



# Previdenza contributiva e rapporti di lavoro nel settore apistico

Roma, 9 aprile 2019

Hotel Villa Eur

Danilo De Lellis

## L'apicoltore imprenditore agricolo

L'articolo 2135 del codice civile definisce in modo chiaro la figura dell'imprenditore agricolo in chi esercita le attività di *coltivazione del fondo e/o selvicoltura e/o allevamento di animali e/o attività connesse*. Il codice civile va oltre, specificando cosa debba intendersi per: coltivazione del fondo, selvicoltura, e allevamento di animali, esse sono le attività: *“dirette alla cura ed allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessari al ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, che utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine”*.

## L'apicoltore imprenditore agricolo

La Legge 313 del 24 dicembre 2004, nel disciplinare in modo organico l'apicoltura, riconduce espressamente tale attività alle attività agricole:

*“La conduzione zootecnica delle api, denominata "apicoltura", è considerata a tutti gli effetti attività agricola ai sensi dell'articolo 2135 del codice civile, anche se non correlata necessariamente alla gestione del terreno.”*



## L'apicoltore imprenditore agricolo

Sempre la Legge 313/2004 individua, all'articolo 3, tre tipologie di apicoltore:

l'**apicoltore**, cioè colui che semplicemente detiene e conduce alveari;

l'**imprenditore apistico**, cioè colui che detiene e conduce alveari ai sensi dell'art. 2135 del codice civile, ovvero (richiamando la definizione di "imprenditore" di cui all'art. 2082 del codice civile) chi esercitò l'attività agricola di apicoltura "professionalmente" ovvero non come hobby ma finalizzando l'attività alla produzione o scambio di beni e servizi.

l'**apicoltore professionista**, cioè colui che esercita l'apicoltura a titolo principale, riconducendo tale fattispecie allo IAP (imprenditore agricolo professionale).



## Le categorie di lavoratori in agricoltura

Tradizionalmente, i lavoratori, a seconda delle modalità con cui effettuano la loro prestazione lavorativa, possono essere suddivisi in autonomi, associati e subordinati. La medesima tripartizione è riscontrabile anche in agricoltura. Tuttavia in tale settore le suddette categorie di lavoratori sono connotate da una serie di peculiarità che comportano l'applicazione di disposizioni normative speciali. Infatti, laddove un lavoratore autonomo o associato rientri in una delle figure professionali agricole tipizzate dal Legislatore oppure un lavoratore subordinato svolga un'attività lavorativa agricola a favore di un datore di lavoro (agricolo o non agricolo), le disposizioni normative in materia di rapporto di lavoro o di previdenza sociale generalmente applicabili vengono derogate da regole speciali.



## I lavoratori agricoli autonomi

Con riferimento alla categoria dei **lavoratori agricoli autonomi**, si definiscono come tutti quei soggetti che esercitano un'attività agricola, con lavoro prevalentemente proprio e senza alcun vincolo di subordinazione.



## Il coltivatore diretto

Il **coltivatore diretto** può essere definito come colui che si dedichi in maniera esclusiva o prevalente alla coltivazione di fondi agricoli o all'allevamento ed al governo del bestiame, utilizzando il proprio lavoro e dei componenti della famiglia almeno in una misura pari ad un terzo del lavoro necessario per la gestione dell'intera azienda.

Se da un punto vista giuslavoristico, è pacifico che il coltivatore diretto sia sempre un lavoratore agricolo autonomo, a livello previdenziale ciò non è scontato. Infatti – premesso che il Legislatore per questa figura professionale detta una disciplina previdenziale speciale contenuta nelle disposizioni della l. n. 1047/1957 e nelle successive disposizioni modificative ed integrative – tra i vari requisiti necessari per poter beneficiare del suddetto trattamento previdenziale vi è quello di prestare almeno 104 giornate di lavoro all'anno (art. 3 co. 1 della l. n. 9/1963). In assenza di questo requisito, il coltivatore diretto dovrà essere considerato un piccolo coltivatore diretto, con la conseguenza che non gli si potrà applicare la normativa previdenziale prevista per i coltivatori diretti

## L'imprenditore agricolo professionale

Altra figura tipica di lavoratore agricolo autonomo è l'**imprenditore agricolo professionale**, disciplinato dall'art. 1 del d.lgs. n. 99/2004. Con tale termine viene indicato quell'individuo che, direttamente o in qualità di socio o di amministratore in una società di capitali:

- sia in possesso di conoscenze e competenze professionali ai sensi dell'articolo 5 del regolamento CE n. 1257/1999 del 17 maggio 1999;
- dedichi almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo alle attività agricole di cui all'art. 2135 c.c.;
- ricavi dalle suddette attività almeno il 50% del reddito globale da lavoro (25% per l'imprenditore che operi nelle zone svantaggiate di cui all'articolo 17 del citato regolamento CE n. 1257/1999), al quale non devono essere computate le pensioni di ogni genere, gli assegni equiparati ad esse, le indennità e le somme percepite per l'espletamento di cariche pubbliche, ovvero in associazioni ed altri enti operanti nel settore agricolo.



Per completezza si segnala infine che, con l'art. 1 co. 3 del d.lgs. n. 99/2004, la qualifica di imprenditore agricolo professionale, può essere acquisita anche da una società laddove:

- l'oggetto sociale consti nell'esercizio esclusivo di un'attività agricola di cui all'art. 2135 c.c.;
- la qualifica di imprenditore agricolo professionale sia in capo:
  1. ad almeno un socio (o un socio accomandatario nelle S.A.S.), quando si tratti di società di persone;
  2. ad almeno un amministratore (che sia anche socio nel caso di società cooperative), per le società di capitali e nelle società cooperative.

## I lavoratori agricoli subordinati

A differenza delle precedenti tipologie di lavoratori analizzate, le specifiche disposizioni normative previste per il settore agricolo si applicano nei confronti del lavoratore subordinato ogni qual volta presti il proprio lavoro a favore di un datore di lavoro dedito ad un'attività agricola. Quindi, al fine di individuare il lavoratore agricolo subordinato, diviene di capitale importanza capire quando si possa parlare di attività agricola.



## Attività agricole effettuate in aziende non agricole

Tuttavia, vi sono alcune eccezioni alla suddetta regola generale. In particolare vi sono dei casi in cui un lavoratore agricolo è considerato “subordinato” o un lavoratore subordinato è considerato “agricolo”, solo ai fini dell’applicazione di determinate disposizioni normative in materia previdenziale, assistenziale o fiscale. **Ciò in ragione del fatto che l’inquadramento del lavoratore non segue l’inquadramento dell’azienda.**

## Il contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato è quella tipologia di contratto di lavoro subordinato al quale viene apposto un termine di durata ed è regolamentato in via generale dal d.lgs. n. 368/2001 che prevede delle disposizioni normative valide per qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal settore produttivo in cui operi. Tuttavia in ambito agricolo si assiste ad una deroga della suddetta disciplina generale. Ai sensi dell'art. 10 co. 2 del d.lgs. n. 368/2001, sono esclusi dal suo ambito di applicazione tutti i rapporti di lavoro instaurati tra datori di lavoro agricolo e operai a tempo determinato

## Categorie di operai agricoli e florovivaisti

Con riferimento al **CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti**, rinnovato lo scorso 19 giugno 2018, esso stabilisce che si possa ricorrere al contratto a termine nei seguenti tre casi:

- A. per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali, saltuari, o per fase lavorativa (da intendersi come quel periodo di tempo relativo all'esecuzione di ogni singola operazione di cui si compone il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie) oppure per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- B. per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia minima di occupazione superiore alle 100 giornate lavorative annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- C. per una durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo di lavoro.

## Diritto alla trasformazione del rapporto

Istituto di natura tipicamente pattizia, non riscontrabile al livello normativo, è poi il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, applicabile esclusivamente ai lavoratori ricompresi nella attività di cui sub a). Infatti, mentre la disciplina generale legale prevede solo un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, il suddetto CCNL stabilisce invece che, laddove l'operaio abbia effettuato nell'arco di 12 mesi dall'assunzione 180 giornate lavorative, frutto di molteplici lavori di breve durata, stagionali, saltuari o effettuati per fasi lavorative, costui abbia il diritto a che il suo rapporto di lavoro diventi a tempo indeterminato, purché ne faccia richiesta – a pena di decadenza – entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate lavorative, mediante comunicazione scritta al datore. Sono esclusi dalla titolarità del suddetto diritto gli operai assunti con uno dei contratti a termine di “lunga durata” previsti dalle lettere b) e c) oppure assunti a termine per sostituire operai assenti con diritto alla conservazione del posto.

## Il part-time nel CCNL degli operai agricoli e florovivaisti

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato con atto scritto, riportante la durata del periodo di prova, la durata della prestazione lavorativa e le modalità di esecuzione della stessa, l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione, nonché ogni altra modalità di impiego.

### I limiti minimi di durata del lavoro part-time

Salvo particolari tipologie di lavori individuate dai contratti provinciali, l'utilizzo del *part-time* non è ammesso per prestazioni la cui durata sia inferiore ai seguenti minimi:

- per prestazioni settimanali: 24 ore
- per prestazioni mensili: 72 ore
- per prestazioni annuali: 500 ore

Questi minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto di assunzione sono occupati presso un altro datore di lavoro.

## Lavoro occasionale di famigliari in agricoltura

L'altra fattispecie di "lavoro non contrattualizzato" da analizzare è quella del **lavoro occasionale di famigliari in agricoltura**, disciplinato all'art. 74 del d.lgs. n. 276/2003. Come anticipato in premessa questo genere di prestazioni lavorative, al pari del lavoro accessorio, non è riconducibile né allo schema del rapporto di lavoro subordinato né a quello di lavoro autonomo, il che comporta l'esclusione dell'obbligo d'iscrizione all'INPS del prestatore di lavoro occasionale nonché l'esclusione di qualsiasi obbligo di versamento contributivo.

Affinché una prestazione lavorativa possa essere considerata tale, essa necessita di determinati presupposti di natura soggettiva e oggettiva.

## Lavoro occasionale di familiari in agricoltura

Con riferimento ai presupposti di natura soggettiva, il Legislatore richiede che le prestazioni siano svolte da parenti e affini sino al quarto grado.

Con riferimento ai requisiti di natura oggettiva, il Legislatore richiede che la prestazione lavorativa sia connotata da tre caratteristiche:

- l'occasionalità della stessa;
- l'effettuazione del lavoro a titolo di aiuto o di obbligazione morale;
- la sua gratuità.

**Prospetto riepilogativo dei parenti e degli affini (fino al 4° grado)**

<b>Gradi</b>	<b>Parenti in linea retta</b> (che discendono una dall'altra)	<b>Parenti in linea collaterale</b> (che NON discendono una dall'altra)	<b>Affini</b>
1°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genitori</li> <li>• Figli</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suoceri</li> <li>• Generi e nuore</li> <li>• Figli del coniuge</li> </ul>
2°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nonni</li> <li>• Nipoti (figli dei figli)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fratelli e sorelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cognati (non il coniuge del cognato)</li> <li>• Nonni del coniuge</li> <li>• Figli dei figli del coniuge</li> </ul>
3°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisnonni</li> <li>• Pronipoti (figli dei nipoti da parte dei figli)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zii (fratelli e sorelle dei genitori)</li> <li>• Nipoti (figli di fratelli e sorelle)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisnonni del coniuge</li> <li>• Figli dei nipoti del coniuge</li> <li>• Zii del coniuge</li> <li>• Figli dei cognati</li> </ul>
4°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trisavoli</li> <li>• Trinipoti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cugini</li> <li>• Pronipoti (figli di nipoti da parte di fratelli e sorelle)</li> <li>• Prozii (fratelli e sorelle dei nonni)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cugini del coniuge</li> <li>• Figli dei nipoti del coniuge</li> <li>• Fratelli e sorelle dei nonni del coniuge</li> </ul>

**Definizioni:**

- ⇒ **la parentela** è il rapporto giuridico che intercorre tra persone che discendono da uno stesso stipite sia nel caso in cui la filiazione è avvenuta all'interno del matrimonio, sia nel caso in cui è avvenuta al di fuori di esso, sia nel caso in cui il figlio è adottivo. Il vincolo di parentela non sorge nei casi di adozione di persone maggiori di età (art. 74 del Codice Civile);
- ⇒ **l'affinità** è il vincolo tra il coniuge e i parenti dell'altro coniuge (art. 78 del Codice Civile).

**I coniugi non sono né parenti né affini.**

## La codatorialità e le assunzioni congiunte nel settore agricolo

In un momento delicato come quello attuale, in cui la crisi economica ancora pesa e in cui l'economia globale impone flessibilità e grande adattabilità ai veloci cambiamenti del mercato, le aziende – soprattutto quelle appartenenti a settori in forte sviluppo, come quello agricolo - devono puntare sul sostegno reciproco e su forme di aggregazione innovative in grado di aumentarne la capacità competitiva e la produttività. Proprio per questo motivo il Legislatore ha introdotto istituti quali il contratto di rete di imprese e la codatorialità.

## La codatorialità

L'istituto della **codatorialità** è stato introdotto dal d.l. n. 76/2013 convertito nella l. n. 99/2013, mediante l'aggiunta del co. 4 *ter*, all'art. 30 del d.lgs. 276/2003.

Il precetto normativo in questione si limita ad affermare che qualora il distacco avvenga tra imprese sottoscrittrici di un contratto di rete di impresa, tra le suddette imprese viene ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

A parte il dato normativo, le uniche delucidazioni in materia sono giunte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che con la circolare n. 35/2013 da una parte ha specificato come la codatorialità implichi solamente la possibilità di esercitare il potere direttivo da parte di ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete, e dall'altra come per la responsabilità solidale tra le imprese sottoscrittrici il contratto di rete sia configurabile solo se così esplicitamente previsto dal contratto di rete stesso.

Così facendo il Legislatore lascia il compito di disciplinare l'istituto della codatorialità all'autonomia contrattuale. Tale scelta di campo è stata criticata dalla dottrina che ha evidenziato come la codatorialità, essendo regolamentata dal contratto di rete e quindi solamente dalle imprese, esclude che i lavoratori interessati o le organizzazioni sindacali abbiano voce in capitolo sull'argomento, nonostante tale istituto possa incidere sulla funzionalità del singolo rapporto di lavoro.

## Assunzioni congiunte in agricoltura

La legge Giovannini, aggiungendo i commi 3 bis, 3 ter, 3 quater e 3 quinquies all'art. 31 del d.lgs. n. 276/2003, ha introdotto nel settore agricolo la possibilità di procedere ad assunzioni congiunte per quelle imprese che appartengano allo stesso gruppo di imprese, ovvero siano riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado oppure siano legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse siano agricole. Quest'istituto, sebbene distinto dalla codatorialità, sembra fortemente riecheggiarlo. Da ciò discende la necessità di capire se tra l'art. 30 co. 4 *ter* del d.lgs. e l'art. 31 co. 3 *bis*, 3 *ter*, 3 quater e 3 *quinquies* 276/2003 sussista un rapporto di specialità o meno.

## Gli adempimenti del datore di lavoro

Il datore di lavoro in agricoltura è tenuto a compiere molteplici adempimenti in riferimento alle comunicazioni riguardanti l'azienda e il personale impiegato. In primo luogo, a seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 375/93, è stato introdotto l'obbligo di presentare all'INPS la **denuncia aziendale** che corrisponde all'apertura della posizione previdenziale come datore di lavoro nel settore agricolo e che è finalizzata all'accertamento dei contributi previdenziali dovuti per gli operai agricoli occupati e alla gestione dell'anagrafe delle aziende agricole. Una volta effettuata la denuncia, all'azienda agricola viene attribuito il c.d. codice CIDA (*Codice Identificativo Denuncia Aziendale*)

## Gli adempimenti del datore di lavoro

Attualmente, tali adempimenti vengono effettuati utilizzando il canale **ComUnica**: introdotta dal d.l. n. 7/2007 per semplificare le procedure di avvio dell'attività imprenditoriale, la comunicazione unica sostituisce tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione al registro delle imprese e ai fini previdenziali, assistenziali, fiscali e per l'ottenimento del codice fiscale e della partita Iva. La comunicazione unica è presentata al registro delle imprese e la ricevuta rilasciata costituisce titolo per l'immediato avvio dell'attività imprenditoriale, ove sussistano i presupposti di legge. In buona sostanza, la comunicazione unica è utile sia per la comunicazione della nascita dell'impresa agricola che per regolarizzare l'assunzione di personale dipendente.

## **Gli adempimenti contributivi**

Per il settore agricolo vale il principio di unificazione dell'imponibile ai fini fiscali e previdenziali, al pari degli altri settori produttivi. La l. n. 81/2006, all'art. 1, chiarisce che la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi agricoli unificati, da versare per tutte le categorie di lavoratori agricoli a tempo determinato e indeterminato è quella indicata nel d.l. n. 338/1989, convertito nella l. n. 389/1989. Pertanto, laddove i salari contrattuali risultassero inferiori ai minimali di legge il datore di lavoro sarà tenuto a rispettare i valori minimi previsti dalla stessa. Si tratta di una regola molto importante – non sottovalutabile da parte dei datori di lavoro – visto che il rispetto del minimale è condizione per poter usufruire delle agevolazioni contributive previste in tale settore.

## Gli adempimenti contributivi

Nel settore agricolo ai fini dell'applicazione delle norme previdenziali e assistenziali occorre distinguere tra la posizione degli operai a tempo indeterminato e determinato, che nel complesso godono di un particolare regime contributivo rispetto alle altre categorie di lavoratori. Innanzitutto i datori di lavoro agricoli sono tenuti ad inviare i dati riguardanti i lavoratori con *status* di operaio attraverso una apposita dichiarazione trimestrale, detta dichiarazione di manodopera occupata. Il modello da utilizzare è chiamato DMAG UNICO. Si segnala inoltre, una particolarità nel sistema di calcolo e di versamento della contribuzione: mentre negli altri settori infatti, calcolo e versamento dei contributi avvengono mediante F24, su base mensile e in modo diretto, in agricoltura, il calcolo dei contributi spettanti a OTI e OTD viene effettuato dall'INPS sulla base dei dati inviati dalle aziende attraverso il modello DMAG. Di conseguenza, l'INPS invia il risultato relativo agli importi dovuti e il datore di lavoro provvede successivamente al pagamento tramite F24 alle scadenze prefissate. Le scadenze per il pagamento dei contributi sono le seguenti:

- 16 marzo (per i contributi relativi al terzo trimestre dell'anno precedente);
- 16 giugno (per i contributi relativi al quarto trimestre dell'anno precedente);
- 16 settembre (per i contributi relativi al primo trimestre dell'anno in corso);
- 16 dicembre (per i contributi relativi al secondo trimestre dell'anno in corso).

## Gli adempimenti contributivi

Da parte sua, il datore di lavoro agricolo è tenuto a trasmettere tramite il modello DMAG la dichiarazione degli operai agricoli occupati all'INPS per via telematica entro il mese successivo al trimestre di riferimento, direttamente o tramite un intermediario abilitato. Tali dichiarazioni trimestrali devono contenere tutte le informazioni e i dati retributivi necessari per il calcolo dei contributi e per chiarire le posizioni assicurative di ciascun dipendente ai fini di una corretta erogazione delle prestazioni, nonché l'indicazione del Codice identificativo denuncia aziendale (CIDA). Ancora, per completezza si segnala che i datori di lavoro sono tenuti ad inviare distinti modelli DMAG, a seconda dello *status* di operaio a cui le informazioni si riferiscono: per gli OTD va inviato il modello DMAG “tipo manodopera 1”, per gli OTI, “tipo manodopera 2”.

## **Gli adempimenti contributivi per impiegati, quadri e dirigenti agricoli**

La tutela previdenziale nei confronti di impiegati, quadri e dirigenti è particolare, in quanto per tali soggetti è prevista l'assicurazione obbligatoria presso l'INPS e contemporaneamente presso l'ENPAIA (Ente Nazionale di Previdenza e assistenza per gli impiegati nell'agricoltura) per alcune specifiche forme di tutela gestite da tale ente, vale a dire l'assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali, il trattamento di previdenza integrativo dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, l'erogazione del TFR.

## Le agevolazioni contributive per le zone montane e svantaggiate e altri incentivi

Trattandosi di un settore particolare, l'agricoltura gode di particolari **agevolazioni contributive**.

Le imprese agricole possono disporre di agevolazioni contributive distinte a seconda della zona in cui le attività si svolgono, visto che i datori di lavoro agricoli che operano in zone montane o zone agricole svantaggiate possono godere di apposite percentuali di rideterminazione dei contributi previdenziali e assistenziali. In appendice (Appendice 3) le ultime aliquote contributive.

Le zone agricole svantaggiate sono state individuate con la delibera del CIPE n. 42/2000



Grazie per l'attenzione

[d.delellis@cia.it](mailto:d.delellis@cia.it)

06/32687157