

TC **Guida**

IL LAVORO IN AGRICOLTURA

CONTRATTUALISTICA, PREVIDENZA
E SICUREZZA

LUIGI PELLICCIA

TeleConsul

II EDIZIONE

2021

Copyright © 2021 TeleConsul Editore
www.teleconsul.it

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Finito di stampare nel mese di maggio 2021 da
Rotostampa Group Srl
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

CAPITOLO 3

I riflessi ed i contenuti lavoristici

Sommario: 1. Premessa - 2. La classificazione - 3. I lavoratori assimilati - 4. I coltivatori diretti - 5. La compartecipazione agricola - 6. Lo scambio di manodopera tra coltivatori diretti - 7. Tabella riepilogativa - 8. La collaborazione occasionale tra parenti in agricoltura - 9. Gli adempimenti legati all'assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro - 10. Sanzioni - 11. Assunzioni congiunte - 12. Il rapporto di lavoro - 13. Le assunzioni obbligatorie dei disabili - 14. L'apprendistato - 15. Gli stages - 16. Contratto a termine - 17. La somministrazione di lavoro - 18. Il distacco - 19. Il lavoro nei gruppi di impresa e la codatorialità - 20. Il lavoro digitale nella *gig economy* - 21. Il lavoro "agile" o *smart working* - 22. Il lavoro stagionale degli extracomunitari - 23. L'appalto - 24. Il trasferimento d'azienda - 25. La tutela dei dati personali (*privacy*) - 26. Il *whistleblowing* - 27. Il Libro Unico del Lavoro (LUL) - 28. La certificazione dei contratti - 29. La Certificazione dei rapporti di lavoro (Asse.Co.).

1. PREMESSA

Analogamente agli altri settori, anche in agricoltura trova applicazione l'art. 2095 c.c., relativo alla distinzione dei lavoratori subordinati in dirigenti, quadri, impiegati ed operai.

Con particolare riguardo alla figura degli operai, non può essere sottaciuto il fatto che il loro lavoro è stato sempre caratterizzato tanto da una forte stagionalità quanto da eventi imprevedibili, quali le calamità naturali, le avversità atmosferiche, ecc.

A ben vedere, si tratta di situazioni che comportano esigenze fortemente differenti dagli altri settori produttivi e, quindi, la necessità di adottare modelli organizzativi coerenti con le stesse.

2. LA CLASSIFICAZIONE

Nel settore agricolo è **lavoratore dipendente** chiunque presti la propria opera manuale, dietro corrispettivo, per la coltivazione di fondi o allevamento di bestiame e per attività connesse a favore di una azienda agricola o di altro soggetto che svolge attività agricola.

Nel dettaglio, con esclusione dei dirigenti, dei quadri e degli impiegati, ai sensi dell'art. 12, comma 2, del D.Lgs. n. 375/1993, è evidenziabile la seguente distinzione.

NOTA BENE



OPERAI A TEMPO DETERMINATO OTD (detti anche braccianti agricoli o giornalieri di campagna)

Sono i lavoratori che vengono assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, a carattere saltuario per compiere una fase lavorativa o in sostituzione di operai per i quali esiste il diritto di conservazione del posto.

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO OTI (detti anche salariati fissi)

Sono i lavoratori assunti con contratti di lavoro senza scadenza.

In precedenza, ancorché ai soli fini legati alla compilazione degli elenchi periodici della manodopera agricola e della relativa attribuzione delle giornate lavorative, gli operai agricoli erano classificati in:

- salariati fissi con contratto di lavoro annuale;
- salariati fissi con contratto di lavoro infrannuale;
- braccianti fissi (od obbligati);
- giornalieri di campagna.

Nel passato, i contratti di lavoro relativi agli operai agricoli erano disciplinati dall'art. 1 della Legge n. 533/1949.

Sempre con riguardo ai c.d. salariati fissi, la situazione non è mutata neanche dopo l'emanazione della Legge n. 230/1962 sul contratto di lavoro a tempo determinato, il cui art. 6 escludeva espressamente dal proprio campo di applicazione i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura ed i salariati fissi comunque denominati, appunto perché regolati dalla Legge n. 533/1949.

Questa esclusione, dettata in ragione della specificità del lavoro agricolo, è stata poi confermata dall'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001 (che, com'è noto, ha integralmente sostituito la Legge n. 230/1962) che ha espressamente escluso dalla relativa disciplina i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato come definiti dall'art. 12, comma 2, del D.Lgs. n. 375/1993.

Le successive modifiche apportate al D.Lgs. n. 368 dalla Legge n. 247/2007 non hanno in alcun modo mutato detto campo di applicazione.

Conseguentemente, l'espressa esclusione normativa comporta la devoluzione della specifica disciplina del rapporto di lavoro alla contrattazione collettiva del settore (v. *ultra*).

La disciplina contrattuale collettiva ha peraltro superato la tradizionale distinzione tra salariati fissi e braccianti avventizi, e distingue, all'interno dell'unitaria cate-

goria dell'operaio agricolo, tra operaio a tempo indeterminato e operaio a tempo determinato.

Tale distinzione rileva tra l'altro tanto sotto il profilo delle formalità da seguire per l'assunzione del lavoratore, quanto sotto il profilo previdenziale.

Anticipando, *in parte qua*, quanto sarà oggetto di successiva, più approfondita trattazione, è opportuno riportare le definizioni di OTD e di OTI date dalla vigente contrattazione collettiva di lavoro.

OPERAI AGRICOLI
<p><i>Operai a tempo determinato (OTD)</i> Sono operai a tempo determinato:</p> <p>a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la 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;</p> <p>b) gli operai a tempo determinato che sono 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. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 24, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;</p> <p>c) gli operai a tempo determinato 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.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.</p>
<p><i>Operai a tempo indeterminato (OTI)</i> Sono operai a tempo indeterminato:</p> <p>- i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.</p> <p>Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla Legge n. 457/1972.</p> <p>Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 57 e 60.</p> <p>Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla Legge n. 633/1949 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (<i>ex</i> salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.</p> <p>Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.</p>

OPERAI FLOROVIVAISTI

Operai a tempo determinato (OTD)

Sono operai a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale 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) gli operai a tempo determinato che sono 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. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 24, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- c) gli operai a tempo determinato 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.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Operai a tempo indeterminato (OTI)

Sono operai a tempo indeterminato:

- i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1 "Oggetto del contratto".

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla Legge n. 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 58 e 60.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto", in virtù del rapporto di lavoro già disciplinato dal CCNL per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29 gennaio 1970.

Tali operai mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

3. I LAVORATORI ASSIMILATI

Assimilate ai lavoratori subordinati agricoli sono le seguenti categorie.

3.1. I compartecipanti individuali

Coloro che individualmente si assumono l'obbligo di coltivare in compartecipazione un terreno altrui, avente per oggetto una singola coltura per una durata di tempo limitato a 1 anno o al ciclo della coltura medesima.

In questa ipotesi non vi è assunzione, ma solamente la stipula di un contratto.

3.2. I compartecipanti familiari

Coloro che si assumono l'obbligo di coltivare in compartecipazione un terreno altrui, impegnandosi ad apportare il proprio lavoro o quello del proprio nucleo familiare, al fine di coprire la manodopera necessaria richiesta dal fondo coltivato.

Si tratta di due categorie oramai in netto disuso (per la prima delle due si veda comunque *ultra*).

3.3. I piccoli coloni

Si tratta di coloro che costituiscono, in fondi che non richiedono giornate di lavoro superiori alle 119, un rapporto di lavoro di natura associativa, avente per oggetto la conduzione del fondo o l'allevamento del bestiame.

Seguono le disposizioni lavorative del concedente che versa i contributi.

4. I COLTIVATORI DIRETTI

Sono considerati coltivatori diretti anche i proprietari di terreni che necessitano meno di 104 giornate di lavoro annue e che diversamente sarebbero quindi esclusi dalla qualifica di coltivatori diretti.

Se effettuano nel corso dell'anno meno di 51 giornate come operai a tempo determinato (OTD) possono integrare la contribuzione, fino a detto limite, con versamenti volontari.

Sono tenuti a presentare all'INPS apposita richiesta; l'istituto, effettuati gli accertamenti di rito, invia i documenti per i dovuti pagamenti.

Trattandosi d'integrazione della posizione assicurativa già esistente la contribuzione verrà accreditata successivamente all'intero versamento degli stessi.

Così come a suo tempo chiarito dall'INPS con la circolare n. 105/1985, il piccolo coltivatore diretto viene iscritto negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli subordinati acquisendo il diritto alle prestazioni previste.

5. LA COMPARTECIPAZIONE AGRICOLA

La **compartecipazione** è un tipo di contratto in ragione del quale il proprietario affidava ad un compartecipante la cura di una produzione, fornendo al medesimo il terreno e le attrezzature necessarie e ripagandolo con una quota del prodotto ottenuto, non inferiore al 60% qualora il compartecipante partecipasse al 50% delle spese di conduzione.

Il contratto in esame poteva interessare l'intero ciclo colturale oppure una sola parte dello stesso; in entrambe le ipotesi si era in presenza comunque di un mag-

gior coinvolgimento del lavoratore, retribuito in misura percentuale rispetto alla normale corresponsione del salario.

Una ancora utilizzata forma di compartecipazione è quella legata alla raccolta delle olive.

Nella compartecipazione per la raccolta delle olive il conduttore del fondo assegna al compartecipante, che accetta, la raccolta delle olive insistenti su un appezzamento, identificato catastalmente.

L'operazione di raccolta viene effettuata per brucatura, ed il raccogliatore provvede ad imballare, cartellinare e lasciare in campo, generalmente sul punto di passaggio della trattrice, le olive raccolte.

Al raccogliatore spettano, di norma, dai 4 ai 6 kg. di olio per ogni quintale di olive raccolte.

La pesatura delle olive viene effettuata in azienda e di ciò viene consegnato al raccogliatore un mandato attestante il peso.

Il raccogliatore ritira l'olio entro 10 giorni dalla fine delle operazioni di molitura delle olive.

Le parti concordano il periodo d'inizio e di termine delle operazioni di raccolta.

Quando il raccogliatore ha terminato la raccolta sull'appezzamento assegnato, potrà operare in quello di un altro raccogliatore ed aiutarlo a terminare la raccolta, previo accordo e consenso di quest'ultimo e preventiva comunicazione al conduttore del fondo.

Si riproduce un esempio di contratto di compartecipazione.



FAC SIMILE - Contratto di compartecipazione agricola individuale stagionale

Con la presente scrittura privata, redatta in due copie originali tra

il Sig., nato il a e residente a
cod. fiscale, nella sua qualità di
dell'azienda agricola, avente sede in,
concedente

e

il Sig. nato il a
residente a, cod. fiscale,
compartecipante,

si conviene e si stipula quanto segue.

L'Azienda Agricola concede in compartecipazione individuale stagionale la raccolta dei frutti riferiti a n. piante di, poste in località

La compartecipazione avrà inizio il e cesserà il

Per la raccolta dei frutti in precedenza indicati al raccoglitore verranno corrisposti n. kg/lt di per ogni quintale di prodotto raccolto.

L'integrazione prevista dalla legge rimane di pertinenza del concedente per tutto il prodotto ottenuto.

Il Compartecipante non avrà nessun vincolo di subordinazione nei riguardi del Concedente, trattandosi di rapporto di lavoro che esula da quello tipicamente subordinato.

A cura del Concedente il rapporto così regolamentato sarà oggetto delle prescritte comunicazioni, denunce ed obbligazioni assicurativo-previdenziali.

Il presente contratto di compartecipazione individuale stagionale verrà registrato a cura e spese del contraente che, con il proprio inadempimento, avrà resa necessaria la registrazione medesima.

.....,

Il Concedente
.....

Il Compartecipante
.....

6. LO SCAMBIO DI MANODOPERA TRA COLTIVATORI DIRETTI

Lo scambio di manodopera e di servizi è previsto dall'art. 2139 c.c. che testualmente recita *"tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi"*.

Si tratta di una norma residuale che riguarda esclusivamente i coltivatori diretti, iscritti previdenzialmente come tali all'INPS e si riferisce a casistiche di tradizionale solidarietà tra coltivatori diretti di uno stesso territorio, che si sostanziano in un re-

ciproco impegno tra titolari di aziende vicine a prestare la loro collaborazione nell'esecuzione di fasi lavorative ricorrenti o stagionali (quali la semina, la vendemmia, la raccolta della frutta, ecc.).

Lo scambio di manodopera non costituisce mai un rapporto di lavoro subordinato bensì un rapporto contrattuale in forza del quale una parte fornisce lavoro/mezzi creando un diritto alla restituzione di tale prestazione anche in tempi e modalità diverse (ad esempio, la potatura può essere scambiata con l'aratura autunnale).

L'istituto è quindi caratterizzato dai seguenti profili:

- lo scambio di manodopera trova applicazione nei confronti di tutti i coltivatori diretti, definibili **piccoli imprenditori agricoli**;
- lo scambio può avvenire sia relativamente alla mera manodopera che con l'utilizzo di mezzi meccanici;
- nello scambio di manodopera è applicata la normale tutela infortunistica in vigore per i coltivatori diretti. Se sono causati da mezzi meccanici, occorre distinguere se i mezzi sono del prestatore d'opera/infortunato, o se i mezzi sono del beneficiario dello scambio di manodopera.

Secondo gli usi speciali in agricoltura e silvicoltura "codificati" (presenti nelle camere di commercio), intesi quali istituti speciali per la migliore Gestione patrimoniale in collaborazione tra piccoli imprenditori agricoli, esiste un uso di scambiare gli arnesi e le "opre"; lo scambio di "opre" tra conduttori in economia e coltivatori diretti e viceversa si verifica per le "faccende" più importanti ed urgenti, quali la semina, la vendemmia, la trebbiatura, la raccolta delle olive, delle castagne, ecc.

Nel caso di conduttori in economia (cioè le aziende che conducono con manodopera dipendente), lo scambio non è riferito alla sola manodopera ma anche al mezzo meccanico che l'operaio conduce.

È d'uso che aziende di piccola e media dimensione acquistino in comune delle attrezzature che saranno utilizzate da lavoratori abilitati.

Il coltivatore diretto rimborsa l'azienda condotta in economia con il proprio lavoro.

È d'uso il prestito di manodopera fra aziende condotte in economia, nel qual caso l'azienda debitrice rimborsa all'altra il puro costo del lavoro comprensivo di oneri salariali e previdenziali.



FAC SIMILE - Contratto ai sensi dell'art. 2139 c.c.

Tra i sigg.

.....

e

.....

- Visto l'art. 2139 c.c.;

- Tenuto conto della facilità con cui si può accedere ai fondi dei sottoscritti gestiti singolarmente;

- Tenuto conto della qualifica posseduta di piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) in quanto coltivatori diretti;

- Viste le necessità colturali per l'anno

- Valutata insufficiente la forza lavoro delle rispettive aziende;

- Ritenuta l'utilità dello scambio di prestazioni e servizi che riguarderà anche i mezzi meccanici e le attrezzature di proprietà, occorrenti al disbrigo dei lavori inerenti i prodotti ortofrutticoli, cerealicoli, bieticoli, ecc., di cui le aziende in questione, prese singolarmente, sono carenti, ma che in questo modo si integreranno,

tutto quanto premesso, si conviene

lo scambio di manodopera in occasione delle lavorazioni inerenti le produzioni di cui sopra previste nel piano colturale aziendale.

Lo scambio di cui si tratta, avverrà a far tempo dal al
ed avrà carattere di reciprocità.

Potranno coadiuvare i sigg. e

anche le unità familiari eventualmente od occasionalmente in forza alle aziende.

In linea principale sono quindi interessati allo scambio di manodopera i sigg., appartenenti tutti al medesimo nucleo familiare di C.D.

Lo scambio di manodopera non dà diritto alla percezione di alcuna retribuzione. Tale contratto ha validità a tutti gli effetti di legge e previdenziali. Luogo e data,	
Firma	Firma

7. TABELLA RIEPILOGATIVA

Per semplicità riepilogativa, si propone una tabella riferita alle figure professionali, autonome e subordinate, presenti nel settore agricolo.

CATEGORIA	DISCIPLINA APPLICABILE
Lavoratori autonomi	Coltivatore diretto, imprenditore agricolo professionale.
Lavoratori associati	Mezzadri, coloni parziari, soccidari.
Lavoratori subordinati e assimilati	Tutti i lavoratori cui sono applicabili le diverse tipologie di rapporti di lavoro subordinato. Piccoli coloni, compartecipanti individuali, compartecipanti familiari.

8. LA COLLABORAZIONE OCCASIONALE TRA PARENTI IN AGRICOLTURA

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 (art. 74, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 7-ter, comma 13, del D.L. n. 5/2009, convertito in Legge n. 33/2009).

L'art. 105, comma 1, del D.L. n. 18/2020 (il c.d. Cura Italia), come convertito dalla Legge n. 27/2020, ha elevato fino al sesto grado di parentela la previsione di cui sopra.

Il **fattore dell'occasionalità** rappresenta l'elemento dirimente al fine di escludere l'obbligo di iscrizione all'ente previdenziale e il conseguente versamento contributivo relativo all'attività svolta dal familiare a titolo gratuito (v. lett. circ. ML n. 10478/2013).

Ferma rimanendo la valutazione caso per caso delle attività prestate dai collaboratori/coadiuvanti familiari, anche nel settore del commercio (come per l'artigianato), è possibile legare la nozione di occasionalità al limite quantitativo dei 90 giorni nell'anno, intesi come frazionabili in ore, ossia 720 ore nel corso dell'anno solare.

In alcune ipotesi, peraltro, il carattere di occasionalità è riconosciuto dalla sussistenza di specifici fattori, quali ad esempio, il familiare pensionato che non assicuri una presenza continuativa oppure il familiare che abbia già un impiego full time (v. circ. INL n. 50/2018).

In relazione all'obbligo assicurativo di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso l'INAIL, lo stesso opera ogniqualvolta la prestazione sia "ricorrente" e non meramente "accidentale".

È possibile considerare "accidentale" una prestazione resa una/due volte nell'arco dello stesso mese a condizione che nell'anno le prestazioni complessivamente effettuate non siano superiori a 10 giornate lavorative. In tal caso i lavoratori non sono soggetti all'assicurazione INAIL (v. circ. ML n. 14184/2013).

Come detto, è con il D.Lgs. n. 276/2003 che è stata regolamentata *ex novo* la collaborazione occasionale in agricoltura **effettuata da parenti ed affini, entro il 3° grado**, del coltivatore diretto.

In precedenza, la collaborazione era limitata sia nel tempo, massimo 2 anni, che nell'apporto lavorativo, solo per la raccolta del prodotto per un periodo massimo di 3 mesi.

Con l'art. 74 del citato D.Lgs. n. 276 tale collaborazione è stata ampliata, con l'eliminazione della temporaneità dei 2 anni, allargando l'attività a tutto il ciclo produttivo.

Dette prestazioni lavorative devono essere svolte in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, in maniera solidale ed in modo gratuito, fatto salvo comunque il rimborso di spese per mantenimento ed esecuzione dei lavori.

Di conseguenza, qualora ricorrano detti requisiti, la collaborazione occasionale **non comporta alcun obbligo contributivo** nei confronti degli Enti previdenziali.

Con l'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003, il legislatore ha individuato una nuova definizione di prestazioni occasionali, attraverso una disciplina che, a differenza delle precedenti norme, è diretta, cioè non richiede provvedimenti attuativi ed è, altresì, priva di precostituiti limiti di efficacia temporale.

A differenza delle precedenti, la disposizione legislativa in esame non fa esplicito riferimento alla figura del coltivatore diretto quale soggetto in relazione al quale deve sussistere il grado di parentela o affinità.

Purtuttavia la stessa cristallizza implicitamente una disciplina già esistente, contenuta nell'art. 122 della Legge n. 388/2000 e nell'art. 45 della Legge n. 289/2002 e che richiama espressamente la figura del coltivatore diretto quale soggetto destinatario delle collaborazioni occasionali di parenti e affini.

Di conseguenza anche l'art. 74 in esame deve essere interpretato nel senso che le prestazioni di cui trattasi devono provenire da parenti e affini, entro il terzo grado, di coltivatori diretti.

Con riguardo all'oggetto delle prestazioni, la norma, a differenza delle precedenti discipline, non lo limita alla sola raccolta dei prodotti agricoli, ma lo individua genericamente nelle *"...prestazioni svolte da..."*.

Conseguentemente, mentre in passato le prestazioni occasionali potevano avere ad oggetto esclusivamente attività di raccolta dei prodotti agricoli, con l'art. 74 qualunque attività definibile agricola ai sensi dell'art. 2135 c.c. può, sussistendo tutti gli altri requisiti previsti dalla norma, integrare una prestazione occasionale.

Le prestazioni devono essere fornite a titolo di aiuto, unilaterale o reciproco, o in adempimento di un dovere esclusivamente morale; qualora la prestazione sia fornita in esecuzione di una obbligazione giuridica, non sussistono gli estremi del lavoro occasionale; le stesse devono essere gratuite, nel senso che l'imprenditore non deve corrispondere alcun compenso a titolo di retribuzione o corrispettivo per l'attività prestata.

Non alterano la gratuità della prestazione i rimborsi delle spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori (ad esempio, vitto, alloggio, spese per l'acquisto di mezzi, ecc.), che l'imprenditore può pertanto corrispondere ai prestatori, senza che ciò comporti modifica del titolo della prestazione.

Ricorrendo tutti i prescritti requisiti, le attività prestate dal parente o affine sono considerate come prestazioni che esulano dal mercato del lavoro, non riconducibili quindi né allo schema del lavoro subordinato, né allo schema del lavoro autonomo.

Ne consegue che le stesse non fanno sorgere alcuna obbligazione contributiva nei confronti degli Enti previdenziali e pertanto non sussiste obbligo di denuncia all'INPS.

Si propone, a seguire, uno schema di collaborazione occasionale tra parenti.



FAC SIMILE - Collaborazione occasionale tra parenti - Art. 74, D.Lgs. n. 276/2003

Con la presente scrittura privata

il sig., nato a, il, residente a, c.f., titolare dell'azienda agricola, ubicata in,

conferisce al sig., nato a, il, residente a, c.f., il quale accetta la proposta collaborazione occasionale ed in forma gratuita, con riguardo alla raccolta dei seguenti prodotti agricoli/alla lavorazione di/ altro, nel periodo dal al

Le parti, sotto la propria responsabilità, dichiarano che tra le stesse esiste un rapporto di parentela entro il 4° grado, essendo rispettivamente (*padre e figlio/figlio e padre, nonno e nipote/nipote e nonno/genero e suocero/suocero e genero, ecc.*).

Le parti dichiarano altresì che la collaborazione occasionale oggetto della presente scrittura privata verrà resa in piena autonomia ed indipendenza, senza alcun vincolo di subordinazione, senza obblighi di orario di lavoro ed altro e senza alcuna forma di retribuzione, neanche in natura.

Ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 e dei successivi chiarimenti ministeriali, la collaborazione non configura alcuna tipologia di rapporto di lavoro, né autonomo, né subordinato, né parasubordinato e, di conseguenza, non darà luogo ad obblighi contributivi.

Data.....

Firme