto della chiamata, il codice fiscale del datore di lavoro, il codice fiscale del lavoratore, data inizio e data fine della prestazione. Questi dati possono essere relativi ad un massimo di tre lavoratori,
3. per e-mail all'indirizzo intermittenti@lavoro.gov.it allegando alla mail il modello di cui al punto 1 e indicando nell'oggetto "comunicazione chiamata lavoro intermittente",
4. inviando il modulo on line sul sito www.cliclavoro.gov.it.

La comunicazione può essere modificata o annullata attraverso l'invio di una comunicazione di rettifica, da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa. Il Ministero del Lavoro, circolare n. 18 del 2012, ha ritenuto che in assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata sia da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

In caso di violazione degli obblighi di comunicazione preventiva si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. La sanzione non può essere oggetto della procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

**Fonti:**

Contratto di lavoro a chiamata D.Lgs. n. 276 del 2003.

Riforma del Lavoro Fornero L. n.92 del 2012.

Circolari Ministero Lavoro n. 18 e 20 del 2012.

Nota Ministero Lavoro n. 11779 del 2012, ed avviso di rettifica del 13 agosto 2012.

2. CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. Essendo un contratto di lavoro unico ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa e quindi, salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e può prevedere la percentuale di lavoro per ciascun soggetto; sono vietate le sostituzioni da parte di terzi, fatto salvo l'eventuale e preventivo consenso del datore di lavoro.

**Fonti:**

Contratto di lavoro ripartito D.Lgs. n. 276 del 2003.

3. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il lavoro con contratto di somministrazione è l'evoluzione normativa del lavoro interinale. Il contratto di somministrazione è un contratto mediante il quale un soggetto autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, iscritto ad un apposito albo mette a disposizione di un soggetto terzo uno o più lavoratori subordinati assunti direttamente dallo stesso. Tre sono i soggetti coinvolti e due sono i contratti da stipulare. Il primo contratto è stipulato fra somministratore e utilizzatore ed è un contratto di natura commerciale mediante il quale il somministratore offre un servizio all'utilizzatore. Il secondo contratto è un contratto di lavoro che viene stipulato fra il lavoratore e il somministratore.

Nell'ambito del contratto di somministrazione il periodo durante il quale un lavoratore dipendente da una agenzia di somministrazione è messo a disposizione di un utilizzatore viene chiamato "missione". In questo caso per tutta la durata della missione il lavoratore svolge la propria attività sotto la direzione e nell'interesse dell'utilizzatore, per i restanti periodi il lavoratore rimane a disposizione del somministratore con il diritto ad una indennità di disponibilità. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore ed è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Il contratto fra Agenzia e lavoratore può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti *intranet* e *extranet*, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di *software* applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al Regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
- i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

In attuazione della direttiva 2008/104/Ce il D.Lgs. n.24 del 2012, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, ha previsto che dall'11 aprile 2012 sia possibile stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato senza l'indicazione e la sussistenza delle causali di somministrazione qualora il contratto preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi;
- c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (Ce) n.800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.
- d) nelle ulteriori ipotesi individuate dai Contratti Collettivi di ogni livello stipulati dalle OOSS comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi.

Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le limitazioni relative alle attività in caso di somministrazione a tempo indeterminato e non sono richieste le causali in caso di somministrazione a tempo determinato.

E' vietato il ricorso al lavoro somministrato: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi prevista dal D.Lgs. 81 del 2008.

In capo al somministratore rimangono il potere direttivo e l'obbligo retributivo. In merito alla sicurezza sul lavoro l'obbligo di informazione al lavoratore sui rischi di salute e di sicurezza connessi alle attività produttive in generale deve essere adempiuto dal somministratore. Il Lavoratore deve, inoltre, essere addestrato all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa. Nel contratto di somministrazione tuttavia, può però essere previsto che tali obblighi siano adempiuti direttamente dall'utilizzatore.

**Fonti:**

Contratto di somministrazione D.Lgs. n. 276 del 2003.
D.Lgs. n. 24 del 2012

4. IL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO NELLE ATTIVITÀ AGRICOLE

Dopo un periodo di sperimentazione effettuato nel corso dell'anno 2008, nell'ambito dell'esecuzione della vendemmia, è stato introdotto in modo definitivo il lavoro occasionale accessorio retribuito mediante buoni lavoro per l'espletamento di attività lavorative di natura meramente occasionale di breve durata e a carattere saltuario.

Tale normativa va a regolamentare quelle prestazioni occasionali, definite 'accessorie', che non sono riconducibili ai tipici contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario.

Fino al 18 luglio 2012 erano considerate prestazioni di lavoro occasionale accessorio le attività che presentano requisiti oggettivi, cioè rientranti nell'ambito di determinate attività, o requisiti soggettivi, cioè svolte da determinate tipologie di lavoratori.

I requisiti oggettivi consistevano nella delimitazione di alcuni ambiti lavorativi, riguardanti:

- a. lavori domestici;
- b. lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti (tali prestazioni possono essere richieste anche dagli Enti locali);
- c. l'insegnamento privato supplementare;
- d. le manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà (tali prestazioni possono essere richieste anche da committenti pubblici oltre che da aziende e da committenti privati);
- e. nell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, nell'ambito di tutti i settori produttivi;
- f. nella consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- g. nelle attività svolte nei maneggi e nelle scuderie.

