QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA
BOLOGNA AGRICOLA INFORMA
PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXXII n° 08 30 Aprile 2025

IN QUESTO NUMERO

1. COLLEGATO LAVORO (LEGGE 203/2024) – nota del MINISTERO DEL LAVORO

2. Appalti illeciti, somministrazione, intermediazione di personale.

*****

.

1) COLLEGATO LAVORO (LEGGE 203/2024) – nota del MINISTERO DEL LAVORO.

Con propria circolare, del 27 marzo 2025 (n. 6), il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha illustrato le principali novità del Collegato Lavoro e vigenti dal 12/01/2025 (legge 13 dicembre 2024 n. 203 relativa a " Disposizioni in materia di lavoro ", pubblicata sulla GU n. 303 del 28-12-2024). Sul collegato lavoro peraltro era già intervenuto L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - INL che, con la nota n. 9740/2024, aveva fornito una prima interpretazione sistematica delle varie modifiche intervenute.

Dimissioni del dipendente in via di fatto

Come già osservato per il settore agricolo ha un rilievo, meritevole di approfondimento, quanto previsto dall'art. 19, della legge in commento (in tema di risoluzione del rapporto di lavoro) con cui si modifica l'articolo 26 del D.Lgs n . 14 settembre 2015, n. 151 aggiungendo un comma 7 bis).

Con la nuova versione dell'articolato "*In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede*

territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza".

L'art. 19 in sintesi disciplina le ipotesi di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti", per le quali non si applicherà più la disciplina delle dimissioni on-line. Nel settore agricolo, in particolare, era (ed è ancora) vigente la consuetudine secondo la quale il personale dipendente presenta (sovente) anche oralmente le proprie dimissioni rifiutandosi, anche a richieste esplicita del datore, di procedere con l'invio delle dimissioni in via telematica al Centro per l'impiego, come per legge, costringendo conseguentemente l'azienda ad instaurare, al fine di chiudere il rapporto esauritosi per volontà del dipendente, procedure disciplinari (per assenza ingiustificata o simili).

La nuova norma dovrebbe risolvere questa pratica ingiusta tenuta dal dipendente, con qualifica operaia, per non perdere le provvidenze collegate alla cessazione del rapporto ed in specie alla indennità di disoccupazione speciale o, negli altri settori non agricoli, la NASPI, settori che pure sono gravati in caso di licenziamento dal contributo previsto al riguardo. La nuova procedura prevede la attiva partecipazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL); nell'ipotesi di assenza non giustificata e prolungata del dipendente il datore di lavoro ha infatti l'onere di comunicare all'Ispettorato l'assenza che si è prolungata oltre il termine previsto dal CCNL (aziendalmente vigente ed applicato) oppure (se non previsto) se l'assenza si protrae per oltre 15 giorni.

La circolare in commento illustra le questioni relative a tale termine rilasciando una interpretazione alquanto discutibile: secondo il Ministero la durata dell'assenza generatrice delle dimissioni per fatti concludenti, "*in mancanza di specifica previsione nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a quindici giorni*".

In pratica, e contrariamente a quello che prevede testualmente la norma, pare in modo inequivoco, secondo la circolare ministeriale il termine dei 15 giorni avrebbe la connotazione di termine minimo e derogabile contrattualmente solo in favore del dipendente, con ciò depotenziandosi completamente la ratio originaria della modifica legislativa.



Nel caso in cui il CCNL applicato in azienda preveda un termine inferiore, secondo il Ministero ci si dovrà riferire al termine legale minimo dei 15 giorni.
Si rammenta che nel settore agricolo il vigente CCNL, per gli operai agricoli e florovivaisti (art. 75), prevede come in caso di assenza ingiustificata per 3 giorni si determini la giusta causa di licenziamento; per i quadri e gli impiegati agricoli l'attuale CCNL non prevede alcun termine.

Sostanzialmente, secondo il Ministero, le regole contrattuali difformi conservano valenza ai fini disciplinari ex art. 7 Legge 300/1970) ma non ai fini delle dimissioni per fatti concludenti.

La circolare ministeriale prevede poi che per il calcolo dei giorni di assenza ingiustificata ci si dovrà rapportare ai giorni di calendario se non diversamente previsto dal CCNL.
La citata comunicazione inerente l'assenza ingiustificata dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro alla sede territoriale dell'Ispettorato tenendo conto del luogo della prestazione. Come di prassi la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro (modello UNILAV) deve essere inviata telematicamente entro 5 giorni dalla comunicazione di assenza all'ITL.

La circolare precisa poi che gli effetti della cessazione del rapporto saranno determinati dalla data riportata nel modello UNILAV.

Opportunamente la circolare specifica che l'azienda datrice per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore non è obbligata né in termini retributivi né relativamente al versamento contributivo potendo il datore trattenere, dalle competenze di fine rapporto, il mancato preavviso come contrattualmente previsto. Un ultimo importante chiarimento riguarda la eventuale comunicazione del lavoratore delle proprie dimissioni, in via telematica; secondo la circolare la sopravvenuta presentazione delle dimissioni telematiche genera l'inefficacia delle dimissioni per fatti concludenti.

A parere di chi scrive sarebbe opportuno un ripensamento della posizione ministeriale poiché la norma, nata per ovviare ad un problema gestorio non indifferente in capo alle aziende (l'incertezza circa la disponibilità del lavoratore rispetto alla prestazione dedotta in contratto) genera nel minimo una zona franca di 15 giorni a tutto danno dell'organizzazione del lavoro e della genuinità, correttezza e buona fede dei rapporti tra le parti, elementi tutti connaturati inscindibilmente al lavoro.

Durata del periodo di prova

L'art. 13 prevede regole in materia di durata del periodo di prova nei rapporti a tempo determinato stabilendosi che il periodo di prova è dovuto in misura proporzionale alla durata del contratto ed alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego; la modifica introdotta prevede, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, che la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro e che in ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

In sostanza con il "collegato lavoro" si prevede espressamente la durata del periodo di prova nei rapporti a termine, in assenza di previsione più favorevole da parte della contrattazione collettiva.

Relativamente al settore agricolo si rammenta che per agli operai agricoli (O.T.Det) la contrattazione collettiva prevede all'art. 15 del CCNL che "*l'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni, è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi*"; il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli (art. 9 CCNL) al riguardo non prevede distinzioni tra rapporti a tempo determinato o a tempo indeterminato, in sostanza al personale impiegatizio si applicherà la nuova regola.

Per quanto attiene la durata del periodo di prova la circolare ministeriale precisa che i limiti massimi non possono essere derogati in sede di contrattazione collettiva; da ultimo si osserva che nei rapporti la cui durata è prevista in oltre 12 mesi (sempre salve le regole contrattuali più favorevoli) il periodo di prova è calcolato moltiplicando un giorno di prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni come detto sancita per i rapporti di durata inferiore a dodici mesi.
(M. Mazzanti)

*****

2) Appalti illeciti, somministrazione, intermediazione di personale.

Il quadro sanzionatorio penale e pecuniario

La legge n. 199/2016 ha introdotto norme molto severe in materia di intermediazione illecita e sfruttamento dei lavoratori, modificando anche l'art. 603 bis del codice penale. Sulla base delle nuove regole, è iniziato un importante lavorio investigativo e di controllo.

L'attenzione degli enti vigilanti, in particolare dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro - ITL, è finalizzata al controllo delle forme di interposizione illecita che spesso sono favorite da enti, società e cooperative, non dotate di reale organizzazione e di adeguate garanzie ed autorizzazioni. Ultimamente, anche in relazione ad eventi infortunistici di assoluta gravità e rilievo, sotto la lente sono finiti i c.d. "Appalti di servizi illeciti".

In agricoltura la materia è complessa, ancorché sia da specificare come la normativa non interessi gli appalti di servizio che tradizionalmente si definiscono come "contoterzismo" (per semina, aratura, trebbiatura e quanto altro). La fonte normativa è data dall'art. 1655 c.c., secondo cui "l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso corrispettivo in danaro".



Ancora rilevante è l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 (legge Biagi), in relazione all'art. 18 dello stesso decreto, più volte modificato medio tempore. Importanti le modifiche apportate dal recente D.L. n. 19/2024 conv. in legge n. 56/2024. Vediamo i principali istituti e le relative sanzioni previste dal 2 marzo 2024 anche tenendo conto della nota INL n. 1133 del 24 giugno 2024.

