QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXV n° 16 31 Agosto 2018

IN QUESTO NUMERO

1. **Nuovi Voucher 2018.**
2. **Stelle al Merito 2019.**
3. **Salute e sicurezza sul lavoro.**

1) Nuovi Voucher 2018.

La storia dei voucher è iniziata oltre 15 anni addietro; tale modalità di prestazione lavorativa venne infatti introdotta con la c.d. legge "Biagi" (D.Lgs. n. 276/2003) la cui finalità era quella di disciplinare le prestazioni occasionali, definite "accessorie", non riconducibili a contratti di lavoro, in quanto svolte in modo saltuario e tutelare quindi situazioni non in precedenza regolamentate; il pagamento delle prestazioni avveniva attraverso "buoni lavoro" (voucher).
Nella prima versione il lavoro accessorio garantiva la copertura previdenziale presso l'INPS e quella infortunistica presso l'INAIL.
Il Voucher non dava diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma era rilevante ai fini del diritto alla pensione.
Il compenso portato dal buono lavoro era esente da ogni imposizione fiscale e non incideva sullo stato di disoccupato o inoccupato ed era cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari. In agricoltura il voucher era originariamente previsto per pensionati e studenti.
Grazie alla semplicità d'uso (la procedura INPS di rilascio era sostanzialmente cartacea e di facile accessibilità da parte delle aziende) il buono lavoro ha conosciuto un grande successo tra le aziende e parallelamente suscitò grandi opposizioni tra sindacalisti e politici di varia estrazione.
Il buono lavoro aveva un valore prestabilito (10 euro di cui 2,50 erano trattenute dall'INPS per i costi di sistema) e non era relazionato ad orari di servizio ma al lavoro da espletare, secondo accordi diretti tra le parti. Con la legge Fornero (n. 92/2012) il voucher conobbe una prima radicale trasformazione; per il settore agricolo il lavoro occasionale accessorio veniva ammesso per:

- aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università) *per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale;*
- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare *qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale*, purché il prestatore non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- con la riforma Fornero i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non potevano superare i 5.000 euro netti (pari a 6.660 euro lorde) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti.

Nel 2015 con il Jobs Act (artt. da 51 a 54) si consentì il sostanziale allargamento della operatività del voucher (salvo che per l'agricoltura). Nel settore agricolo i buoni lavoro erano infatti ammessi:

a) 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 qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
b) alle attività agricole svolte a favore di produttori agricoli che abbiano un fatturato annuo al di sotto i 7.000 euro, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

I voucher con il Jobs act diventano unicamente richiedibili con procedure telematiche. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, infatti, i committenti imprenditori potevano acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio; il valore del vaucher è riferito

all'ora di lavoro (tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronti con le parti sociali.
I buoni si potevano acquistare anche presso intermediari autorizzati; il valore nominale del buono orario venne fissato in via iniziale in 10 euro; regola speciale per il settore agricolo il valore del buono poteva essere più basso (in particolare per le operazioni di raccolta dei prodotti) e cioè pari all'importo delle retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Con il Jobs act si introducono poi procedure di tracciabilità dovendosi comunicare prima dell'inizio delle prestazione, alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.
Il lavoratore riceve il compenso dal concessionario individuato con apposito decreto, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, in misura pari al 13% del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7% del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato a titolo di rimborso spese. Il governo Renzi con il successivo il D.Lgs. 24 settembre 2016 n. 185 modificò il Jobs act del 2015.
Per le aziende agricole le modifiche introdussero regole ancor più restrittive; in specie istituendo l'obbligo di comunicazione preventiva della data, del luogo e della durata prestazione lavorativa. 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.
In pratica l'utilizzatore dei voucher aveva 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* per gli agricoltori la prestazione si poteva riferire ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.
In caso di violazione prevista la sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.
Mutati in pejus anche i valori massimi da corrispondere (€ 2000 per committente).
Il travaglio del voucher apparentemente si esaurisce nel 2017: onde evitare il referendum proposto dalla CGIL, con decreto legge 17 marzo 2017, n. 25, il Governo ha cancellato i buoni lavoro. Nulla però è fisso ed immutabile, con altra norma (art. 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge n. 96 del 21 giugno 2017) venne reintrodotto un istituto similare a quello abolito in precedenza "le prestazioni di lavoro occasionali".
Con tale disposizione si è prevista la possibilità di utilizzare prestazioni di lavoro occasionali, secondo due modalità: il Libretto Famiglia (denominato anche "LF") ed il Contratto di prestazione occasionale (denominato anche "Cpo").
Le prestazioni di lavoro occasionali si intendono come le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma – Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale – e dei limiti economici, riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:
A) per ciascun prestatore, avuto riguardo alla totalità degli utilizzatori, il compenso potrà essere non superiore a 5.000 euro – art. 54 bis, comma 1, lett. a);
B) per ciascun utilizzatore, avuto riguardo alla totalità dei prestatori, con compensi di importo non superiore a 5.000 euro – art. 54 bis, comma 1, lett. b);
C) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, potrà ammontare ad importi non superiori a 2.500 euro – art. 54 bis, comma 1, lett. c).
tali importi sono al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione. I nuovi contratti si applicano a:
- soggetti titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, quando regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. I compensi erogati non incidono sullo status di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno; i compensi sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

La regola ad oggi ancora vigente precede tali e tante rigidità che ne hanno determinato il sostanziale fallimento essendo poche decine di migliaia i rapporti attivati con le regole odierne rispetto alle esperienze precedenti, di fatto i rapporti occasionali sono assimilati a rapporti di lavoro subordinato, sussistono incompatibilità per il lavoratore (per chi ha un lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa) e per l'utilizzatore (se l'interessato nei sei mesi precedenti aveva un rapporto subordinato o di collaborazione).
Rispetto ai vecchi "voucher" il compenso è corrisposto dall'INPS entro il 15 del mese successivo alla prestazione. La procedura è solo telematica sulla piattaforma INPS e la misura del compenso è fissata dalle parti, ma non potrà essere inferiore a determinati importi minimi; tenendo conto dei costi contributivi il costo del nuovo voucher è di circa 12 euro orari.

Per le imprese del settore agricolo, sempre salvo il limite dei cinque dipendenti, la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale è possibile per:
a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
b) 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 ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
c) persone disoccupate;
d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.
I lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD.
L'importo del compenso giornaliero non potrà essere inferiore alla somma calcolata sull'orario minimo di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore. Dal punto di vista pratico, la norma stabilisce l'onere di comunicazione: almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, mediante la piattaforma informatica INPS o per il tramite dei servizi di *contact center* dell'INPS, deve fornire le seguenti informazioni: - i dati identificativi del prestatore; - la misura del compenso pattuita; - il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa; - la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di tre giorni consecutivi; - altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro. Previste sanzioni di importo significativo e procedure telematiche per la revoca della "assunzione".
Dopo le pressioni dei vari settori produttivi il nuovo esecutivo ha varato i nuovi voucher. Il provvedimento giallo-verde in realtà apporta piccole e poco significative modifiche al sopra commentato articolo 54bis della legge n. 96/2017, con l'intendimento di renderne più agevole l'impiego in agricoltura e in altri ben individuati settori.
Contrariamente a quanto si è letto e commentato in questi giorni, non si può parlare di reintroduzione dei voucher "old stile" semmai di una modesta rivisitazione di alcuni aspetti del previgente, ed indigeribile, (per le aziende) testo normativo relativo al cd "contratto di prestazioni occasionali". In pratica le modifiche apportate si estinguono in alcune piccole semplificazioni amministrative e burocratiche:
Autocertificazione. Il lavoratore occasionale ha l'onere di autocertificare il proprio *status*, mediante una dichiarazione di responsabilità che certifichi:

- la condizione di studente, disoccupato o pensionato;
- di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
  L'autocertificazione si dovrà rendere utilizzando l'apposita piattaforma informatica INPS per la gestione delle prestazioni occasionali.

Comunicazione. La nuova regola aumenta, per i soli settori dell'agricoltura e del turismo - da 3 a 10 giorni - il periodo oggetto della comunicazione relativa alla durata della prestazione occasionale.
Ricordiamo che la legge prevede l'obbligo preventivo di comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS (o dei *contact center*), almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione occasionale: i dati anagrafici e identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; l'oggetto della prestazione; la durata della prestazione (non inferiore a 4 ore) con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni (prima tre); il compenso pattuito per la prestazione.
Attendiamo ora le modifiche delle procedure INPS per consentire ai soggetti interessati di procedere con i nuovi voucher; chi scrive non ritiene che le modifiche introdotte potranno rinverdire i fasti del passato lavoro occasionale; per inciso si sottolinea che in agricoltura esiste la forma più avanzata di flessibilità contrattuale che è rappresentata dal lavoro a tempo determinato, tipologia di rapporto subordinato a termine che, per inciso, costa meno dei cd nuovi voucher.
(M. Mazzanti)

2) Stelle al Merito 2019.

Il Ministero del Lavoro ha diramato le istruzioni relative alle candidature per le "Stelle al Merito del lavoro" valevoli per l'anno 2019.
Il Ministero informa che le proposte di candidatura devono essere inoltrate dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali ed assistenziali o direttamente dai lavoratori interessati agli ispettorati Interregionali del Lavoro ed agli Ispettorati Territoriali del Lavoro aventi sede nei capoluoghi di Regione diversi da quelli su cui insistono gli IIL, nonché, in considerazione della peculiarità della Regione Calabria, all'ITL di Reggio Calabria, anche per il tramite dei relativi Ispettorati Territoriali, entro e non oltre il termine del **31 ottobre 2018**.
Le istanze dovranno essere integrate con i seguenti documenti:
1) Autocertificazione relativa alla nascita;
2) Autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana;
3) Attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento indicando l'attuale o l'ultima sede di lavoro;
4) Attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
5) *Curriculum vitae*;
6) Autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003, n.196);
7) residenza, recapito telefonico ed *e-mail* ove disponibile.
Le attestazioni di cui ai punti 3) e 4) ed eventualmente il *curriculum vitae* di cui al punto 5) potranno essere anche contenuti in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio.
(M. Mazzanti)

3) Salute e sicurezza sul lavoro.

Con provvedimento recente (decreto Direttoriale 6 giugno 2018, n. 2), l'I.T.L. ha rivalutato le sanzioni relative alle violazioni in materia di salute e sicurezza del lavoro.
In particolare, le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro nonché le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal decreto legislativo 9 aprile 208, n. 81 e da altri atti aventi forza di legge, sono rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2018, nella misura dell'1,9%.
Pubblichiamo di seguito le tavole riassuntive.

A. Contravvenzioni più ricorrenti che prevedono pene alternative dell'arresto o ammenda o solo ammenda.

Range sanzioni originarie		Range sanzioni rivalutate 01/07/2013		Range sanzioni rivalutate 01/07/2018		Sanzione (1/4 del max) rivalutata 01/07/2018	Codice tributo 741T	Codice tributo GAET
Da	A	Da	A	Da	A			
200	600	219,20	657,60	223,36	670,09	167,52	150,00	17,52
300	800	328,80	876,80	335,05	893,46	223,36	200,00	23,36
500	2000	548,00	2.192,00	558,41	2.233,65	558,41	500,00	58,41
800	2000	876,80	2.192,00	893,46	2.233,65	558,41	500,00	58,41
1000	4800	1.096,00	5.260,80	1.196,82	5.360,76	1.340,19	1.200,00	140,19
1200	5200	1.315,20	5.699,20	1340,19	5.807,48	1.451,87	1.300,00	151,87
1500	6000	1.644,00	6.576,00	1.675,24	6.700,94	1.657,24	1.500,00	175,24
2000	4000	2.192,00	4.384,00	2.233,65	4.467,30	1.116,82	1.000,00	116,82
2000	8000	2.192,00	8.768,00	2.233,65	8.934,59	2.233,66	2.000,00	233,65
2500	6400	2.740,00	7.014,40	2.792,06	7.147,67	1.786,92	1.600,00	186,92

B. Illeciti amministrativi più ricorrenti

Range sanzioni originarie		Range sanzioni rivalutate 01/07/2013		Range sanzioni rivalutate 01/07/2018		Estinzione agevolata – art. 301 bis rivalutata	Codice tributo 741T	Codice tributo GAET	Pagamento in misura ridotta di sanzioni amministrative rivalutata (L. 689/1981)	Pagamento in misura ridotta di sanzioni amministrative non rivalutata (L. 689/1981)	Codice tributo 741T	Codice tributo GAET
Da	A	Da	A	Da	A							
500	1.800	548,00	1.972,80	558,41	2.010,28	558,41	500,00	58,41	670,09	600,00	600,00	70,09
1.000	4.000	1.096,00	4.348,00	1.116,82	4.467,30	1.116,82	1.000,00	116,82	1.489,10	1.333,33	1.333,33	155,77
1.000	4.500	1.096,00	4.932,00	1.116,82	5.025,71	1.116,82	1.000,00	116,82	1.675,24	1.500,00	1.500,00	175,24
2.000	6.600	2.192,00	7.233,60	2,233,60	7.371,04	2.233,65	2.000,00	233,65	2.457,01	2.200,00	2.200,00	257,01

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
Filiale di Bologna

Reg. Canc. Tribunale di Bologna
n. 6240 del 04/01/1994

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

Associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna