

Il lavoro che cambia

11 novembre 2025

Base Hotel | Noventa di Piave VE

IL DATORE DI LAVORO IN AGRICOLTURA

Tania Boatto - Responsabile Ufficio Paghe Agrimpresa Veneto Srl

 **Agrimpresa**
Veneto s.r.l.

 Confagricoltura
Treviso  Confagricoltura
Venezia  Confagricoltura
Belluno

Agrimpresa Veneto Srl



COSA SI DEVE FARE QUANDO SI DECIDE DI ASSUMERE DEI DIPENDENTI?



L'assunzione di personale agricolo comporta una serie di adempimenti obbligatori che il datore di lavoro deve rispettare scrupolosamente.

Dalla comunicazione preventiva all'iscrizione agli enti previdenziali, ogni passaggio è regolato da precise tempistiche e modalità operative che devono essere conosciute e applicate correttamente.

Il mancato rispetto di questi obblighi può comportare sanzioni amministrative e penali, oltre a creare situazioni di irregolarità che possono portare alla sospensione dell'attività imprenditoriale.

È quindi essenziale conoscere tutti gli step necessari prima di procedere con l'assunzione.

Obblighi contrattuali

01

Comunicazione preventiva Unilav

Il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione UNILAV di assunzione entro le 24 ore prima dell'inizio del lavoro.

02

Verifica documentazione

Bisogna verificare attentamente che il dipendente abbia la documentazione idonea per essere assunto, con particolare attenzione per i cittadini extra UE che devono essere in possesso di un valido permesso di soggiorno.

03

Comunicazioni successive

Tutte le comunicazioni relative a proroga, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro possono essere effettuate entro 5 giorni dall'evento in questione.

Obblighi previdenziali e assistenziali

1

Denuncia Aziendale INPS

Inviare la denuncia aziendale D.A. entro 30 giorni dall'inizio dell'attività con dipendenti.

Questo comporta un invio mensile di denuncia Posagri (ex DMAG) che poi si traduce nel pagamento trimestrale dei contributi SCAU.

Scadenze

16/09 (1 trimestre) 16/12 (2 trimestre) 16/03 (terzo trimestre)
16/06 (4 trimestre)

2

Operai Agricoli e INAIL

Per gli operai agricoli, l'INAIL (ente preposto contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) è compreso nella contribuzione INPS.

L'unico adempimento richiesto è la registrazione sul portale INAIL come "DITTA NON INAIL".

3

Impiegati e Quadri - ENPAIA

Per le figure di impiegati e quadri agricoli, invece, è prevista l'iscrizione all'ENPAIA, l'ente nazionale di previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura, con obblighi contributivi specifici e distinti.

Obblighi amministrativi e fiscali

Sostituto d'imposta

Secondo l'art. 64 del D.P.R. n. 600/1973, il datore di lavoro diventa "sostituto d'imposta". Questo significa che assume l'obbligo di trattenere e versare le imposte del dipendente direttamente alla fonte.

Trattenute mensili

Ogni mese, nella busta paga, il datore di lavoro è il soggetto obbligato al pagamento delle imposte in sostituzione del dipendente: IRPEF, addizionali regionali e addizionali comunali, sia a titolo di acconto che definitivo.

Principali dichiarativi fiscali

Certificazione Unica

Assistenza fiscale

Modello 770

CCNL AGRICOLTURA

Il settore agricolo italiano è regolato da diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ciascuno specifico per le diverse tipologie di attività e aziende. La corretta applicazione del CCNL appropriato è fondamentale per garantire i diritti dei lavoratori e la conformità normativa.

Operai agricoli e florovivaisti

Il principale CCNL per i lavoratori delle aziende agricole e florovivaistiche, che copre la maggioranza dei rapporti di lavoro nel settore primario.

Contoterzisti

Contratto specifico per le imprese che svolgono attività meccaniche e servizi agricoli per conto terzi.

Cooperative agricole

CCNL dedicato ai dipendenti delle cooperative che operano nel settore della produzione e trasformazione agricola.

Allevamenti e consorzi zootecnici

Contratto per le attività di allevamento e le strutture consortili del settore zootecnico.

Consorzi di bonifica

CCNL per i dipendenti degli enti che si occupano della gestione e manutenzione delle opere irrigue e di bonifica.

Consorzi agrari

Contratto specifico per i lavoratori dei consorzi che forniscono servizi e prodotti agli agricoltori.

Sistemazioni idraulico-forestale

CCNL dedicato alle attività di manutenzione e sistemazione del territorio montano e forestale.



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il sistema a due livelli

Primo livello: CCNL Nazionale

Il CCNL per operai agricoli e florovivaisti costituisce il primo livello di contrattazione collettiva e rappresenta la base normativa ed economica per tutto il settore.

