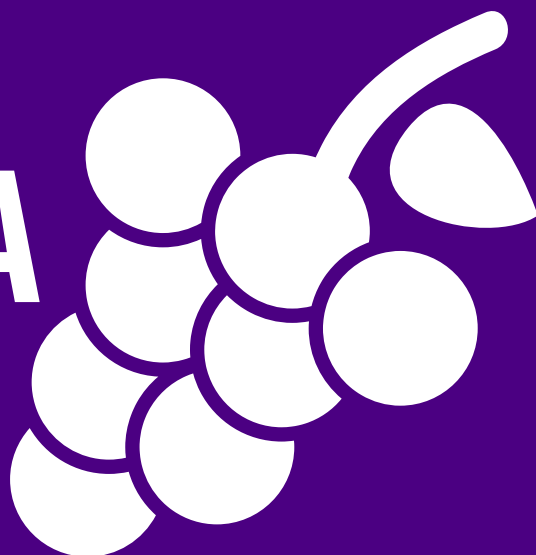


2017

# LAVORO E VENDEMMIA

## LE REGOLE PER ESSERE IN REGOLA



Con l'avvio della campagna vendemmiale molte aziende agricole si trovano nella necessità di fare ricorso a manodopera extra-aziendale. Riteniamo quindi utile riepilogare le varie tipologie di rapporti che possono essere legittimamente instaurati fra le aziende e i lavoratori impiegati nella vendemmia.

**È opportuno chiarire che le regole applicabili per la vendemmia valgono anche per tutti gli altri lavori, stagionali e non, svolti dalle imprese agricole.**



Centro Studi di Confagricoltura Treviso

Via Feltrina, 56/B Castagnole di Paese

Tel. 0422 954611 | Fax 0422 950179

[treviso@confagricoltura.it](mailto:treviso@confagricoltura.it)

[www.confagricolturatreviso.it](http://www.confagricolturatreviso.it)

2017

# LAVORO E VENDEMMIA

LE REGOLE PER  
ESSERE IN REGOLA

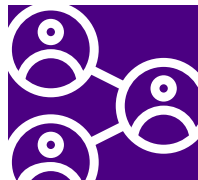


## SOMMARIO



**SCAMBIO DI MANODOPERA**

**3**



**PRESTAZIONI DI PARENTI**

**4**



**CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE**

**5**



**ASSUNZIONI CONGIUNTE**

**9**



**LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

**10**



**SICUREZZA**

**11**



# SCAMBIO DI MANODOPERA



Lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli è un istituto regolato dall'art. 2139 c.c. che così recita: "Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso

lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi."

Per piccoli imprenditori agricoli devono intendersi, ai sensi dell'art. 2083 c.c., i coltivatori diretti ovvero coloro i quali esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

Per quanto attiene agli "usi" citati dal codice civile, è necessario fare riferimento alle raccolte degli usi depositate presso le locali CCIAA (non sono rilevati usi sul tema nella raccolta usi della CCIAA di Treviso).

In questo senso quindi, deve ritenersi configurabile uno scambio di manodopera qualora:

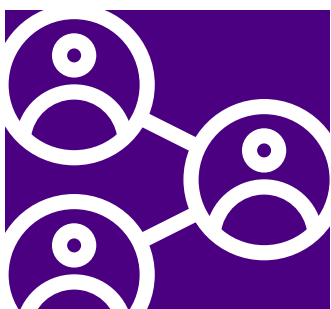
- » intervenga tra soggetti aventi entrambi la qualifica di coltivatori diretti;
- » i soggetti che rendono la prestazione (reciproca) siano: il coltivatore diretto e/o gli eventuali appartenenti al nucleo familiare, se iscritti alla relativa gestione previdenziale;

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

In questo senso si è espresso anche l'INPS con la circolare n. 126 del 16.12.2009, fornendo ai propri ispettori le linee di indirizzo e le indicazioni operative per l'attività di vigilanza in agricoltura.