Per i casi di somministrazione illecita, l'art. 18 D.lgs. n. 276/2003 (commi 1 e 2) punisce con la sanzione pecuniaria proporzionale (ammenda), in alternativa alla pena detentiva dell'arresto (mesi uno) chiunque svolga senza autorizzazione le attività previste dall'art. 4, comma 1, lettere a) e b) del decreto nonché l'azienda utilizzatrice dei servizi forniti da soggetti non autorizzati o in violazione dei limiti previsti. Le sanzioni previste per i casi di appalto e distacco illeciti (art. 18 comma, 5 bis, in rapporto all'art. 29, comma 1 dello stesso decreto) colpiscono sia l'utilizzatore (che occupa il personale in azienda) che il somministratore (poiché fornisce all'azienda manodopera tramite un contratto di appalto privo dei requisiti di legge); in sostanza il contratto di appalto o il distacco sono penalmente rilevanti se non sono utilizzati per nascondere una mera somministrazione di manodopera.

Viceversa non pare penalmente rilevante il contratto di appalto che preveda un trattamento economico sfavorevole rispetto a quello applicato nel settore e nella zona. I costi sostenuti dall'utilizzatore della manodopera illegittimamente somministrata tramite un contratto di appalto illecito sono non deducibili, e le relative fatture emesse dall'appaltatore sono considerate false.

Ciò comporta che la deduzione di tali costi integra il reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture per operazioni inesistenti di cui all'art. 2 D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74. Vediamo in concreto il quadro sanzionatorio secondo il nuovo art. 18 del D.Lgs. 276/2003.

Intermediario fornitore

L'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro, di intermediazione e di ricerca e di selezione del personale, è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; l'esercizio non autorizzato dell'attività di agenzia di intermediazione prevede l'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da 1.500 euro fino a 7.500 euro.

L'esercizio non autorizzato senza scopo di lucro delle attività svolte dalle agenzie di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.

L'esercizio non autorizzato delle attività di agenzia ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione è punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.

Azienda utilizzatrice

Nuovo anche il regime sanzionatorio applicabile all'azienda utilizzatrice che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati o al di fuori dei limiti normativi stabiliti; prevista la pena dell'arresto fino a un mese o, in alternativa, di un'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro.

Per gli appalti e distacchi illeciti a carico sia dell'utilizzatore che del committente è prevista la pena dell'arresto fino a un mese ovvero alternativamente dell'ammenda di 60 euro per ciascun dipendente e per ogni giornata di lavoro.

In caso di somministrazione fraudolenta, invece, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore e per ogni giorno di somministrazione.

Previsto per le sanzioni pecuniarie proporzionali comunque una sanzione minima di 5.000 euro ed un massimo di 50.000 euro, indipendentemente dalla proporzionalità.

Possibili in casi speciali ulteriori aumenti alle sanzioni:

- aumento pari al 20% della pena pecuniaria quando nei tre anni precedenti l'azienda sia stata destinataria di sanzioni penali per gli stessi illeciti;
- in caso di sfruttamento di minori.

Si segnala infine, soprattutto per le realtà aziendali strutturate in forma societaria, che La somministrazione e l'appalto illecito possono riverberarsi anche sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti (ex art. 25 quinquiesdecies del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231).

Sul punto si tenga conto che secondo la Cassazione (pronuncia Cass. pen. 27 gennaio 2022 n. 16302) il soggetto beneficiario della illecita somministrazione di manodopera commette il reato di cui all'art. 2 D.lgs. n. 74/2000 qualora dichiari, in detrazione, un debito IVA riferibile ad un appalto illecito volto ad occultare una somministrazione irregolare di personale.

Sul tema ancora si veda la recente sentenza della Cassazione (Cass. civ 24 luglio 2024 n. 20591) relativamente alla indeducibilità ai fini fiscali IVA delle perdette prestazioni nell'ambito di un appalto labour intensive.

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 Conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
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, n. 155 - 40055 Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax. 051.78.39.00
Questa testata è associata a
USPI
Unione Stampa Periodica Italiana
Consultabile sul nostro sito: **www.confagricoltura.org/bologna/**