

Incontro con i soci

-Errano di Faenza, 8 febbraio 2023-

Il lavoro Occasionale in agricoltura

Frutto di un intenso lavoro di studio e analisi di Coldiretti

- E' valido per il biennio 2023 2024;
- Per le aziende che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori a tempo indeterminato e che rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali;
- E' un nuovo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro più SEMPLICE ed ECONOMICO;
- E' uno strumento che allo stesso tempo tutela i lavoratori;
- E' previsto solo per attività stagionali e per un massimo di **45** **giornate** nell'anno

I beneficiari

- 1) Pensionati di vecchiaia o di anzianità
- 2) Giovani studenti con meno di 25 anni iscritti ad un corso di studio
- 3) Disoccupati, percettori di Reddito di Cittadinanza e di ammortizzatori sociali
- 4) Detenuti ammessi al lavoro all'esterno

Che non abbiano avuto un rapporto ordinario in agricoltura nei tre anni precedenti (per i pensionati no)

E' necessario acquisire, prima dell'inizio del rapporto, un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva.

La Modalità di Assunzione

- Attraverso la preventiva comunicazione UNILAV al Centro per l'Impiego specificando la tipologia di lavoro occasionale
- E la consegna al dipendente del solo **modello UNILAV** (e non anche del contratto di lavoro) sottoscritto da entrambi

Le caratteristiche operative

- Verranno retribuiti con le stesse modalità e tariffe degli altri Operai attraverso l'elaborazione della busta paga;
- La contribuzione versata sarà considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione anche agricole;
- E' previsto uno **sconto contributivo del 68%**;
- Il versamento dei contributi avverrà entro il 16 del mese successivo, ma su tale aspetto attendiamo chiarimenti dall'Inps.

Le agevolazioni fiscali

- Il compenso dev'essere liquidato direttamente dal datore di lavoro, a mezzo strumenti di pagamento tracciabili;
- La retribuzione corrisposta è esente da qualsiasi imposizione fiscale;
- Non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro il limite di 45 giornate di prestazione
- E' cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico
- E' computabile ai fini della determinazione del reddito per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno

Le sanzioni

La Manovra 2023 prevede le seguenti sanzioni nei casi di :

- **Superamento del limite di durata** (quarantacinque giornate annue per singolo lavoratore): trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato;
- Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva ovvero a fronte dell'utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al comma 344: sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni giornata cui risulta accertata la violazione, a meno che la "violazione del comma 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore ai sensi del comma 345" (articolo 1, comma 354).
- Violazione degli obblighi relativi all'erogazione dei compensi: sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro

Flussi stagionali 2022

Contenuto nel DPCM 29 DICEMBRE 2022

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 21 del 26
gennaio 2023

Definisce la programmazione transitoria dei flussi
d'ingresso dei lavoratori extracomunitari nel territorio
dello Stato per l'anno 2022 per lavoro stagionale, non
stagionale ed autonomo, incluse le quote di conversione
Il Decreto rende disponibili complessive 82.705 quote
ripartite tra i vari settori

Flussi stagionali 2022

- Le quote messe a disposizione per il lavoro stagionale nei settori agricolo e turistico alberghiero sono per il 2022 44.000 a livello nazionale. Nel 2021 le medesime quote sono state 42.000;
- 1.500 sono riservate ai pluriennali per i lavoratori stagionali che hanno già fatto ingresso in Italia almeno una volta nei 5 anni precedenti;
- 4.400 sono per conversioni di permessi per lavoro subordinato.

Flussi stagionali 2022

- ▶ **22.000** quote riservate alle Associazioni di Categoria per i propri associati che si avvalgono per l'invio delle istanze delle associazioni stesse.
- ▶ L'asseverazione non è richiesta con riferimento alle istanze presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro **che hanno sottoscritto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito protocollo di intesa** con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti richiesti.
- ▶ L'asseverazione, sotto la responsabilità anche penale del dichiarante, dovrà dar evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata.
- ▶ Tutta la documentazione acquisita dovrà restare agli atti per almeno 5 anni.

Flussi stagionali 2022

Le domande potranno essere inviate a partire **dalle ore 9 del 27 marzo 2023** tramite l'applicativo disponibile nel sito del Ministero dell'Interno.

Le istanze saranno trattate in base all'ordine cronologico di presentazione

Ad oggi è possibile già precompilare le domande inserendo la relativa documentazione previa verifica dei requisiti richiesti

Il lavoro nero: fattispecie e sanzioni

La lotta al cosiddetto «lavoro nero, si è però particolarmente accentuata negli ultimi anni attraverso:

- L'inasprimento delle sanzioni in caso di accertamento di lavoro sommerso in azienda;
- L'Utilizzo, da parte degli ispettori, di dati informatici e statistici che consentono di stabilire una **presunzione di irregolarità**.

Il lavoro nero: fattispecie

Si è in presenza di lavoro nero quando manca la comunicazione preventiva di assunzione che deve essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente a quello di instaurazione del relativo rapporto.

Il lavoro nero: sanzioni

- La cosiddetta **maxi-sanzione** è calcolata su ogni lavoratore coinvolto e in base alla durata del comportamento illecito.

Nello specifico:

- da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro;

Il lavoro nero: sanzioni

- Infine l'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008 dispone anche il **provvedimento di sospensione** dell'attività imprenditoriale in tutti i casi in cui venga accertata una delle seguenti circostanze:
 - Impiego di personale in nero in misura pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori regolarmente occupati;
 - Gravi violazioni della disciplina in materia di **tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro** (esempio redazione DVR, formazione e informazione dei dipendenti, ecc).

Il lavoro nero: sanzioni

In caso di adozione del provvedimento per lavoro irregolare, il pagamento, di una somma aggiuntiva è così determinata:

- € 2.500 fino a 5 lavoratori irregolari;
- € 5.000 qualora siano impiegati più di 5 lavoratori irregolari;
- Se l'adozione fosse, invece, conseguente a violazioni di norme prevenzionistiche, o se comunque si dovessero riscontrare **situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi**, l'efficacia del provvedimento sarà necessariamente immediata

La salute e la sicurezza sul lavoro

Il Decreto Legge 146 convertito in Legge n. 215 del 2021 riporta diverse novità in ambito di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

In particolare:

- La figura del preposto
- La formazione dei dipendenti
- L'addestramento registrato e verbalizzato (novità assoluta)

Le violazioni degli obblighi di cui sopra comportano sanzioni amministrative e penali in capo al Datore di lavoro e di tutte le figure coinvolte nel servizio di prevenzione e protezione aziendale.

Coldiretti si è proposta di supportare le aziende per svolgere corsi di formazione obbligatori dei dipendenti.

Decreto Trasparenza: comunicazioni sul rapporto di lavoro

- Dal 1° agosto 2022 il datore di lavoro deve informare il dipendente sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro;
- Tramite la consegna del contratto individuale di lavoro o la comunicazione di assunzione;

Tra le informazioni da inserire vi sono: la specifica dell'orario di lavoro e le condizioni che riguardano l'eventuale **straordinario** e la sua retribuzione; **gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi** dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro

- Il datore di lavoro deve conservare la prova della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro