

Anno XXIII Supplemento al n° 20 del 31 Ottobre 2016

## IN QUESTO NUMERO

1. **D.lgs. n.185/2016 Jobs Act: le modifiche in materia di lavoro accessorio (*voucher*) .**
2. **Contratti operai agricoli: cala il gelo sui rinnovi .**
3. **Lavoro (Agricolo) Irregolare.**
4. **Fondo Integrazione Salariale Circolare INPS**

### 1) **D.lgs. n.185/2016 Jobs Act: le modifiche in materia di lavoro accessorio (*voucher*) .**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 235 del 7 ottobre 2016 è stato finalmente pubblicato il D.Lgs. 24 settembre 2016 n. 185 comportante norme integrative e correttive dei precedenti decreti legislativi n. 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015. In particolare di rilievo sono le modifiche in tema di voucher (lavoro accessorio). Le modifiche apportate, a seguito della martellante propaganda sindacale (che peraltro continua ancora oggi) la disciplina - in specie per le aziende agricole - rivedono, in senso ancor più restrittivo, le norme del passato.

#### **Comunicazione preventiva**

Col dichiarato obiettivo di prevenire abusi nell'impiego dei *voucher*, il Governo ha istituito l'obbligo di comunicazione preventiva della data, del luogo e della durata prestazione lavorativa. Obiettivo è quello della tracciabilità in tempo reale delle prestazioni di lavoro accessorio con lo scopo mediato di prevenire possibili abusi nell'impiego dei buoni lavoro. Ricordiamo che nell'ultimo periodo, forse a causa delle restrizioni apportate dal Jobs Act su molte delle forme contrattuali preesistenti (es. collaborazioni a progetto), i voucher erano enormemente aumentati . Tutto ciò però non riguarda il settore agricolo. I dati poi diffusi dall'INPS sull'utilizzo dei voucher confermano infatti che l'agricoltura è uno dei settori produttivi ove il lavoro accessorio è meno utilizzato. Nel periodo 2008 – 2016, infatti, solo il **4,3 per cento** dei voucher complessivamente venduti è stato utilizzato per l'attività agricola. Nel 2015, poi, la percentuale scende addirittura all'**1,8 per cento** del totale. Complessivamente, secondo i dati INPS, aggiornati al giugno 2016, da agosto 2008 (inizio della sperimentazione sull'utilizzo dei voucher per vendemmie di breve durata) al 30 giugno 2016 risultano venduti 347,2 milioni di voucher di importo nominale pari a 10 euro. La tipologia di attività per la quale è stato complessivamente acquistato il maggior numero di voucher è il Commercio (16,8%). Il ricorso ai voucher è concentrato nel Nord del paese: il Nord-est con 127,7 milioni di voucher venduti incide per il 36,8%, mentre il Nord-ovest con 102,6 milioni di voucher venduti incide per il 29,5%. La regione nella quale si è avuto il maggiore ricorso ai voucher è la Lombardia, con 60,7 milioni di buoni lavoro venduti. Seguono il Veneto, e l'Emilia – Romagna. Il numero di lavoratori è cresciuto costantemente negli anni, mentre il numero medio di voucher riscossi dal singolo lavoratore, invece, è rimasto sostanzialmente invariato: circa 60 voucher l'anno dal 2012 in avanti. L'importo netto che il lavoratore riscuote per ogni voucher è di 7,50 euro, il compenso annuale medio netto negli anni è di circa 500 euro. Irrilevanti le differenze tra i sessi in termini di compenso. L'età media è andata sempre decrescendo, così come il differenziale di età tra i sessi. La percentuale di femmine è progressivamente aumentata, ed è attualmente superiore al 50%. La quota di lavoratori di cittadinanza extracomunitaria nel 2015 è dell'8,6%. Non ci sono differenze significative nel numero medio di voucher riscossi rispetto alla cittadinanza. L'INPS rileva altresì come su 1.380.030 lavoratori che hanno svolto attività nel 2015 il numero di "nuovi" lavoratori è stato pari a 809.341, pari al 59%. Si ricorda che in precedenza già si prevedeva l'obbligo di comunicare, prima dell'inizio della prestazione (attraverso modalità telematiche), i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, non si prevedeva viceversa l'obbligo di comunicare la data e la durata della stessa. La comunicazione di avvio della prestazione di lavoro accessorio poteva riferirsi a prestazioni da svolgersi genericamente nei 30 giorni successivi. Il nuovo comma 3 dell'art. 49 del d.lgs. n.81/2015 - come modificato dall'art. 1, c. 1, lett. b del decreto in commento - prescrive che gli imprenditori (esclusi quelli agricoli) e i professionisti che utilizzano il lavoro accessorio, hanno l'onere di inviare, almeno 60 minuti prima dell'inizio di ciascuna prestazione, un sms o un messaggio di posta elettronica alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro,

comunicando luogo, giorno, ora di inizio e fine, dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore e ciò ogni volta che vengono utilizzati i *voucher*. Secondo il nuovo decreto, **la procedura di comunicazione preventiva tramite sms o posta elettronica si applica anche agli imprenditori agricoli: la comunicazione dei dati anagrafici o del codice fiscale del lavoratore, del luogo e della durata della prestazione si può riferisce ad un arco temporale non superiore a 3 giorni**; per la generalità dei contratti deve essere comunicato preventivamente all'Ispettorato del lavoro l'inizio di ciascuna prestazione, viceversa nel settore agricolo con un'unica comunicazione preventiva si potrà coprire prestazioni lavorative che si svolgono in un arco temporale di uno, due o tre giorni. In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Relativamente alle modalità pratiche di comunicazione, in assenza di regole certe, da notizie acquisite in via informale, il Ministero del lavoro sarebbe orientato a mantenere operativa, transitoriamente, l'attuale modalità di comunicazione telematica prevista per i *voucher*, attraverso il sito INPS, in attesa di definire le nuove modalità di comunicazione dell'utilizzo dei voucher.

#### ***Ammontare di voucher utilizzabili dal committente agricolo***

Dopo un estenuante alternarsi di testi e stesure, il nuovo Decreto ha sancito **l'applicabilità al settore agricolo del limite dei 2.000 euro, anziché quello di 7.000**; in tal senso si è espresso il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali Giuliano Poletti. Tale interpretazione penalizza le imprese agricole che, oltre ai limiti oggettivi e soggetti (attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani studenti con meno di 25 anni) previsti dalla norma, dovranno rispettare anche il limite dei 2.000 euro di voucher utilizzabili per ciascun collaboratore.

## **2) Contratti operai agricoli: cala il gelo sui rinnovi.**

Da alcuni mesi, in tutta l'Italia, sono in corso le trattative per il rinnovo dei contratti provinciali di lavoro scaduti ormai dal dicembre 2015. Nei giorni scorsi si è abbattuta sulla tornata contrattuale il ciclone del c.d. "caporalato". Come si ricorderà, molti commentatori avevano sottolineato la pesante previsione normativa prevista dal disegno di legge, come approvato dal Senato, soprattutto in tema di "sfruttamento" del lavoro. Molte voci si erano, poi, levate dal mondo imprenditoriale. Confagricoltura, ad esempio, aveva giustamente sottolineato alcune carenze normative, pur attestando la condivisione da parte del mondo agricolo datoriale (e quindi anche di Coldiretti e C.I.A.) degli obiettivi fondanti la lotta al "caporalato", poiché foriero di allarme sociale e concorrenza sleale tra le aziende. In particolare, Palazzo della Valle aveva suggerito modifiche alla norma di cui al proposto art. 603 bis del codice penale, nella parte in cui da un lato individua la fattispecie criminosa dello sfruttamento del lavoro in modo del tutto indipendente rispetto all'intermediazione illecita, e dall'altro individua degli indici di sfruttamento non sempre idonei a definire correttamente l'ipotesi di reato (sfruttamento del lavoro). Secondo Confagricoltura gli indici di sfruttamento, che sono alternativi tra loro (basta che ne ricorre uno solo), sono basati anche su violazioni lievi e meramente formali di normative legali e contrattuali in materia di igiene e sicurezza, orario di lavoro e retribuzione, così come si potrebbe configurare il reato di sfruttamento del lavoro – con le conseguenze sanzionatorie previste (reclusione da uno a sei anni, arresto obbligatorio in flagranza, confisca dei beni anche per equivalente e controllo giudiziario dell'azienda) – anche per i datori di lavoro che, pur assumendo regolarmente i propri dipendenti, in modo occasionale o addirittura una volta sola, incorrano nella violazione di una qualunque disposizione, anche la più lieve e meramente formale, delle innumerevoli e complesse disposizioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. Parallelamente, i datori di lavoro che, per un paio di volte, incorrano in una qualche disattenzione nella gestione dell'orario di lavoro (straordinari, pause, etc.) potrebbero ricadere nella dura previsione normativa. Le pur fondate preoccupazioni dei datori di lavoro non hanno però sino ad oggi sconfitto la granitica convinzione del Governo circa l'opportunità di approvare il testo così come giunto alla Camera. Per questo motivo, alla luce dell'inequivocabile tenore del disegno di legge, che - come oggi è redatto - riconosce ad alcune materie di competenza della contrattazione collettiva, quali la retribuzione e l'orario di lavoro, valore di indicatori di sfruttamento, i datori di lavoro agricoli, come rappresentati dalle Organizzazioni Confederali nazionali, hanno ritenuto di adottare una pausa di riflessione nelle trattative per il rinnovo dei contratti provinciali di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti. Ciò al fine di effettuare i necessari approfondimenti tecnici ed individuare le soluzioni contrattuali che consentono di rispondere efficacemente al quadro normativo che si va profilando. Tiepida al momento la reazione di FLAI – CGIL, UILA – UIL e FAI – CISL; i bene informati comunque sottolineano l'atteggiamento strumentale della CGIL, che avrebbe deciso, a livello nazionale, di tenere un profilo basso, atteggiamento che, si dice, cambierà radicalmente il giorno dopo l'approvazione della legge.