In particolare nel settore dell'agricoltura era previsto che:

- nelle attività agricole rese a favore di imprenditori di aziende di qualunque dimensione, limitatamente però alle attività di carattere stagionale e solo per le prestazioni rese da casalinghe, pensionati e giovani;
- nelle attività agricole rese a favore di imprenditori con volume d'affari non superiore a 7.000 euro, per le prestazioni rese dalla generalità dei soggetti, anche per attività non stagionali;

I requisiti soggettivi consistevano nella delimitazione di alcune categorie di prestatori di lavoro, riguardanti:

- percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, in via sperimentale per gli anni 2009-2010-2011;
- i lavoratori in part-time (per un periodo sperimentale per gli anni 2010 e 2011) in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, per con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale;
- in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, Scuole e Università, il sabato e la domenica e nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici da parte dei giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado per qualunque tipologia di attività;
- pensionati in qualsiasi settore produttivo;
- i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università in qualunque periodo dell'anno in ogni settore produttivo.

L'utilizzo dei buoni lavoro secondo la disciplina esposta in precedenza è ammesso per le prestazioni di lavoro accessorio solo in relazione ai buoni lavoro già richiesti alla data del 18 luglio 2012 e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

A far data dal 18 luglio 2012 la Riforma del mercato del lavoro ha previsto infatti che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono tutte le attività lavorative, svolte da qualunque soggetto, di natura meramente occasionale che non diano luogo a compensi superiori a € 5.000,00 nel corso di un anno solare. Nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, tali attività non possono essere svolte, per ciascun singolo committente, per compensi superiori a € 2.000,00. Il Ministero del Lavoro con la circolare 18 del 2012 ha precisato che per "imprenditori commerciali o professionisti" si devono intendere tutti i soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, che operano su un determinato mercato, senza circoscrivere l'ambito settoriale all'attività di impresa volta all'intermediazione o alla circolazione dei beni. I valori dei due limiti sono da rivalutare annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Per l'anno 2013 le prestazioni di lavoro occasionale accessorio potranno essere rese, in tutti i settori produttivi, nel limite massimo di € 3.000,00 di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del reddito o di sostegno al reddito.

In agricoltura il limite di € 2.000,00 non si applica, e rimane pertanto solo il limite di € 5.000,00, nei seguenti casi:

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di

studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualsiasi periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università. In merito alla definizione di "attività agricole di carattere stagionale" si ritiene possa essere ancora valida la posizione espressa con l'interpello n. 32 del 10 settembre 2010, attraverso il quale il Ministero Del Lavoro e Delle Politiche Sociali ha chiarito che le attività oggetto di prestazione del lavoro occasionale accessorio sono circoscritte all'esclusivo ambito delle attività aventi natura stagionale e da intendersi estesa alla generalità delle attività agricole. Questo consente per esempio di ritenere corretto il ricorrere al lavoro accessorio anche in relazione al sistema dei *farmer's market*, laddove detta attività sia connessa a quella principale svolta dall'imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c..

- alle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del D.P.R. n. 633 del 1972 con esclusione dei lavoratori iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Adempimenti dei datori di lavoro

Il datore di lavoro deve effettuare una comunicazione dei soggetti assicurati all'INAIL prima dell'inizio della attività lavorativa, tramite fax, sito internet, *call center* INPS-INAIL.

Successivamente il datore effettuerà l'acquisto dei buoni lavoro tramite:

- procedura cartacea, presso le sedi INPS,
- procedura telematica collegandosi al sito internet dell'INPS,
- presso i tabaccai e gli sportelli bancari autorizzati,
- presso gli sportelli delle Poste Italiane.

Il datore di lavoro retribuisce i lavoratori con la consegna dei buoni cartacei nel primo, nel terzo e nel quarto caso, con un accredito telematico nel secondo. I lavoratori potranno incassare i buoni presso gli uffici postali (procedura cartacea), presso le rivenditorie autorizzate (*voucher* tabaccai o banche o gli uffici postali) o tramite INPSCARD (procedura telematica).

Il valore nominale dei buoni è pari a 10 euro, ma sono disponibili buoni "multipli", del valore di 50 euro equivalente a cinque buoni non separabili ed un buono da 20 euro equivalente a due buoni non separabili. Con un decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali l'importo orario dei buoni sarà periodicamente aggiornato, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. Il valore nominale è comprensivo:

- della contribuzione a favore della gestione separata INPS, con aliquota pari al 13%, che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del prestatore;
- del premio assicurativo a favore dell'INAIL per l'assicurazione infortuni, con aliquota pari al 7%;
- del compenso al concessionario, per la gestione del servizio, pari al 5%.

Quindi il valore netto del voucher è pari a 7,50 euro per ogni 10 euro nominali. Con un decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze la percentuale di contribuzione sarà rideterminata in funzione dell'incremento delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.

E' stato inoltre previsto che i buoni debbano essere "orari, numerati progressivamente e datati", a tal fine l'INPS ha chiarito che tale novità sarà operativa a seguito dell'emanazione del Decreto Ministeriale di cui in precedenza. Le prestazioni di lavoro occasionale accessorio non danno diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma garantiscono esclusivamente l'accredito contributivo ai fini pensionistici.



Fonti:

Lavoro occasionale accessorio: D.Lgs. n. 276 del 2003
Riforma del Mercato del Lavoro, L.n.92 del 2012.

5. IL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO CON PARENTI E AFFINI IN AGRICOLTURA

Dopo un periodo di sperimentazione, a far data dal 12 aprile 2009, è diventata definitiva la disciplina speciale del lavoro occasionale accessorio svolto da parenti e affini a titolo gratuito. Nel settore agricolo è previsto che le prestazioni svolte da parenti e affini, sino al quarto grado di parentela, in modo meramente occasionale o ri-

corrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori. I tre requisiti devono essere presenti contemporaneamente e vanno a configurare prestazioni di lavoro che esulano dal mercato del lavoro e non richiedono alcun adempimento né fanno sorgere alcuna obbligazione contributiva nei confronti degli Enti Previdenziali in quanto costituenti una tipologia contrattuale a se stante, non definibile né come lavoro autonomo né come lavoro subordinato.