# PRESTAZIONI DI PARENTI



L'art. 74 del D.Lgs 10.9.2003 n. 276 (Legge "Biagi") nell'inquadrare le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro, stabilisce testualmente «Con

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

Sull'argomento è intervenuto il Ministero del Lavoro con circolare prot. 37 del 10.6.2013; la circolare, riprendendo l'articolo citato, ribadisce che le prestazioni rese dai parenti o affini dell'imprenditore, in particolare pensionati e/o impiegati full-time presso altro datore di lavoro, devono considerarsi quali collaborazioni occasionali di tipo gratuito, tali dunque da non richiedere né l'iscrizione nella gestione assicurativa di competenza né l'inquadramento come rapporto di lavoro subordinato. Viene specificato, altresì, che nei casi suddetti la collaborazione del

familiare, ivi compreso il coniuge, si considera presuntivamente di natura occasionale e toccherà dunque al personale ispettivo dimostrare la sussistenza di una prestazione lavorativa in senso stretto solo con "puntuale ed idonea documentazione probatoria di carattere oggettivo e incontrovertibile".

## I gradi di parentela e di affinità

**La parentela** è il vincolo che unisce persone che discendono da uno stesso stipite. Ad esempio:

- **1° grado:** genitore-figlio
- **2° grado:** nonno-nipote, oppure fratello-sorella
- **3° grado:** zio-nipote
- **4° grado:** primi cugini

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

- **1° grado:** suoceri-generi e nuore
- **2° grado:** cognati
- **3° grado:** coniuge di zio o nipote
- **4° grado:** coniuge di primi cugini



# CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE IN AGRICOLTURA



Con Legge n. 20/2017 è stata abrogata, a far data dal 17 marzo 2017, la disciplina del Lavoro Accessorio, meglio conosciuta come Normativa sui Voucher.

Successivamente con Legge n. 96 del 21/06/2017, di conversione del D.L. 50/2017, sono stati disciplinati due nuovi strumenti per sostituire i “vecchi Voucher”: per le famiglie viene istituito il Libretto di Famiglia, per le aziende viene istituito il Contratto di Prestazione Occasionale.

Quest’ultimo strumento prevede una disciplina particolare per il settore agricolo.

Vantaggi. Il committente può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.

Il prestatore può integrare le sue entrate attraverso queste prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato.

È, inoltre, cumulabile con i trattamenti pen-

sionistici e compatibile con i versamenti volontari.

Aziende agricole che possono utilizzare il contratto di prestazione occasionale. Tutte le aziende agricole che non abbiano in forza più di cinque dipendenti a tempo indeterminato (per verificare la situazione occupazionale si fa riferimento alla media occupazionale nel periodo compreso tra l’ottavo e il terzo mese antecedente la prestazione).

Soggetti che possono svolgere prestazioni occasionali in agricoltura. I prestatori che possono svolgere prestazioni occasionali sono:

1. pensionati di invalidità o vecchiaia;
2. studenti nei periodi di vacanza. Sono considerati studenti “i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l’Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado”. I giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro da parte del genitore o di chi esercita la potestà genitoriale. Inoltre, in caso di esposizione dei minori ad attività a rischio (in particolare, nei settori dell’industria e dell’artigianato manifat-

turiero) va presentato il certificato medico di idoneità al lavoro. Per “periodi di vacanza” si intendono (Circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali):

- per “vacanze natalizie” il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
  - per “vacanze pasquali” il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell’Angelo;
  - per “vacanze estive” i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre. Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio anche il sabato e la domenica in tutti i periodi dell’anno, oltre che nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici. Gli studenti iscritti ad un ciclo regolare di studi universitari possono svolgere lavoro accessorio in qualunque periodo dell’anno.
3. Persone disoccupate, ai sensi dell’art. 19 del D.Lgs. 14/09/2015 n. 150;
  4. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito;

Attenzione: i soggetti sopra elencati non devono essere iscritti negli elenchi anagrafici INPS degli operai agricoli a tempo determinato di più recente pubblicazione né devono aver cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con l’azienda utilizzatrice.

#### Limiti economici per il committente agricolo.

Il limite, per anno civile, di ogni committente nei confronti della totalità dei prestatori è

pari ad € 5.000,00 netti.

Ai soli fini di detto limite, i compensi corrisposti ai prestatori occasionali in agricoltura, vanno computati in misura pari al 75% del loro importo. In sostanza ciascuna azienda agricola potrà erogare complessivamente compensi per lavoro occasionale nel limite massimo di 6.666 € netti per la totalità dei prestatori (in caso di corresponsione della paga oraria minima, di € 6,56, tale limite per azienda, sarà pari ad 1.016 ore complessive annue).

Al limite complessivo sopra indicato si aggiunge un limite di 2.500 € netti di erogazione massima per anno civile da parte del committente nei confronti di ogni singolo prestatore. Il committente inoltre potrà utilizzare ciascun prestatore per un tetto massimo di ore/anno determinato dal rapporto tra il compenso massimo individuale (€ 2.500) e l’importo della paga oraria corrisposta. Nel caso di corresponsione del salario minimo (€ 6,56/ora) il numero massimo di ore lavorabili nell’anno dal medesimo prestatore sarà pari a 380.

Il committente deve garantire la corresponsione di un compenso orario minimo così determinato:

- Per l’Area 1 (specializzato super e specializzato): 9,65 Euro
- Per l’Area 2 (qualificato super e qualificato): 8,80 Euro
- Per l’Area 3 (Comuni): 6,56 Euro

La normativa impone inoltre che il committente garantisca un compenso minimo giornaliero non inferiore a 4 ore di prestazione. Pertanto i compensi minimi giornalieri sono

i seguenti:

- Per l'Area 1 (specializzato super e specializzato): 38,60 Euro;
- Per l'Area 2 (qualificato super e qualificato): 35,20 Euro;
- Per l'Area 3 (Comuni): 26,24 Euro.

Il committente dovrà inoltre versare i seguenti contributi previdenziali e assicurativi:

- contribuzione IVS gestione separata INPS: 33% della retribuzione oraria;
- premio assicurativo INAIL: 3,5% della retribuzione oraria.

Prendendo a riferimento la retribuzione oraria dell'area 3, il costo orario complessivo, comprensivo di contribuzione INPS ed INAIL è pari ad € 8,95: 6,56 €/ora + 2,16 €/ora (33% inps) + 0,23 €/ora (3,5 INAIL). Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono inoltre dovuti ulteriori oneri di gestione pari all' 1%.

Limiti economici per il prestatore occasionale. Per ciascun prestatore occasionale è fissato un limite di € 5.000 netti/anno nei confronti della totalità dei committenti.

Orario e sicurezza. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali come previsto dalla normativa per il lavoro subordinato ed all'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza D.Lgs. 81/2008.

L'azienda anche senza dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato deve essere dotata di DVR.

A ciascun lavoratore deve essere consegnata l'informativa sicurezza e fatta sottoscrivere la relativa dichiarazione di avvenuta consegna del materiale informativo, nonché

consegnati i dispositivi di protezione individuale e fatta sottoscrivere la relativa ricevuta di consegna. Tutta la documentazione va conservata in azienda.

Modalità di acquisto e procedure di attivazione. La circolare Inps 107 del 05/07/17 prevede che utilizzatori e prestatori sono tenuti a registrarsi preventivamente ed a svolgere i relativi adempimenti in apposita piattaforma informatica INPS.

Le operazioni di registrazione delle anagrafiche possono essere effettuate direttamente dall'azienda e dal prestatore in possesso di proprio PIN inps oppure tramite un intermediario abilitato ( i patronati potranno operare le registrazioni delle anagrafiche dei prestatori sprovvisti di pin). L'INPS precisa che gli intermediari saranno abilitati ad operare in sito inps non prima di fine luglio – inizio agosto. Per poter comunicare le prestazioni di lavoro occasionale l'utilizzatore deve preventivamente alimentare il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione dei compensi ai prestatori.