## **3) Lavoro (Agricolo) Irregolare.**

Approvata il 18 ottobre u.s., con insolita solerzia, dalla Camera dei deputati il disegno di legge (AC 4008 proveniente dal Senato) relativo al c.d. caporalato. Il provvedimento, che si compone di 12 articoli, riguarda: • la riscrittura quasi completa del reato di caporalato (*intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*), che introduce la sanzionabilità anche del datore di lavoro; • l'applicazione di un'attenuante in caso di collaborazione con le autorità; • l'arresto obbligatorio in flagranza di reato; • il rafforzamento dell'istituto della confisca; • l'adozione di misure cautelari relative

all'azienda agricola in cui è commesso il reato; • l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità per il reato di caporalato; • l'estensione alle vittime del caporalato delle provvidenze del Fondo antitratta; • il potenziamento della *Rete del lavoro agricolo di qualità*, in funzione di strumento di controllo e prevenzione del lavoro "nero" in agricoltura; • il graduale riallineamento delle retribuzioni nel settore agricolo. La Camera ha approvato il testo con 346 voti a favore, 25 astensioni (Forza Italia e Lega) e nessun voto contrario; entusiasmo senza ritegno alcuno da parte del sindacato, si vedano le dichiarazioni di Furlan e Sbarra della FAI – CISL, Montegrotto della UILA – UIL, di Galli della FLAI – CGIL. Sconcertanti i commenti delle varie parti politiche e dei ministri interessati. Per inciso i commenti riportati dalle agenzie parlano di "mai più schiavi nei campi", di "campagna agrumicola alle porte" come se la legge riguardasse solo l'agricoltura, cosa che non è! La camera ha approvato il testo proveniente dal Senato, e sono rimaste inascoltate le voci critiche sul merito del provvedimento, le giuste preoccupazioni di chi ha sottolineato la enorme e fortemente problematica portata della normativa sugli "indici di sfruttamento", vero tallone di Achille della nuova norma penale; peraltro la stessa Camera nell'occasione ha approvato numerosi ordini del giorno (ben 7) nei quali si raccomanda la revisione della norma ed in particolare degli "indici della condotta di reato", "degli indici di sfruttamento", ben rendendosi evidentemente conto delle criticità del nuovo art. 603 bis c.p., auspicandosi al riguardo, in capo al Governo, una azione di monitoraggio! Secondo la Presidente della Commissione Giustizia della camera, Donatella Ferranti, *"Il nuovo reato si articola in due distinte ipotesi. a) la fattispecie – base; b) la fattispecie – aggravata.*

**Fattispecie – base:** *è punito (reclusione da uno a sei anni e multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato) il caporale, ossia chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno, ed il datore di lavoro che utilizza, assume o impiega manodopera reclutata anche – ma non necessariamente – con l'utilizzo di caporalato sfruttando i lavoratori e approfittando del loro stato di bisogno. Gli elementi che caratterizzano la condotta, in entrambi i casi, sono lo sfruttamento del lavoratore e l'approfittarsi del suo stato di bisogno.*

**Fattispecie – aggravata:** *è punito (reclusione da cinque a otto anni e multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato) chi commette il reato di caporalato come descritto nella fattispecie – base mediante violenza o minaccia. La nuova versione dell'art. 603 bis va letta correttamente: il datore di lavoro risponde del reato di caporalato (a prescindere dall'intervento del caporale) solo se sfrutta ed approfitta dello stato di bisogno dei lavoratori. Le nozioni di sfruttamento e di stato di bisogno debbono essere intese in stretta connessione tra loro, costituendo la condizione di vulnerabilità di chi versa in stato di bisogno il presupposto della condotta approfittatrice del soggetto agente attraverso la quale realizzare lo sfruttamento. Senza queste due condizioni, insomma, non c'è reato".* Così comunque, oltre le rassicuranti parole istituzionali, si criminalizza l'agricoltura e gli imprenditori agricoli e si determina un non condivisibile disvalore sociale per il settore o quantomeno cattiva pubblicità per la gente della terra, ma non solo. Ovviamente nessuno può criticare la norma approvata nella parte in cui si punisce chi utilizza caporali e pone in sostanziale schiavitù i lavoratori o approfitta dello stato di bisogno altrui. Del tutto non accettabile è invece la parte della norma che definisce lo sfruttamento del lavoratore sulla base di indici di incerta e discrezionale lettura e che può colpire tutti gli imprenditori, anche quelli più rispettosi delle norme di legge citate dalla norma. Il concetto di "sfruttamento" è infatti il punto focale del testo normativo. "Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni (la norma attualmente definisce tutte le violazioni come reiterate in precedenza la violazione era solo "sistematica"): 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestatato, 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti". In buona sostanza, la mera, ancorché reiterata, violazione di una delle centinaia di regole in materia di sicurezza del lavoro, spesso puramente formali, ovvero la inottemperanza ad obblighi di carattere contrattuale e cioè in ordine alla corresponsione del salario (se difforme dal contratto collettivo di lavoro), all'organizzazione del lavoro (orario di 2 lavoro, riposo settimanale domenicale, ad una sconosciuta "aspettativa obbligatoria", alle ferie – che per inciso per i lavoratori agricoli avventizi (che sono la maggioranza) non sono contrattualmente previste) determinano la sussistenza della fattispecie penale: l'imprenditore è cioè un delinquente se usa, indipendentemente dalla esistenza di un caporale - anche personale regolarmente assunto e risultante dai libri obbligatori - dipendenti "non in regola" secondo i parametri contrattuali collettivi: si passa dall'ambito puramente giuslavoristico e civile al processo penale, senza colpo ferire; dal Giudice del Lavoro al Giudice Penale. Drammatica è, però, la conseguenza della condotta contestata: la norma introduce, infatti, un nuovo articolo, il 603 bis.2, in tema di confisca obbligatoria: *"In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ....., è sempre obbligatoria, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni ed al risarcimento del danno, la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato.*

*Ove essa non sia possibile è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato”.*

In pratica l'imprenditore agricolo "sfruttatore" che ha, ad esempio, assunto, anche senza l'ausilio di un caporale, e magari "in regola" il personale, ma che non ha fatto godere del riposo domenicale i dipendenti, non ha concesso le ferie, ha esagerato con l'orario di lavoro, si è dimenticato di fornire mezzi di protezione individuali o non ha compilato correttamente il piano della sicurezza rischia di essere spogliato dei propri beni, della terra, delle macchine agricole, che passano allo Stato. Per il reato è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza; il nostro agricoltore sarà, quindi, tradotto al carcere; sarà però in buona compagnia tra assassini, stupratori, rapinatori, terroristi e quanto altro (art. 380 comma 2 c.p.p.). Nelle more giudiziali si potrà poi subire il controllo giudiziario dell'azienda agricola, una sorta di amministrazione controllata sotto l'egida del tribunale e volta a conservare la struttura aziendale e la produzione. Secondo la migliore dottrina gli indici di sfruttamento sono "sintomi" ovvero indizi che il giudice dovrà valutare se corroborati dagli elementi di sfruttamento ed approfittamento dello stato di bisogno (concetto comunque labile e discrezionale) e non condotte immediatamente delittuose e costituiscono un semplice indicatore dell'esistenza dei fatti oggetto di incriminazione di cui il giudice deve tener conto nell'accertamento della verità, ma che non si identificano a priori con gli elementi costitutivi del reato. Tutto vero ma con questo argomentare, apparentemente corretto e convincente, si alimenta in realtà il sospetto, la diffidenza verso l'impresa e l'imprenditore anche per mere violazioni formali ovvero di carattere unicamente contrattuale e lavoristico, che sicuramente non determineranno la condanna penale (se sganciate da un reale sfruttamento connesso magari allo stato di bisogno) ma attribuendo nell'immediatezza del fatto contestato al lavoratore, ai funzionari ispettivi ed al sindacato dei lavoratori uno straordinario potere interdittivo (o peggio!) nei confronti dei datori di lavoro, che si troveranno perciò ad affrontare, in relazione agli indicatori dello sfruttamento, come normati, le conseguenze del loro agire imprenditoriale non più in sede civile ma in sede penale, unitamente a misure draconiane quali l'arresto in flagranza, la confisca, il controllo giudiziale dell'azienda.

#### **4) Fondo Integrazione Salariale Circolare INPS.**

Con circolare n. 176 del 9 settembre 2016, l'INPS fornisce alcune indicazioni in merito all'operatività del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) istituito dal D. Lgs. n. 148/2015 (*Jobs Act*) in sostituzione del Fondo di Solidarietà Residuale. Nella circolare l'INPS – che ha modificato la propria precedente interpretazione - precisa che l'ambito di applicazione del FIS è stato esteso a tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, anche se non organizzati in forma di impresa. In sostanza, secondo l'INPS, le innovazioni introdotte dalla citata norma consentono un ampliamento dei soggetti beneficiari delle tutele offerte dal Fondo di integrazione salariale, e ricomprendono nel campo di applicazione delle nuove disposizioni tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti – anche non organizzati in forma di impresa – datori di lavoro si ricorda che non rientrano viceversa nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che non appartengono a settori economici per i quali sia stato creato un Fondo di solidarietà bilaterale (ex art. 26 o art. 27 del D. Lgs. n. 148/2015). Come detto l'inclusione nell'ambito di operatività del FIS consentirà ai soggetti individuati dall'Inps di accedere alle prestazioni di integrazione salariale del Fondo stesso. La contribuzione per il FIS, precisa la circolare, è dovuta a partire dal prossimo mese di ottobre 2016, ma con effetto retroattivo al 1° gennaio 2016. Al fine di consentire la regolarizzazione dei periodi pregressi (cioè dal 1° gennaio 2016) da parte dei datori di lavoro rientranti nell'ambito del FIS, in virtù delle nuove regole, è stato istituito dall'Istituto il nuovo codice causale "M149". La circolare INPS precisa che la regolarizzazione degli arretrati (periodo da gennaio a settembre 2016) dovrà avvenire entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare testé commentata. L'Inps precisa che è sempre possibile la istanza di rateazione dei debiti contributivi in via amministrativa. La misura della contribuzione ordinaria al Fondo - di cui due terzi (2/3) a carico del datore di lavoro e un terzo (1/3) a carico del lavoratore - è pari allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. A carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa è previsto un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse nella misura del 4%. Importante precisare che i datori di lavoro agricolo, compresi i coltivatori diretti, sono esclusi dagli obblighi di contribuzione al Fondo di Integrazione Salariale. Il settore agricolo infatti non rientra tra i settori produttivi privi di specifiche misure di integrazione salariale nei casi di riduzione o di sospensione dell'attività lavorativa, dato che in agricoltura si applica la speciale normativa per l'integrazione salariale agricola (CISOA), che riconosce le relative prestazioni a favore di operai ed impiegati.

(Supplemento a cura dell'avvocato Massimo Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna	Direttore responsabile: Massimo Mazzanti Redazione: Maria Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00
Reg. Canc. Tribunale di Bologna n. 6240 del 04/01/1994	
Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana	
Consultabile sul nostro sito: <a href="http://www.confagricoltura.org/bologna">www.confagricoltura.org/bologna</a>	