



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

**Fondazione
Nazionale dei
Commercialisti**
RICERCA

DOCUMENTO DI RICERCA

LAVORO OCCASIONALE A TEMPO DETERMINATO IN AGRICOLTURA

Alessandro Ventura

AREA DI DELEGA CNDCEC

Economia e fiscalità del lavoro

CONSIGLIERI DELEGATI

Marina Andreatta

Aldo Campo

2 SETTEMBRE 2024



Sommario

1. PREMESSA	2
2. LAVORO OCCASIONALE A TEMPO DETERMINATO IN AGRICOLTURA: FINALITÀ E CARATTERISTICHE	2
1.1. Requisiti soggettivi per la stipula del contratto LOAgri	3
1.2. Il compenso al lavoratore	5
3. CONTRATTO LOAGRI: QUALI OBBLIGHI IN CAPO AL DATORE DI LAVORO AGRICOLO?	6
4. LE CONVENIENZE ECONOMICHE E GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO LOAGRI	8
5. SISTEMA SANZIONATORIO	9
6. BREVI CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	10



1. Premessa

Nel comparto primario, la discontinuità della prestazione lavorativa, riconducibile alle diversità delle fasi colturali e legata alla breve durata dei rapporti di lavoro, richiede un adattamento flessibile della domanda di manodopera rispetto alla «forma comune di rapporto di lavoro». Dunque, per rispondere alle specifiche esigenze produttive del comparto primario la scelta regolativa dei rapporti di lavoro subordinato dell'impresa agricola si è orientata verso un utilizzo flessibile della manodopera, tale per cui, se il contratto a termine rappresenta senza dubbio la *tipologia* standard nel rapporto di lavoro agricolo subordinato, questo nel tempo è stato affiancato da altre forme contrattuali più flessibili. In questo quadro si inserisce l'utilizzo del lavoro accessorio, prima, e del contratto di prestazione occasionale, poi, in agricoltura. Tuttavia, se in fase di prima applicazione il comparto primario non era stato incluso tra i settori per cui era possibile avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio, a partire dal 2005 si sono aperti i primi "varchi"¹ che hanno condotto a un progressivo ampliamento nel ricorso al lavoro accessorio anche in agricoltura, pur sempre connotato da particolari e più stringenti limiti rispetto alla disciplina generale.

In questa sede, non si intende ripercorrere le tappe che hanno segnato l'utilizzo dei cosiddetti *voucher* nel lavoro agricolo², quanto, piuttosto, focalizzare l'attenzione sulla attuale disciplina, modificata in maniera incisiva per il comparto primario dalla l. n. 197/2022, c.d. legge di Bilancio 2023, entrata in vigore il 29 dicembre 2022.

2. Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura: finalità e caratteristiche

Attualmente, il contratto di prestazione occasionali è disciplinato dall'art. 54-*bis* introdotto con il d.l. n. 50/2017, conv. con mod. dalla l. n. 96/2017. Si distingue tra il ricorso al Libretto famiglia, per le persone fisiche che non esercitino attività professionale o d'impresa, e il ricorso al contratto di prestazione occasionale per gli altri utilizzatori. La disciplina ivi prevista ha trovato applicazione anche per il comparto

¹ In particolar modo, con l'art. 11-*quaterdecies* d.l. n. 203/2005, conv. con mod. dalla l. n. 248/2005, è introdotta la possibilità di utilizzare i *voucher* per l'esecuzione di «vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati». Il d.l. n. 112/2008, conv. con mod. dalla l. n. 133/2008, ha esteso l'utilizzo dei *voucher* per lo «svolgimento di attività agricole di carattere stagionale» effettuate da pensionati, da studenti *under 25* e da casalinghe (d.l. n. 5/2009). La l. n. 92/2012 modifica interamente l'impianto del lavoro accessorio in agricoltura superando il sistema delle causali e introducendo come condizione legittimante il rispetto di soglie massimali di compenso per il lavoratore e/o il committente, fermi restando i requisiti soggettivi (pensionati e studenti *under 25*) purché «non iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli». L'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003 è stato poi abrogato dal d.lgs. n. 81/2015 che reintroduce, all'art. 48, il lavoro accessorio riconfermando, per il comparto primario, l'impianto adottato dalla riforma Fornero: assenza di causali, soglie massimali di compenso, requisiti soggettivi e mancata iscrizione negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. In particolare, il d.lgs. n. 81/2015 ha aggiunto il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'esecuzione di appalti. L'art. 48 è stato, a sua volta, abrogato dal d.l. n. 25/2017, conv. senza mod. dalla l. n. 49/2017.

² Per una evoluzione dell'utilizzo del lavoro accessorio, prima, e del contratto di prestazione occasionale, poi, in agricoltura si rinvia a MARCIANÒ A., *I voucher in agricoltura: dal decreto Biagi al decreto Dignità*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 4, 2018, p. 1303 ss.; TOMMASINI A., *Il lavoro nell'azienda agricola (tipologie contrattuali in funzione della flessibilità)*, in *Rivista di Diritto Agrario*, 4, 2016, p. 506 ss.; SENA E., *Il contratto per prestazione occasionale in agricoltura*, in *Il Diritto dell'Agricoltura*, 3, 2020, p. 379 ss.



primario sino alla introduzione dell'art. 1, commi 343-354, l. 29 dicembre 2022, n. 197 (d'ora in poi, legge di Bilancio 2023), che ha modificato l'art. 54-bis, *inter alia*, sostituendo la regolamentazione originariamente prevista per il settore agricolo con una nuova disciplina transitoria valida per il biennio 2023-2024. Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2023 è previsto un divieto generale di accesso al contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore dell'agricoltura. Al suo posto, con le disposizioni dei commi da 344 a 354 del menzionato art. 1, legge di Bilancio 2023, è stata introdotta una forma semplificata di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura (di seguito, anche LOAgri) «al fine di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali».

In particolare, le caratteristiche peculiari del nuovo istituto sono: la subordinazione, la temporaneità del rapporto, l'occasionalità delle prestazioni e la limitazione del suo utilizzo sia sotto il profilo soggettivo (dal lato datoriale e del prestatore, come meglio si dirà *infra*) che oggettivo (attività agricola stagionale).

È, infatti, previsto il ricorso a tale forma contrattuale per le attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate lavorative in un arco contrattuale non superiore a 12 mesi nel periodo compreso tra gennaio e il mese di dicembre di ognuno dei due anni interessati. La natura stagionale delle attività per cui si può ricorrere alla presente forma contrattuale deve essere, poi, individuata in senso stretto, intendendosi per tale lo svolgimento di «attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione)»³ e, quindi, a lavorazioni afferenti alle attività connesse che si svolgono in particolari periodi dell'anno in funzione del ciclo biologico delle piante e degli animali. A mero titolo esemplificativo, si pensi alla vendemmia, alla raccolta, alla potatura ecc. Viceversa, in tutti gli altri casi in cui vi sia l'esigenza di assumere lavoratori per intensificare i ritmi produttivi per richieste di mercato o per altre ragioni di natura economico-produttiva, le imprese di settore non potranno avvalersi di tale forma contrattuale.

Alla nuova tipologia di rapporto di lavoro in agricoltura è pertanto applicabile, per quanto compatibile, la disciplina lavoristica e previdenziale del rapporto di lavoro subordinato agricolo a tempo determinato (art. 1, comma 343, legge di Bilancio 2023) seppur con alcune limitazioni. A tal proposito, l'Inps, con circolare n. 102 del 12 dicembre 2023, ha escluso l'applicabilità delle disposizioni riguardanti le agevolazioni contributive sia per il datore sia per il lavoratore in ragione della *ratio* di tali misure, rinvenibile nella incentivazione dei rapporti di lavoro stabile, aspetto evidentemente incompatibile con l'occasionalità della prestazione.

1.1. Requisiti soggettivi per la stipula del contratto LOAgri

Quanto ai profili soggettivi, possono instaurare un rapporto di lavoro agricolo LOAgri «esclusivamente i datori di lavoro che operano nel settore economico dell'agricoltura e che sono iscritti, quali datori di lavoro agricoli, alle specifiche Gestioni previdenziali dell'INPS»⁴ (quindi, già in possesso del codice

³ Cass. civ., 4 aprile 2023, n. 9243, in *DeJure*.

⁴ Circolare Inps, 12 dicembre 2023, n. 102. Inoltre, la circolare sottolinea che le agenzie di somministrazione non possono utilizzare il LOAgri.



CIDA⁵), purché «rispettino i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (art. 1, comma 347, Legge di Bilancio 2023).

È opportuno qui ricordare che l'ordinamento qualifica il datore di lavoro agricolo come colui il quale esercita la coltivazione del fondo, la selvicoltura o l'allevamento di animali; ma anche chi esercita le c.d. attività connesse, ovvero quelle «dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali, nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità come definite dalla legge»⁶.

Con riferimento alla seconda condizione, il rispetto dei contratti collettivi c.d. *leader* di settore si configura quale unico limite imposto al datore di lavoro agricolo – pur nel rispetto della sua libertà contrattuale di scegliere il contratto collettivo da applicare – non essendo stato riproposto il divieto (tuttora vigente nell'ambito della normativa generale sul contratto di prestazione occasionale ex art. 54-*bis*, comma 14, lett. a), d.l. n. 50/2017) di ricorrere al lavoro occasionale per gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Né tantomeno viene riproposta la previsione (vigente per il contratto ex art. 54-*bis*, comma 1, d.l. n. 50/2017) di una soglia massima di compenso che l'utilizzatore può erogare con riferimento alla totalità dei prestatori assunti con *voucher*.

È evidente come la disciplina introdotta con la Legge di Bilancio 2023 liberalizzi totalmente l'utilizzo del contratto LOAgri da parte dei datori di lavoro agricoli, ponendo quale unico vincolo soggettivo “il rispetto” delle disposizioni collettive dei contratti c.d. *leader* di settore.

Limiti più stringenti sono invece posti rispetto ai soggetti con i quali il datore di lavoro agricolo può stipulare il contratto LOAgri. Infatti, *a latere praestatoris*, possono stipulare un contratto di lavoro occasionale agricolo i soggetti specificatamente individuati dalla norma che non abbiano avuto un «ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto», eccezion fatta per i pensionati per cui il limite dei tre anni non sussiste. Si tratta, in particolar modo di: **persone disoccupate** che dichiarino, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego;

⁵ Si tratta del “Codice Identificativo Denuncia Aziendale” che identifica l'azienda per gli adempimenti previdenziali relativi alla manodopera agricola e viene rilasciato a seguito della definizione della domanda di iscrizione all'INPS. Il CIDA consente di inviare le dichiarazioni mensili di manodopera utilizzando il flusso Uniemens/Posagri. Cfr., inoltre, Messaggio Inps, 22 dicembre 2023, n. 4652 il quale specifica che i soggetti datoriali non ancora iscritti – compresi i lavoratori agricoli autonomi, che decidano di avvalersi di tale tipologia contrattuale – dovranno presentare una denuncia aziendale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375. Per le modalità operative si consulti la Circolare Inps, 29 dicembre 2023, n. 112 in cui sono descritte le nuove procedure telematiche che supportano la compilazione e l'invio all'Istituto della denuncia aziendale di inizio di attività e della domanda di iscrizione alla gestione contributiva dei lavoratori autonomi agricoli.

⁶ Art. 2135 c.c.



percettori di NASpI o DIS-COLL, di cui, rispettivamente, agli articoli 1 e 15 d.lgs. n. 22/2015; **percettori del Reddito di cittadinanza o di ammortizzatori sociali; pensionati di vecchiaia o di anzianità; studenti under 25; detenuti o internati**, ammessi al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 l. n. 354/1975, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà. Per tali categorie, a esclusione – si ribadisce – dei pensionati, condizione di legittimità per la stipulazione del contratto *de quo* è il non essere stati precedentemente assunti né con un contratto a tempo determinato, OTD, né a tempo indeterminato, OTI, anche tramite agenzia di somministrazione⁷, nei tre anni antecedenti l'inizio dello stesso.

Tali limitazioni sono finalizzate a non destrutturare le forme contrattuali tipiche utilizzate nel comparto primario, evitando un prevedibile effetto di sostituzione tra le assunzioni a termine disciplinate dalle pattuizioni collettive e le assunzioni con LOAgri introdotte dalla legge di Bilancio 2023⁸. L'obiettivo perseguito dallo stesso legislatore è, piuttosto, quello di agevolare il reperimento di manodopera per esigenze stagionali, semplificando l'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato nel comparto produttivo agricolo, al contempo, assicurando ai prestatori interessati, le tutele proprie previste dal rapporto di lavoro subordinato. Di conseguenza, la richiamata circolare Inps n. 102 del dicembre 2023 specifica che il venire meno, nel corso della durata del rapporto lavorativo, dei requisiti soggettivi che legittimano la stipulazione di un contratto di LOAgri, implica la risoluzione automatica dello stesso. In tali casi, è onere del lavoratore fornire tempestiva comunicazione al datore di lavoro.

In ultimo, si precisa che il limite delle 45 giornate annue è relativo al singolo lavoratore, nel caso siano stati stipulati più contratti LOAgri con differenti datori di lavoro nel corso di un anno civile, spetterà al lavoratore occasionale agricolo a tempo determinato comunicare al singolo datore di lavoro il numero di giornate di LOAgri svolte nell'anno civile antecedentemente alla singola assunzione e la circostanza relativa al raggiungimento, nel corso dello stesso anno civile, del suddetto limite che non consente la prosecuzione del relativo contratto⁹.

1.2. Il compenso al lavoratore

La prestazione occasionale disciplinata in via transitoria dalla Legge di Bilancio 2023 per il comparto primario si differenzia sensibilmente dal contratto di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis, d.l. n. 87/2018, conv. con mod. in l. n. 96/2018 soprattutto con riferimento alla differente modalità di pagamento. Infatti, per il contratto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato il pagamento non avviene a mezzo della consegna al lavoratore di un *voucher* avente un determinato valore nominale ma viene liquidato dal datore di lavoro, direttamente al lavoratore, esclusivamente a mezzo strumenti di

⁷ Cfr. INL nota n. 1002/2023. Di conseguenza, per la stipulazione del contratto LOAgri è da ritenersi precluso il ricorso a quei lavoratori che, nei tre anni precedenti, siano stati occupati come operai agricoli in forza di un rapporto di lavoro non direttamente instaurato con l'impresa agricola, ma tramite una agenzia di somministrazione.

⁸ Così in PINTO V., *La legge di bilancio per il 2023 e la regolamentazione delle prestazioni occasionali a termine in agricoltura*, in C. CORDELLA (a cura di) *Occasionalità e rapporti di lavoro: politiche del diritto e modelli comparati*, Editoriale Scientifica, Napoli, p. 118.

⁹ Messaggio Inps, 28 dicembre 2023, n. 4688.



pagamento tracciabili ai sensi dell'art. 1, commi da 910 a 913, l. n. 205/2017. Si tratta, in particolar modo, di utilizzare per il versamento del compenso strumenti quali il bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore; strumenti di pagamento elettronico (inclusa la carta di credito prepagata intestata al lavoratore, anche se non collegata ad un Iban); il versamento di contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; la consegna dell'assegno o vaglia postale direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato (individuato coniuge, convivente o familiare, in linea retta o collaterale, purché di età non inferiore a sedici anni). È, pertanto, evidente che la retribuzione non possa in alcun modo essere corrisposta in contanti direttamente al lavoratore.

Quanto alla sua determinazione, il compenso del lavoratore è calcolato sulla base delle tariffe retributive stabilite dai contratti collettivi nazionali e, soprattutto, provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale¹⁰.

Infatti, nel comparto primario una delle funzioni principali della contrattazione decentrata attiene alla definizione del salario contrattuale. Di regola, il CCNL stabilisce dei minimi salariali per ogni area professionale a livello nazionale prevedendo che i Contratti provinciali di lavoro (nel prosieguo "CPL") non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori a tali minimi di area. Dunque, il CCNL svolge una funzione di indirizzo e di garanzia di omogeneità retributiva all'interno del territorio nazionale definendo i minimi retributivi di area, mentre il CPL all'interno della cornice delineata dal livello nazionale definisce la classificazione del personale e, in riferimento a questa, il salario contrattuale. Sarà dunque il salario contrattuale contenuto principalmente nei CPL a formare la base di calcolo per il compenso del lavoratore occasionale agricolo.

Alla luce dei chiarimenti forniti con il messaggio Inps n. 4652 del 22 dicembre 2023, l'obbligo del rispetto dei contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali del comparto agricolo comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere autodichiarato con l'apposizione della risposta "SI" alla relativa domanda circa il rispetto dei contratti collettivi posta all'interno della sezione "dichiarazioni" nel flusso Uniemens-PosAgri. Essendo tale elemento un requisito fondamentale per l'instaurazione di un rapporto di lavoro occasionale agricolo, la mancata apposizione della conferma o la risposta "NO" al quesito nel flusso Uniemens-PosAgri, comporterà lo scarto del flusso¹¹.

Infine, la Legge di Bilancio stabilisce che il compenso può essere erogato anche in via anticipata, su base settimanale, quindicinale o mensile.

3. Contratto LOAgri: quali obblighi in capo al datore di lavoro agricolo?

Sul datore di lavoro agricolo gravano specifici obblighi informativi e dichiarativi. Quanto ai primi, è necessario sottolineare che per il contratto di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato non

¹⁰ Art. 1, comma 348, legge di Bilancio 2023.

¹¹ Messaggio Inps, 22 dicembre 2023, n. 4652.



sussiste il meccanismo di tracciabilità introdotto per il “vecchio” *voucher* in agricoltura ex art. 54-*bis* dal d.l. n. 87/2018, conv. con mod. in l. n. 96/2018, e tutt’ora vigente per le prestazioni di lavoro occasionale non agricole. Il riferimento è all’obbligo posto in capo all’imprenditore agricolo di trasmettere attraverso la piattaforma informatica Inps – almeno un’ora prima dell’inizio della prestazione – una dichiarazione contenente informazioni attinenti ai dati anagrafici e identificativi del prestatore, al luogo di svolgimento della prestazione, all’oggetto della prestazione, nonché «la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni». Gli obblighi comunicazionali per il datore di lavoro agricolo, dunque, sono venuti meno, mentre il comma 345 dell’articolo 1 della legge Bilancio 2023 stabilisce che il datore di lavoro è, soltanto, tenuto a inoltrare, prima dell’inizio della prestazione, al competente Centro per l’impiego la comunicazione obbligatoria di cui all’art. 9-*bis* d.l. 510/1996, convertito con modificazioni, dalla l. n. 608/1996. Nella suddetta comunicazione i 45 giorni di prestazione massima consentita «si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di dodici mesi»¹².

La volontà di semplificare le procedure per il ricorso al lavoro occasionale in agricoltura è dichiarata esplicitamente altresì nella possibilità, consentita al datore, di inviare detta comunicazione al Centro per l’impiego una sola volta, pur essendo il contratto eseguibile nel limite di 45 giornate annue per singolo lavoratore¹³. Quindi, ai fini della regolarità della prestazione occasionale sarà sufficiente effettuare un’unica comunicazione contenente le giornate presunte di lavoro sostanzialmente correlate ad attività stagionali agricole da svolgersi in un periodo di dodici mesi, fermo restando che a termine dell’anno si dovrà tener conto delle giornate di lavoro effettive, sempre nel limite di 45, che possono essere diverse da quelle inizialmente presunte (si pensi all’impossibilità sopravvenuta della prestazione) senza l’onere di effettuare singole comunicazioni per ogni giornata di lavoro.

Il Ministero del Lavoro con nota n. 462 del 20 gennaio 2023 ha aggiornato il modello Unilav attraverso l’introduzione nella tabella contratti del codice “H.03.00” identificativo del contratto LOAgri¹⁴ per consentire il corretto adempimento della comunicazione. Il numero di comunicazione dovrà essere esposto obbligatoriamente nel flusso di denuncia Uniemens-PosAgri, unitamente alle date di inizio e di fine rapporto di lavoro. Tali date dovranno essere congruenti con il periodo esposto nel modello Unilav¹⁵.

L’obbligo dell’informativa al lavoratore, di cui all’art. 1 d.lgs. n. 152/1997, così come sostituito dall’art. 4, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 104/2022 (c.d. decreto “trasparenza”), si intende poi soddisfatto, per espressa previsione di legge¹⁶, nei confronti dei prestatori di lavoro occasionale in agricoltura, proprio con la consegna di una copia della suddetta comunicazione di assunzione. Anche l’obbligo di iscrizione del lavoratore occasionale agricolo sul Libro Unico del Lavoro si pone nel solco della “semplificazione”

¹² Art. 1, comma 346, legge di Bilancio 2023.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ Ministero del Lavoro, nota n. 462 del 20 gennaio 2023.

¹⁵ Messaggio Inps, 22 dicembre 2023, n. 4652.

¹⁶ Art. 1, comma 351, legge di Bilancio 2023 secondo cui «l’informativa al lavoratore di cui all’articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si intende soddisfatta nei confronti dei lavoratori di cui ai commi da 343 a 354 del presente articolo con la consegna di copia della comunicazione di assunzione di cui al comma 346».



delle procedure poc' anzi richiamata. Infatti, questa può avvenire, non solo, in un'unica soluzione, ma anche al termine dei dodici mesi di rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono comunque essere erogati anche anticipatamente.

Prima dell'inizio del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è altresì tenuto ad acquisire dal lavoratore un'autocertificazione in ordine alla propria condizione soggettiva finalizzata a provare che rientri in una delle categorie precedentemente elencate e che non abbia contratto un ordinario rapporto di lavoro subordinato (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, anche se in somministrazione) in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro occasionale. Come precisato dall'Inps, tale autocertificazione sarà custodita, anche ai fini delle successive attività di controllo sulla veridicità dei contenuti delle dichiarazioni rese, dal datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, d.m. 9 luglio 2008, e nei limiti stabiliti dall'art. 5, par. 1, lett. e), del Regolamento (UE) 679/2016 e delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali.

4. Le convenienze economiche e gli incentivi all'assunzione per la stipulazione del contratto LOAgri

La Legge di Bilancio 2023, col fine di incentivare l'utilizzo di questa forma contrattuale, ha creato un sistema di convenienze economiche in favore, non soltanto, dei datori di lavoro ma anche dei lavoratori.

Quanto ai primi, è noto che sui datori di lavoro gravano anche degli obblighi contributivi, essendo questi ultimi tenuti a effettuare all'Inps – entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione – il versamento della contribuzione unificata «previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati». L'agevolazione consiste nella misura dell'aliquota da versare, determinata in misura fissa ai sensi dell'art. 1, comma 45, l. n. 220/2010 per i territori svantaggiati, tale per cui l'aliquota contributiva viene abbassata del 68%, indipendente dall'ubicazione territoriale dei fondi agricoli dove viene espletata la prestazione del lavoratore occasionale agricolo. Con messaggio n. 569 dell'8 febbraio 2024¹⁷ l'Inps fornisce nuove precisazioni in merito al calcolo dei contributi dovuti dalle aziende agricole che impiegano lavoratori con il contratto LOAgri per gli anni 2023 e 2024. I dati retributivi e contributivi relativi ai lavoratori occasionali in agricoltura devono essere dichiarati utilizzando le medesime procedure informatiche per la trasmissione dei flussi Uniemens-PosAgri di tipo OTD mensile, da presentare entro il mese successivo a quello di effettivo svolgimento della prestazione di lavoro occasionale¹⁸. Ancora una volta, la contribuzione agevolata in misura fissa, l'utilizzo della stessa procedura informatica e l'incentivo all'assunzione sono in linea con la volontà semplificatrice del nuovo istituto.

¹⁷ Consultabile al seguente link https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2024.02.messaggio-numero-569-del-08-02-2024_14469.html

¹⁸ Le cui istruzioni operative sono contenute nel Messaggio Inps n. 4652/2023 e anche nella nota n. 8 della Circolare Inps n. 102/2023. Inoltre, l'Inps prevede che i pagamenti dei contributi «devono essere effettuati dal datore di lavoro agricolo in quattro rate che hanno le seguenti scadenze: I trimestre - 16 settembre, II trimestre - 16 dicembre, III trimestre - 16 marzo dell'anno successivo, IV trimestre - 16 giugno dell'anno successivo» (messaggio Inps n. 4652/2023).



Ma le convenienze economiche non sono solo limitate alla parte datoriale. Infatti, la contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricole, ed è computabile – per i lavoratori extra-comunitari – ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno¹⁹. Inoltre, l’assunzione e lo svolgimento della prestazione «entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile» non incidono sugli stati di inoccupato o disoccupato tanto che, come chiarisce anche l’Inps, i beneficiari delle indennità di disoccupazione NASpl e DIS-COLL possono svolgere prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura «senza obbligo di comunicazione all’INPS del compenso derivante dalle stesse»²⁰.

I compensi percepiti sono esenti da Irpef o da qualsiasi altra imposizione fiscale, e sono altresì cumulabili «con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico»²¹. Infine, le giornate di lavoro agricolo subordinato occasionale effettivamente prestate confluiranno negli elenchi nominativi annuali dei lavoratori agricoli di cui al regio decreto 24 settembre 1940, n. 1949 costituendo, ai sensi delle disposizioni vigenti, il titolo delle prestazioni previdenziali e assistenziali, ivi inclusa la disoccupazione agricola (sebbene al raggiungimento delle 51 giornate di lavoro).

Si tratta di chiari incentivi volti a evitare, per un verso, che i soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto LOAgri siano portati a rifiutare una nuova proposta di lavoro, in ragione dell’occasionalità dell’impiego e, per altro verso, a incentivare determinate categorie di persone (a rischio di inattività) a entrare nel mercato del lavoro, contestualmente, facendo fronte alla domanda di lavoro stagionale degli imprenditori agricoli.

5. Sistema sanzionatorio

L’efficacia deterrente del mancato rispetto delle disposizioni sin qui analizzate dovrebbe essere assicurata dalla predisposizione di un sistema sanzionatorio modulato sulla tipologia di violazione. È il comma 354 dell’articolo 1 della legge di Bilancio a disciplinare le sanzioni associate alle violazioni. Sul punto, è da ultimo intervenuto il d.l. n. 19/2024 convertito con modificazioni in l. n. 56/2024 che ha parzialmente modificato l’impianto sanzionatorio nei termini di cui si dirà a breve.

Il superamento del limite di durata di 45 giornate annue per singolo lavoratore è l’unica violazione che comporta sempre la trasformazione del rapporto di prestazione lavorativa occasionale in rapporto di

¹⁹ Art. 1, comma 349, legge di Bilancio.

²⁰ Circ. Inps 7 novembre 2023, n. 89 in cui è specificato che «pertanto, in caso di svolgimento di prestazioni occasionali in agricoltura, nei limiti sopra individuati, in concomitanza alla fruizione di prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, i compensi derivanti dalle prestazioni occasionali sono interamente cumulabili con le richiamate indennità di disoccupazione che non saranno, quindi, soggette a sospensione, abbattimento o decadenza di cui agli articoli 9, 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015».

²¹ Art. 1, comma 349, legge di Bilancio.



lavoro a tempo indeterminato, mentre per tutte le altre violazioni sarà applicabile una sanzione amministrativo-pecuniaria.

In particolare, in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli indicati dalla legge, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione. La versione originaria del comma in commento prevedeva la medesima sanzione anche in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione *ex art. 9-bis* d.l. n. 510/1996, convertito con modificazioni, dalla l. n. 608/1996, ma tale previsione è stata eliminata dall'art. 29, comma 6, del citato d.l. n. 19/2024 convertito con modificazioni in l. n. 56/2024. Ciò significa che, in caso di mancata comunicazione, troverà applicazione la sanzione – più tenue – prevista all'art. 19, comma 2, d.lgs. 276/2003, n. 276 (come sostituito dall'art. 5, comma 4, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104), che prevede il pagamento di una somma compresa tra i 250 € e i 1.500 € per ogni lavoratore interessato, e, pur sempre, l'applicazione della c.d. maxi-sanzione per lavoro nero, di cui all'art. 3, comma 3, d.l. n. 12/2002, convertito, con modificazioni, in l. n. 73/2002²², come evidenziato anche dall'Ispettorato nazionale del lavoro²³.

A ogni modo, anche per l'ipotesi di violazione tuttora in essere (l'utilizzo di soggetti diversi da quelli indicati nel comma 344) è prevista a favore del datore di lavoro agricolo un'esimente per il caso in cui suddetta violazione «derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore ai sensi del comma»²⁴ che il datore di lavoro, si rammenti, ha l'obbligo di chiedere all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

In ultimo, sebbene non espressamente prevista dalla legge di Bilancio 2023, né tantomeno dal decreto-legge di modifica, deve essere ricondotta al novero delle sanzioni amministrative anche quella prevista dall'art. 1, comma 913, l. n. 205/2017, in forza del quale in caso di pagamento in contanti del compenso, il datore di lavoro sia tenuto al pagamento di una somma da 1.000 € a 5.000 € riferibile alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro da moltiplicarsi alle mensilità per cui si è protratto l'illecito²⁵.

6. Brevi considerazioni conclusive

Descritta la disciplina del contratto LOAgri introdotta, lo si ricorda, solo in via transitoria per il biennio 2023-2024, alcune osservazioni conclusive si rendono necessarie.

²² Che prevede l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria: a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro; b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro; c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro. Cfr. anche <https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com/art/occasional-agricoli-senza-l-unilav-scatta-maxisanzione-AFhGkbXC>.

²³ La nota INL 26 giugno 2024 n. 1156 chiarisce che «nelle ipotesi in cui sia omessa la comunicazione di instaurazione del rapporto, prevista dal comma 346, sarà applicabile la maxi-sanzione per lavoro sommerso, non essendo più prevista la specifica sanzione contenuta nel citato comma 354».

²⁴ Art. 1, comma 354, Legge di Bilancio 2023, come modificata dall'art. 29, comma 6, del citato d.l. 19/2024 convertito con modificazioni in l. n. 56/2024.

²⁵ Nota INL, 4 luglio 2018, n. 5828.



A emergere è, *prima facie*, la deviazione dalla disciplina *standard* delle prestazioni di lavoro occasionale previste dall'art. 54-*bis*, d.l. n. 50/2017, costituendo una inedita forma di contrattualizzazione del lavoro subordinato²⁶. Infatti, la prestazione, che si colloca *ex lege* nell'ambito del lavoro subordinato, si differenzia sensibilmente dal contratto di prestazione occasionale, di cui all'art. 54-*bis*, nonché dal vecchio lavoro accessorio, *ex art.* 70 d.lgs. n. 276/2003, per quanto concerne la struttura contrattuale. Di questi istituti – sia di quelli abrogati sia di quelli in vigore – ne condivide la *ratio*: garantire ai datori di lavoro agricoli una maggiore flessibilità nella gestione del rapporto contrattuale e celerità nel reperimento di manodopera per far fronte ai picchi stagionali. È, pertanto, apprezzabile che la nuova disciplina prevista per il settore primario risolva l'ambiguità sulla qualificazione della fattispecie che invece permane ancora per il contratto di lavoro occasionale *ex art.* 54-*bis*, d.l. n. 50/2017 e che potrebbe astrattamente condurre, solo per quest'ultimo, a un giudizio di costituzionalità della disciplina per disparità di trattamento²⁷.

Inoltre, la disarticolazione delle tutele – proprie della forma di contratto occasionale *standard ex art.* 54-*bis* – viene scongiurata dalla stessa previsione legislativa che assicura ai lavoratori assunti con LOAgri «le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato» (art. 1, comma 343, legge di Bilancio 2023), assimilando la forma contrattuale in commento più a una ramificazione del contratto a termine che al *genus* del contratto occasionale. In questi termini, è sicuramente apprezzabile il novero di vantaggi ed esenzioni che impattano sia sui datori di lavoro, si pensi al versamento dell'aliquota contributiva agevolata in misura fissa e alle semplificazioni degli adempimenti amministrativi, che sui lavoratori, il cui compenso è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato, è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico ed è computabile anche ai fini del rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno. Un ulteriore vantaggio, non secondario, per il lavoratore assunto con LOAgri, attiene al versamento della contribuzione utile ai fini di successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione. In altri termini, per il lavoratore che abbia i requisiti soggettivi previsti dalla legge di Bilancio sarà più agevole raggiungere il numero di giornate minime di iscrizione negli elenchi agricoli (pari a 51) necessarie per maturare il diritto alla indennità di disoccupazione agricola.

In secondo luogo, la nuova forma contrattuale sembra essere stata pensata per il reclutamento di una manodopera non specializzata, in ragione del divieto di impiegare soggetti che non abbiano avuto un «ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura» nel triennio precedente all'instaurazione del rapporto, con la sola esclusione dei pensionati. Questa previsione, sommata alla presenza di precisi requisiti soggettivi per l'impiego della manodopera dovrebbe concorrere a evitare una vera e propria migrazione dalle forme di impiego *standard* al contratto occasionale. Infatti, nella versione definitiva della legge di Bilancio 2023 si è scongiurato il rischio di una totale liberalizzazione dello strumento

²⁶ Come sottolinea anche Bellomo S., *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *Federalismi.it*, n. 4, 2023, p. 180, «la previsione per cui a tali prestazioni si applicano “le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato” (comma 343) portano a escludere un'assimilazione con le prestazioni occasionali *ex art.* 54-*bis*».

²⁷ Sulla questione di legittimità costituzionale del contratto di lavoro occasionale si rinvia a Ventura A., *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è “Prest.O.” fatto*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Adapt University Press, 2018, Parte IV, p. 527 ss.



contrattuale, inizialmente prevista dalla bozza di manovra del Governo, ripristinando il sistema precedentemente previsto per il comparto primario nell'art. 54-*bis*, comma 8, d.l. n. 50/2017 (selezione dei soggetti) e riconoscendo, dunque, solo a determinate categorie di soggetti l'accesso a tale strumento.

Tuttavia, beninteso le potenzialità dello strumento, non possono sottacersi alcune criticità.

In particolar modo, il pericolo più evidente è riscontrabile proprio nella dichiarata volontà di semplificare le procedure e le comunicazioni amministrative da parte datoriale, potendo, le tutele assicurate, essere messe in discussione da un utilizzo distorto dello strumento. Infatti, quanto previsto in ordine all'invio di un'unica comunicazione Unilav con indicazione delle sole giornate "presunte" di lavoro – che ben potrebbero essere diverse da quelle "effettive" – da svolgersi nell'arco di 12 mesi, così come la circostanza che l'obbligo di iscrizione del lavoratore occasionale agricolo sul Libro Unico del Lavoro possa avvenire non solo, in un'unica soluzione, ma anche al termine dei dodici mesi di rapporto di lavoro, potrebbero foraggiare l'utilizzo abusivo dello strumento contrattuale dal momento che non consentono il monitoraggio preventivo delle prestazioni, vanificando, di fatto, l'effettività dei controlli ispettivi. In altri termini, il datore di lavoro ben potrebbe avvalersi per tutto l'anno di manodopera "a nero" dichiarando solo alcune delle giornate effettivamente svolte e celarsi dietro l'esistenza di un contratto LOAgri di durata di 12 mesi in caso di controlli ispettivi riconducendo, semmai, quella specifica giornata oggetto di accertamento ispettivo nell'ambito delle 45 a sua disposizione.

D'altro canto, il sistema così delineato potrebbe favorire la collusione con lavoratore che, assicurate nell'arco dei 12 mesi le 45 giornate di iscrizione negli elenchi agricoli, e svoltane altre 6 a favore di un altro datore di lavoro con forma contrattuale diversa, avrebbe interesse alla prosecuzione del rapporto di lavoro in via informale con il primo. A causa della difficoltà – se non proprio, impossibilità – dei controlli sulla regolarità delle giornate, e per le modalità di comunicazione delle stesse, è verosimile che questi non si ritroverà quasi mai in una posizione di irregolarità, mantenendo i benefici associati alla sua condizione (come l'indennità di disoccupazione) e avendo, al contempo, maturato i requisiti per la indennità di disoccupazione agricola nell'anno successivo.

Pertanto, in una prospettiva *de iure condendo*, nella eventualità di una proroga della misura o di una sua stabilizzazione, è necessario che le disposizioni che prestano il fianco a comportamento opportunistici, come quelli qui richiamati, vadano ripensate, anche sulla scorta di quanto avviene nel lavoro intermittente.

D'altro canto, sul piano amministrativo sarebbe altresì opportuno che l'Ente previdenziale metta a disposizione i dati sull'effettivo utilizzo del contratto LOAgri, quantomeno con riferimento al 2023, in virtù del principio di trasparenza dell'azione amministrativa. Infatti, in assenza di dati sulla effettiva diffusione dello strumento non è possibile conoscerne l'effettivo impatto e, in relazione a questo, effettuare le relative valutazioni di opportunità.

In ultimo, si rende necessaria l'apertura di un tavolo di confronto per valutare, entro la data di scadenza della regolamentazione provvisoria, le proposte di modifica relative a una eventuale proroga o stabilizzazione della misura.

