

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Pensioni
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Direzione Centrale Inclusione e Invalidita' Civile
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali

Roma, 12/12/2023

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

Circolare n. 102

E, per conoscenza,

Al Commissario straordinario
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: **Articolo 1, commi da 343 a 354, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura. Prime indicazioni**

SOMMARIO: *La legge di Bilancio 2023 ha apportato modifiche alla disciplina del lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, convertito,*

con modificazioni, dalla legge n. 96/2017. In particolare, la disciplina generale ora vigente non contempla più la possibilità di ricorrere al contratto di prestazioni occasionali (CPO) per le imprese del settore agricolo. Allo stesso tempo, ha introdotto, sempre con riferimento all'agricoltura, un regime speciale di lavoro occasionale di carattere transitorio (biennio 2023 – 2024) denominato "Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura" (LOAgri), connotato da regole peculiari. Tale forma di lavoro occasionale, a differenza del CPO, non è gestita dalla Piattaforma informatica INPS (è previsto che agli adempimenti a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori siano gestiti con altri strumenti e che il pagamento delle retribuzioni avvenga direttamente tra datore di lavoro e lavoratore); inoltre, la stessa è inquadrabile nella gestione contributiva agricola con iscrizione dei lavoratori occasionali agricoli al FPLD (e non nella Gestione separata come per il modello generale di lavoro occasionale), con la conseguente applicazione del principio della automaticità delle prestazioni. Con la presente circolare, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si forniscono le prime indicazioni in merito all'applicazione delle norme che disciplinano il LOAgri.

INDICE

1. Premessa
2. Principali caratteristiche del Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura
3. Prestatori che possono stipulare un contratto di lavoro occasionale agricolo
4. Durata del contratto e limiti alle giornate lavorative eseguibili
5. Datori di lavoro che possono instaurare un rapporto di lavoro agricolo occasionale ed ambito di utilizzo
6. Obblighi a carico del datore di lavoro
 - 6.1 Obblighi informativi
 - 6.2 Obblighi dichiarativi e contributivi
 - 6.3 Calcolo contributivo
7. Aspetti previdenziali e assistenziali: tutele per il prestatore di lavoro occasionale
 - 7.1 Cumulo delle pensioni con i compensi per prestazioni agricole
 - 7.1.1 Pensionati destinatari
 - 7.1.2 Efficacia temporale
8. Violazioni e sanzioni

1. Premessa

Con la circolare n. 6 del 19 gennaio 2023, al paragrafo 5, sono state illustrate le novità introdotte in materia di prestazioni occasionali in agricoltura dall'articolo 1, commi 342 e seguenti, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), relative, da un lato, alle modifiche apportate ai commi 16, 17 e 20 dell'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, che hanno comportato il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale (CPO) per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura dal 1° gennaio 2023, e dall'altro, all'introduzione del "Lavoro occasionale in agricoltura" (di seguito, anche LOAgri), con l'intento di semplificare l'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato nel comparto produttivo agricolo e assicurando, nel contempo, ai prestatori interessati, le tutele proprie previste dal rapporto di lavoro subordinato.

Le suddette novità, per espressa previsione normativa, sono state introdotte 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 e, a tale scopo, esse si applicano, ai sensi dell'articolo 1, comma 343, della legge di Bilancio 2023, per il biennio 2023-2024.

Pertanto, fermo restando il divieto di utilizzo del Contratto di prestazioni di lavoro occasionale (CPO) per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, con la presente circolare sono illustrate le caratteristiche del nuovo istituto sperimentale, con particolare riferimento alla natura e alla tipologia delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato, nonché alle modalità di svolgimento delle stesse e dei connessi adempimenti.

2. Principali caratteristiche del Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura

Il comma 344 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 definisce le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato come quelle attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese dai seguenti soggetti: disoccupati e percettori di alcune prestazioni previdenziali o assistenziali, pensionati, giovani con meno di venticinque anni di età impegnati in un ciclo di studi, detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, nonché soggetti in semilibertà (cfr. il successivo paragrafo 3).

Pertanto, 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) che oggettivo (attività agricola stagionale).

Alla nuova tipologia di rapporto di lavoro in agricoltura è pertanto applicabile, per quanto compatibile, e salve le speciali disposizioni recate dall'articolo 1, commi da 343 a 354, della legge di Bilancio 2023, la disciplina lavoristica e previdenziale del rapporto di lavoro subordinato agricolo a tempo determinato.

Il rinvio, in via analogica, alla disciplina lavoristica e previdenziale del rapporto di lavoro subordinato agricolo a tempo determinato non comporta, tuttavia, l'applicazione integrale degli istituti e delle misure proprie del rapporto di lavoro dipendente. A titolo meramente esemplificativo, per tali prestazioni non possono trovare applicazione le agevolazioni contributive che si sostanziano in una riduzione dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro e/o del lavoratore. Sul punto, si rappresenta che, generalmente, le agevolazioni contributive sono applicabili ai rapporti di lavoro dipendente e hanno come precipua finalità l'incentivazione dei rapporti di lavoro stabile.

3. Prestatori che possono stipulare un contratto di lavoro occasionale agricolo

Ai sensi della normativa in esame, possono assumere la qualifica di operaio occasionale agricolo a tempo determinato (di seguito, anche OTDO) soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (che non siano stati quindi precedentemente assunti né con un contratto a tempo determinato, OTD, né a tempo indeterminato, OTI) nei tre anni precedenti alla prestazione LOAgri, quali:

- a) persone disoccupate ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ossia i soggetti privi di impiego che hanno dichiarato 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;
- b) percettori di NASpI, DIS-COLL, mobilità in deroga, Reddito di cittadinanza e Assegno di inclusione^[1];
- c) beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria^[2] (CIGO, CIGS, assegni di integrazione salariale erogati dai Fondi di solidarietà bilaterali o dal Fondo di integrazione salariale) e indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO);

d) titolari di pensione di vecchiaia, anzianità o anticipata, erogate da un Ente previdenziale pubblico o comunque da Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103. Non possono quindi accedere a tale tipologia di lavoro i titolari di pensione ai superstiti, di inabilità e di assegni ordinari di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222, o di analoghe prestazioni;

e) 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, o in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università, che non siano titolari di pensione ai superstiti, di inabilità e di assegni ordinari di invalidità di cui alla legge n. 222/1984 o di analoghe prestazioni;

f) detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Il venire meno, nel corso della durata del rapporto lavorativo, dei suddetti 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.

Si ribadisce, come sopra evidenziato, che il comma 344 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 impone un ulteriore requisito di carattere soggettivo da soddisfare affinché il contratto di lavoro occasionale in agricoltura sia legittimamente concluso: i soggetti prestatori, a eccezione dei pensionati, non devono avere avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (operai tempo indeterminato/OTI o operai a tempo determinato/OTD) nei tre anni precedenti.

4. Durata del contratto e limiti alle giornate lavorative eseguibili

Il combinato disposto del comma 344 e del comma 346 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 stabilisce che il contratto può avere una durata di dodici mesi, nel corso del quale possono essere espletate non più di 45 giornate lavorative.

5. Datori di lavoro che possono instaurare un rapporto di lavoro agricolo occasionale ed ambito di utilizzo

Come anticipato, il primo periodo del comma 343 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 stabilisce che: *"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, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato, si applicano per il biennio 2023-2024 le disposizioni dei commi da 344 a 354"*.

Secondo l'interpretazione letterale e teleologica della citata norma emerge come l'obiettivo perseguito dal legislatore con l'introduzione del LOAgri consista nella facilitazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro grazie alla riduzione degli oneri amministrativi a carico delle imprese agricole, da un lato, e dall'altro, attraverso l'incentivazione a entrare nel mercato del lavoro rivolta a determinate categorie di persone (disoccupati e percettori di prestazioni previdenziali o assistenziali, pensionati, giovani impegnati in un ciclo di studi, detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, nonché soggetti in semilibertà) che altrimenti rimarrebbero inattivi^[3].

Possono stipulare contratti di 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.

Giova, infine, sottolineare quanto disposto dal comma 347 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 che pone, più che un'ulteriore condizione, una preclusione assoluta all'instaurazione del

rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato per i datori di lavoro agricolo che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali del comparto agricolo comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Conseguentemente, alle agenzie di somministrazione, alle quali non si applicano i citati contratti, oltre che per le peculiari caratteristiche del LOAgri, è vietata l'assunzione di OTDO da somministrare a imprese utilizzatrici.

Inoltre, il riferimento alle attività stagionali indica la volontà del legislatore di limitare l'utilizzo di tale particolare tipologia contrattuale alle sole attività agricole stagionali, e quindi, a lavorazioni, incluse quelle afferenti alle attività connesse, che si svolgono in particolari periodi dell'anno in funzione del ciclo biologico delle piante e degli animali (a titolo esemplificativo, semina, raccolta, potatura, pastorizia, vinificazione, molitura del grano e delle olive, agriturismo, ecc.).

Ne consegue che è esclusa l'applicabilità della normativa alle mansioni impiegate che possono essere svolte presso un'impresa agricola, essendo applicabile alle sole mansioni previste nei contratti collettivi degli operai agricoli stipulati dalle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative.

Si evidenzia, infine, che nella disciplina del LOAgri non è presente il divieto di ricorrere al lavoro occasionale (tuttora vigente nell'ambito della normativa generale sul CPO) per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci (fino al 31 dicembre 2022, erano cinque) lavoratori subordinati a tempo indeterminato (cfr. il comma 14, lettera a), dell'art. 54-bis del decreto-legge n. 50/2017).

6. Obblighi a carico del datore di lavoro

6.1 Obblighi informativi

I datori di lavoro agricolo che hanno i requisiti descritti al precedente paragrafo 5 per assumere OTDO, prima dell'inizio della prestazione di lavoro occasionale, sono tenuti ai seguenti due adempimenti:

1. verificare la sussistenza dei requisiti legittimanti l'assunzione mediante l'acquisizione di un'autocertificazione^[4] resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva (cfr. il comma 345 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023);
2. inoltrare al competente Centro per l'impiego, la comunicazione obbligatoria di cui articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Il comma 346 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 specifica che nella comunicazione al Centro per l'impiego 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 come sopra menzionato può avere una durata massima di dodici mesi (ad esempio, una comunicazione contenente come data di inizio rapporto 1° febbraio 2023 e data fine rapporto 31 gennaio 2024, benché riferita a un periodo di dodici mesi, ai fini della regolarità della prestazione occasionale deve tener conto delle effettive giornate di lavoro prestate, che non devono essere superiori a 45, entro l'arco di tempo suddetto).

L'obbligo dell'informativa al lavoratore, di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si intende soddisfatta, ai sensi del comma 351 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, nei confronti dei prestatori di lavoro occasionale in agricoltura, con la consegna di copia della comunicazione di assunzione di cui al comma 346 del medesimo articolo.

In merito all'obbligo di cui all'articolo 1, comma 350, della legge di Bilancio 2023, l'iscrizione dei lavoratori OTDO nel Libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno

2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, può avvenire in unica soluzione, anche alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile sulla base delle retribuzioni previste dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, a fronte della prestazione occasionale resa in ambito agricolo, il lavoratore ha diritto a un compenso calcolato in base alla retribuzione stabilita dai *"contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* (cfr. il comma 348 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023), compenso che deve essere pagato direttamente dal datore di lavoro, mediante strumenti di pagamento tracciabili, quali:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

La retribuzione, pertanto, non può essere corrisposta al lavoratore in contanti.

6.2 Obblighi dichiarativi e contributivi

Come già evidenziato l'obiettivo che il legislatore ha voluto conseguire con l'introduzione del LOAgri è la semplificazione delle procedure per la gestione del lavoro occasionale nel comparto agricolo.

Al comma 343 [\[5\]](#) dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, tale volontà è dichiarata esplicitamente.

Inoltre, il successivo comma 346 prevede la possibilità di stipulare un contratto LOAgri di durata fino a dodici mesi e di inviare una sola comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego, pur essendo il contratto eseguibile nel limite di 45 giornate annue per singolo lavoratore.

Il comma 350, poi, dispone che il datore di lavoro debba iscrivere il lavoratore OTDO sul Libro unico del lavoro in un'unica soluzione, anche solo al termine del rapporto di lavoro (che, come sopra precisato, può durare fino a dodici mesi); come anticipato, il successivo comma 351 semplifica l'informativa di cui all'articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997, che si intende soddisfatta con la consegna al lavoratore della copia della comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego inviata in occasione dell'assunzione.

Relativamente alle modalità di adempimento dell'obbligo contributivo per i rapporti di lavoro occasionale agricolo, ai sensi del comma 352 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, il datore di lavoro effettua all'INPS il versamento della **contribuzione unificata** previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati. Peraltro, anche la previsione dell'applicazione di un'aliquota di contribuzione in misura fissa, indipendente dall'ubicazione territoriale dei fondi agricoli dove espleta la propria attività l'OTDO, è in linea con la *ratio* semplificatrice del nuovo istituto.

Tanto rappresentato, si riportano le disposizioni relative alla scadenza e alle modalità del pagamento della contribuzione previdenziale dovuta in relazione ai rapporti di lavoro occasionale agricolo [\[6\]](#) che non sono allineate a quelle ordinariamente previste dalla normativa vigente per il settore previdenziale agricolo [\[7\]](#).

Pertanto, d'intesa con l'INAIL, si precisa che i datori di lavoro agricoli che intendono avvalersi delle prestazioni di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato:

a) dovranno avvalersi del CIDA[8] ottenuto in sede di iscrizione alla gestione contributiva agricola e utilizzato per la gestione dei flussi retributivi e contributivi relativi ai lavoratori OTI e OTD in forza. Nel caso le imprese agricole non siano ancora in possesso di CIDA (ad esempio, perché imprese di nuova costituzione, Imprenditore Agricolo Professionale o Coltivatore Diretto senza lavoratori dipendenti, oppure, imprese che si avvalgono in via esclusiva di contoterzisti per lo svolgimento delle attività di produzione) e decidano di assumere l'OTDO dovranno presentare all'Istituto, secondo le disposizioni vigenti, una denuncia aziendale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

b) utilizzeranno le medesime procedure informatiche per la trasmissione dei flussi Uniemens – sezione "PosAgri". A tale fine, con successivo messaggio, saranno fornite le indicazioni di dettaglio relative alla modalità di esposizione dei dati retributivi e contributivi delle giornate prestate dagli OTDO;

c) effettueranno il pagamento della contribuzione unificata (quindi comprensiva anche della quota INAIL) dovuta per le giornate OTDO, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, oppure, in alternativa (come concordato con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali viste le peculiari modalità di liquidazione e riscossione della contribuzione agricola unificata) unitamente a quella relativa alle giornate OTI e OTD, alle scadenze ordinariamente previste, utilizzando il modello "F24" trasmesso dall'Istituto tramite Cassetto previdenziale.

Al riguardo, come concordato con l'INAIL, si precisa che il trasferimento al medesimo Istituto delle quote dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionali del periodo rendicontato, avverrà utilizzando le modalità attualmente in uso per la generalità dei lavoratori iscritti alla previdenza agricola.

6.3 Calcolo contributivo

Il calcolo dei contributi dovuti dalle aziende agricole che assumono OTDO verrà effettuato mediante l'applicazione delle aliquote previste per i lavoratori OTD assunti dalla generalità delle aziende agricole, con l'applicazione della misura stabilita al comma 352 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, ossia, come anticipato, l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge n. 220/2010, per i territori svantaggiati.

Si riporta di seguito il prospetto, riferito all'anno 2023, presente nella tabella 1 dell'Allegato n. 1 della circolare n. 18 del 10 febbraio 2023, con il calcolo della citata misura.

Si precisa che tale misura è indipendente dall'ubicazione territoriale dei fondi e dalle caratteristiche contributive del datore di lavoro agricolo e comprende, in ogni caso, le quote relative alla contribuzione dovuta all'INAIL.

Le singole voci contributive a carico del datore di lavoro, previste per la generalità delle aziende agricole che assumono OTD, verranno pertanto abbattute del 68%.

Voci contributive	Aliquota Totale	Contributi a carico dell'azienda	Contributi a carico del lavoratore
Fondo pensioni lavoratori	29,7900	20,9500	8,84
Quota base	0,1100	0,1100	
Assistenza infortuni sul lavoro	10,1250	10,1250	
Addizionale assistenza infortuni sul lavoro	3,1185	3,1185	

Disoccupazione	2,7500	2,7500	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0,3400	-0,3400	
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1,0000	-1,0000	
CIS operai agricoli	1,5000	1,5000	
Prestazioni economiche di malattia	0,6830	0,6830	
Tutela lavoratrici madri	0,0300	0,0300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0,0300	-0,0300	
Assegni familiari	0,4300	0,4300	
Esonero art.120 Legge 388/2000	-0,4300	-0,4300	
Totale OTD	46,7365	37,8965	8,84
Totale OTDO	20,9669	12,1269	8,84

La contribuzione contrattuale sarà applicata con le consuete modalità.

7. Aspetti previdenziali e assistenziali: tutele per il prestatore di lavoro occasionale

Ai sensi del comma 349 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, 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 ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno.

Il lavoratore OTDO ha quindi diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Stante l'attrazione del LOAgri nel complessivo sistema normativo della previdenza agricola, 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.

Ai fini dell'implementazione della posizione assicurativa, l'Istituto sottrarrà dalla contribuzione figurativa relativa alle eventuali prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo.

7.1 Cumulo delle pensioni con i compensi per prestazioni agricole

Il comma 349 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 dispone che il compenso erogato per LOAgri è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

Come chiarito nella premessa, la disciplina del LOAgri ha carattere transitorio in quanto si applica per il biennio 2023-2024.

7.1.1 Pensionati destinatari

Il comma 344 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 individua tra i destinatari della disposizione i pensionati di vecchiaia o di anzianità.

Considerato che la pensione di vecchiaia, di anzianità e il trattamento di prepensionamento a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima sono cumulabili con i redditi da lavoro e considerato altresì che la pensione anticipata ha sostituito la pensione di anzianità, il citato comma 349, nel prevedere la cumulabilità dei trattamenti pensionistici con i compensi in argomento, trova applicazione anche nei confronti dei titolari di:

- a) pensione anticipata precoci di cui all'articolo 1, commi da 199 a 205, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- b) pensione "quota 100" di cui all'articolo 14 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni (cfr. l'art. 1, comma 87, della legge 30 dicembre 2021, n. 234);
- c) pensione anticipata flessibile di cui all'articolo 14.1 del decreto-legge n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 (cfr. l'art. 1, commi 283 e 284, della legge n. 197/2022).

7.1.2 Efficacia temporale

L'articolo 21 della legge n. 197/2022 stabilisce, quale data di entrata in vigore, il 1° gennaio 2023. Pertanto, la cumulabilità introdotta dalla norma sopra indicata opera relativamente ai compensi per le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato, svolte dal 1° gennaio 2023, nel limite di 45 giornate annue stabilito dal citato comma 344 dell'articolo 1 della medesima legge. Il successivo comma 349 precisa che tale limite è riferito all'anno civile. Conseguentemente, il limite di cumulabilità è compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno.

Considerato che le prestazioni di lavoro in argomento possono essere rese dai pensionati individuati dalla norma, si precisa che nei confronti dei titolari di pensione anticipata liquidata anteriormente al 2023, il suddetto criterio opera per le giornate svolte dal 1° gennaio 2023.

In caso di superamento del limite di 45 giornate annue, considerato che il rapporto di lavoro si trasforma in lavoro a tempo indeterminato (cfr. il comma 354 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023), si applica il divieto di cumulo della pensione anticipata con i redditi da lavoro, disciplinato dalle disposizioni specifiche previste per le pensioni sopra indicate, con effetto dal primo giorno di prestazione lavorativa.

8. Violazioni e sanzioni

La normativa del LOAgri, all'articolo 1, comma 354, della legge n. 197/2022, prevede la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'ipotesi di superamento del limite di durata di 45 giornate annue per singolo lavoratore.

Lo stesso comma dispone l'applicazione di una sanzione a carico del datore di lavoro da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata in cui risulti accertata una violazione, consistente sia nell'utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono prestare LOAgri, sia nella violazione dell'obbligo di comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego, a meno che tali violazioni non siano conseguenza di informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.

In tali casi, non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Il Direttore Generale

[1] Tipologia di provvidenza introdotta dall'articolo 13, comma 6-bis, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

[2] Stante il divieto di assumere coloro che abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti, è ovviamente precluso l'accesso a tale tipologia contrattuale ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato (OTI) percettori di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA).

[3] Cfr. il comma 349 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023: *"Per il lavoratore il compenso erogato nei termini di cui al comma 348 è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico. 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 ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno"*.

[4] 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'articolo 6, comma 1, del decreto ministeriale 9 luglio 2008, e nei limiti stabiliti dall'articolo 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 679/2016 e delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali.

[5] Il comma 343 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, dispone che: *"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, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato"*.

[6] Cfr. il comma 352 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, in base al quale *"il datore di lavoro effettua all'Istituto nazionale della previdenza sociale il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione [...]"*.

[7] Si ricorda che ai sensi dell'articolo 6, comma 14, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, le scadenze previste per il pagamento della contribuzione agricola (che viene effettuato con il sistema della delega F24) sono le seguenti: I trimestre - 16 settembre, II trimestre - 16 dicembre, III trimestre - 16 marzo dell'anno successivo, IV trimestre - 16 giugno dell'anno successivo. Al riguardo si ricorda altresì che il processo di liquidazione dei contributi dovuti in relazione alla base imponibile dichiarata nei flussi Uniemens-PosAgri è assistito dall'Istituto mediante il sistema di tariffazione.

[8] In caso il datore di lavoro disponga di più CIDA, dovrà essere utilizzato quello afferente ai fondi agricoli sui quali espletterà la propria prestazione il lavoratore OTDO.