I versamenti vanno obbligatoriamente effettuati a mezzo modello F24 ELIDE (F24 con elementi identificativi). NB: non è possibile utilizzare compensazioni

La compilazione deve essere effettuata nel seguente modo:

- nella sezione "contribuente" si dovrà indicare il codice fiscale ed i dati anagrafici del soggetto che effettua il versamento;
- nella sezione "ERARIO E ALTRO" si dovranno indicare:
- nel campo "tipo" la lettera "I" (Inps);



- nel campo "elementi identificativi" nessun valore;
- nel campo "codice" la causale contributo "CLOC";
- nel campo "anno di riferimento" l'anno in cui si effettua il pagamento (2017).

Il versamento deve essere effettuato con un certo anticipo rispetto alla data inizio prestazioni. L'Inps infatti informa che i versamenti non saranno resi disponibili a portafoglio telematico prima di 7 giorni dalla data del versamento.

L'attivazione del contratto di prestazione occasionale deve essere effettuata almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione mediante la piattaforma telematica inps o tramite il contact center INPS (803 164 da telefono fisso – 66 164 164 da cellulare) comunicando i seguenti dati:

- dati identificativi del prestatore;
- luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni;
- misura del compenso pattuita (sempre non inferiore a 4 ore al giorno).

Nel caso la prestazione lavorativa non abbia luogo, la revoca deve essere comunicata entro le 24.00 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale previsto per lo svolgimento della prestazione. Diversamente Inps dà per effettuato ed acquisito il dato e corrisponde il compenso al prestatore.

Modalità di pagamento dei compensi da parte dell'INPS. I pagamenti dei compensi

saranno effettuati entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione. (in caso di prestazioni svolte a cavallo di 2 mesi, il pagamento avverrà il mese successivo alla data finale dell'arco temporale indicato) e potranno avvenire:

- tramite accredito sul conto corrente (IBAN) indicato dal prestatore al momento della registrazione della propria anagrafica. (Il cc deve essere personale o cointestato)
- mediante bonifico bancario domiciliato con spese a carico del prestatore (ad oggi € 2,60 detratte da Inps dall'importo del compenso da erogare)

Sanzioni.

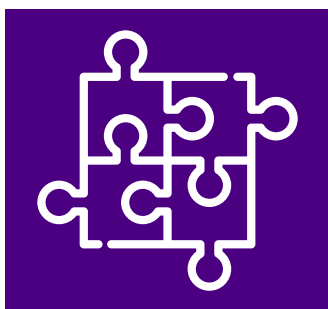
TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO in caso di:

- Superamento da parte dell'utilizzatore del limite di importo di € 2500 netti per ciascun prestatore;
- Superamento del limite di durata annua della prestazione (380 ore per retribuzione area 3)
- SANZIONE AMMINISTRATIVA DA € 500 A € 2500 in caso di:
- Violazione dell'obbligo di comunicazione almeno 60 minuti prima dell'inizio prestazione;
- Violazione del divieto di utilizzo per aziende con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato,
- Violazione del divieto di utilizzo di prestatori appartenenti a categorie diverse da pensionati, studenti, percettori di prestazioni a sostegno del reddito.





# ASSUNZIONI CONGIUNTE



Il ministero del Lavoro e l'INPS hanno messo a punto le modalità per le assunzioni congiunte in agricoltura introdotte dall'articolo 9, comma 11 della legge 99/2013. Attraverso

di esse, due o più imprese agricole, al ricorrere di determinate condizioni, possono instaurare congiuntamente un rapporto di lavoro con la stessa persona al fine di utilizzarla promiscuamente presso le rispettive aziende.

Con l'assunzione congiunta, in sostanza, non si instaura una pluralità di rapporti di lavoro, ma uno solo col medesimo prestatore. La particolarità sta nel fatto che una delle parti, quella datoriale, è composta da una pluralità di soggetti, anziché da uno solo (una sorta di job sharing alla rovescia, per intenderci). Ma chi può procedere all'assunzione congiunta? Le ipotesi contemplate dalla legge sono quattro:

- » le imprese appartenenti allo stesso gruppo societario, ossia le imprese condotte in forma societaria che risultino tra loro controllate o collegate in base all'articolo 2359 del codice civile;
- » le imprese riconducibili allo stesso proprietario, e cioè quelle che, pur appartenendo allo stesso soggetto (sia persona fisica, che società), risultano dotate di un certo grado di autonomia economica e gestionale;

- » le imprese condotte da soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado (semberebbe dunque possa trattarsi solo di imprese individuali o tutt'al più di società di persone);
- » le imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40% siano aziende agricole.

Per quanto riguarda i prestatori, la legge non pone limitazioni, dato che parla semplicemente di lavoratori dipendenti. Possono dunque essere assunti congiuntamente gli operai, gli impiegati, i quadri e i dirigenti. Il contratto può essere sia a tempo determinato che indeterminato.

Coerentemente con la circostanza che si tratta di un unico rapporto, il decreto ministeriale ha stabilito che la comunicazione di assunzione congiunta (come quelle di trasformazione, proroga e cessazione) deve essere eseguita da un solo datore e non da tutti i componenti la parte datoriale. L'adempimento, per i gruppi d'impresa, spetta alla capogruppo, mentre per le imprese riconducibili allo stesso proprietario è a quest'ultimo che si deve fare riferimento.



# LAVORO A TEMPO DETERMINATO



Le aziende che intendano avvalersi di lavoratori dipendenti per le operazioni di raccolta dell'uva, potranno assumerli con contratto di lavoro a tempo determinato,

inquadrandoli, ai sensi dell'art. 7 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro Operai Agricoli della Provincia di Treviso del 15 febbraio 2017, come lavoratori comuni (area C), livello 3/G.

La paga oraria convenuta per tali lavoratori è pari a € 7,94 al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali.

Il costo orario complessivo a carico del datore di lavoro, comprensivo della contribuzione previdenziale ed assicurativa, è pari ad € 11,05 circa (€ 7,94 paga base oraria + € 3,11 oneri previdenziali ed assicurativi) in zona normale (zone di pianura) e ad € 9,09 circa (€ 7,94 paga base oraria + € 1,15 oneri previdenziali ed assicurativi) in zona svantaggiata (zone di collina).

Per poter espletare tutte le procedure di assunzione dei lavoratori coinvolti nelle operazioni di vendemmia, dovranno essere forniti agli Uffici di Confagricoltura i seguenti dati:

- dati anagrafici completi del dipendente, allegando fotocopia documento d'identità, codice fiscale (per personale italiano e/o comunitario), permesso di soggiorno in cor-

so di validità con motivazione di rilascio che consenta l'inserimento lavorativo (per personale extracomunitario), indirizzo di residenza ed eventuale domicilio corretti;

- titolo di studio;
- data inizio e fine rapporto di lavoro e numero di giornate minime garantite;
- qualifica e mansioni specifiche;
- luogo di lavoro.

Nel caso si tratti di aziende che assumano per la prima volta personale dipendente, sarà necessario procedere all'apertura delle posizioni previdenziali per gli operai agricoli presso l'Inps, presentando apposita Denuncia Aziendale (DA) ai fini del rilascio del codice CIDA (codice identificativo aziendale) ed alla redazione del DVR (documento valutazione rischi). Si ricorda che a ciascun lavoratore deve essere consegnata l'informativa sicurezza e fatta sottoscrivere la relativa dichiarazione di avvenuta consegna del materiale informativo, nonché consegnati i dispositivi di protezione individuale (Dpi) e fatta sottoscrivere la relativa ricevuta di consegna.

## UFFICIO PAGHE

Via Feltrina, 56/B  
31038 Castagnole di Paese  
Telefono: 0422 954650  
Fax: 0422 453962

[paghe@confagricolturatreviso.it](mailto:paghe@confagricolturatreviso.it)



# SICUREZZA



Nel caso in cui la vendemmia venga svolta mediante l'impiego di lavoratori con contratto a tempo determinato, oppure di lavoratori impiegati con il nuovo contratto

di prestazione occasionale (che ha sostituito i "vecchi voucher"), si applicano le disposizioni previste dal Testo Unico 81/08 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con riferimento alla specifica fase lavorativa della vendemmia, di seguito sono elencati gli adempimenti obbligatori da attivare, al fine di non incorrere in spiacevoli sanzioni e, soprattutto, per garantire la tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori:

1. elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
2. formazione del datore di lavoro come responsabile della sicurezza aziendale (corso RSPP);
3. formazione degli addetti alle emergenze (corsi primo soccorso – prevenzione incendi);
4. utilizzare solamente forbici ed attrezzature a norma (marchio CE);
5. fornire ai lavoratori i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI): guanti a resistenza meccanica, scarpe anti-infortunistiche/scarponcini antiscivolo; occhiali protettivi.

La consegna dei Dispositivi va formalizzata con la descrizione del dispositivo fornito, la data di consegna e la firma del lavoratore.

6. informazione ed addestramento dei lavoratori sui comportamenti da adottare per svolgere la mansione in sicurezza e senza rischi per la salute: consegna di materiale informativo e svolgimento di una breve sessione formativa aziendale prima di avviare l'attività di raccolta. Anche in questo caso, l'avvenuto addestramento e consegna del materiale va verbalizzata e sottoscritta dal lavoratore.

Attenzione: i lavoratori che svolgono, presso la stessa azienda, altre attività oltre la raccolta (es. potature), superando le 50 giornate di lavoro/anno, sono obbligati a frequentare un apposito corso sulla sicurezza di 12 ore.

In merito alle visite mediche, si sottolinea che l'obbligo o meno di attivazione delle stesse va definito in fase di valutazione dei rischi e stesura del relativo documento (vedi punto 1).

## UFFICIO SICUREZZA E AMBIENTE

**Alessandro Massimo**

Via Feltrina, 56/B

31038 Castagnole di Paese

Telefono: 0422 954670

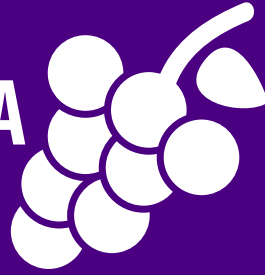
Fax: 0422 950179

[ambientesicurezza@confagricolturatreviso.it](mailto:ambientesicurezza@confagricolturatreviso.it)

2017

# LAVORO E VENDEMMIA

LE REGOLE PER  
ESSERE IN REGOLA



## Sede centrale

Via Feltrina n. 56/b – loc. Castagnole  
31038 – Paese TV  
telefono: 0422 954611 | 410135  
fax: 0422 950179  
mail: [treviso@confagricoltura.it](mailto:treviso@confagricoltura.it)

## Montebelluna

Via Bassanese, 61/1  
31044 – Montebelluna TV  
telefono: 0423 22987  
fax: 0423 23172  
mail: [montebelluna@confagricolturatreviso.it](mailto:montebelluna@confagricolturatreviso.it)

## Oderzo

Via Cesare Battisti 52  
31046 – Oderzo TV  
telefono: 0422 717871  
fax: 0422 710016  
mail: [oderzo@confagricolturatreviso.it](mailto:oderzo@confagricolturatreviso.it)

## Conegliano

Via Vittorio Alfieri n. 41  
31015 – Conegliano TV  
telefono: 0438 441834  
fax: 0438 336945  
mail: [conegliano@confagricolturatreviso.it](mailto:conegliano@confagricolturatreviso.it)

## Valdobbiadene

Viale G. Mazzini 53/B int. 2  
31049 – Valdobbiadene TV  
telefono: 0423 971032  
fax: 0423 905618  
mail: [valdobbiadene@confagricolturatreviso.it](mailto:valdobbiadene@confagricolturatreviso.it)



CENTRO STUDI



Confagricoltura  
Treviso

Coltiviamo Capolavori