Questo contratto nazionale definisce il sistema delle relazioni tra le parti sociali, stabilisce le condizioni normative ed economiche fondamentali relative alle prestazioni di lavoro e determina il ruolo e le competenze del secondo livello provinciale di contrattazione.

Il CCNL nazionale fornisce quindi il quadro generale entro cui devono muoversi le contrattazioni territoriali, garantendo uniformità e tutele minime su tutto il territorio nazionale.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione provinciale

1

Competenza territoriale

Ogni organizzazione provinciale è competente rispetto al territorio dove viene prestata l'attività lavorativa e definisce le specifiche condizioni applicabili localmente.

2

Materie definite

I contratti provinciali disciplinano gli aspetti lavorativi concreti come le mansioni specifiche e gli aspetti retributivi dettagliati.

3

Maggiorazioni e welfare

Definiscono le maggiorazioni salariali per straordinari, lavoro festivo e notturno, oltre alle previsioni in materia sindacale, salute dei lavoratori e welfare aziendale.



INQUADRAMENTO DEI DIPENDENTI

Tipologie contrattuali nel settore agricolo

Il rapporto di lavoro agricolo può assumere diverse forme contrattuali, ciascuna con caratteristiche specifiche che devono essere valutate attentamente in base alle esigenze produttive dell'azienda e alle normative vigenti.



Tempo indeterminato

Rapporto di lavoro senza scadenza prefissata, che garantisce stabilità occupazionale e continuità nella prestazione lavorativa.



Tempo determinato

Contratto con data di inizio e fine predefinita, particolarmente diffuso in agricoltura per far fronte alle esigenze stagionali.



Tempo parziale

Orario di lavoro ridotto rispetto al tempo pieno, disponibile sia a tempo indeterminato che determinato.



Somministrazione

Lavoro tramite agenzia interinale che fornisce temporaneamente personale all'azienda agricola utilizzatrice.



Apprendistato

Contratto di formazione e lavoro rivolto ai giovani, che combina attività lavorativa e percorso formativo professionalizzante.

OPERAI AGRICOLI

Gli operai agricoli si suddividono in due macro-categorie principali, ciascuna con caratteristiche, obblighi e diritti specifici:

- **Operai a Tempo Determinato (OTD):** rappresentano la forma contrattuale più diffusa nel settore agricolo, utilizzata per rispondere alle esigenze stagionali e alle punte di lavoro legate ai cicli produttivi.
- **Operai a Tempo Indeterminato (OTI):** garantiscono continuità lavorativa e stabilità occupazionale, con un rapporto di lavoro stabile nel tempo.

Le tre Aree Professionali

1

Area Professionale

Lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali per lo svolgimento di lavori complessi che richiedono apposita specializzazione.

2

Area Professionale

Lavoratori che svolgono compiti di minore complessità, con conoscenze e capacità professionali acquisite attraverso la pratica o il conseguimento di un titolo specifico.

3

Area Professionale

Lavoratori che svolgono mansioni semplici e generiche, che non richiedono particolari competenze tecniche o esperienza specifica.

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (O.T.I.)

Il contratto individuale di lavoro

Periodo di prova

Durata e condizioni del periodo iniziale di prova, durante il quale entrambe le parti possono recedere liberamente dal rapporto senza preavviso.

Livello e mansioni

Specificazione dell'area professionale di inquadramento e descrizione dettagliata delle mansioni che il lavoratore dovrà svolgere.

Orario di lavoro

Indicazione dell'orario settimanale, della distribuzione giornaliera e delle eventuali modalità di articolazione flessibile della prestazione.

Ferie e festività

Numero di giorni di ferie annuali spettanti e disciplina del godimento delle festività nazionali e locali previste dal contratto.

Lavoro straordinario e notturno

Condizioni e modalità di svolgimento del lavoro straordinario e del lavoro nelle ore notturne, con le relative maggiorazioni retributive.

Mensilità aggiuntive

Previsione della maturazione e modalità di corresponsione della tredicesima e quattordicesima mensilità, come stabilito dal CCNL e dai contratti provinciali.

OPERAI A TEMPO DETERMINATO (O.T.D.)

La flessibilità del contratto agricolo

Il contratto a termine rappresenta la tipologia contrattuale più utilizzata nel settore agricolo, grazie alla sua capacità di adattarsi perfettamente alle esigenze stagionali e ai cicli produttivi tipici dell'attività agricola.

Una caratteristica fondamentale del settore agricolo è che **tutti gli obblighi previsti per la generalità dei contratti a termine non trovano applicazione** nei rapporti di lavoro instaurati con gli operai agricoli a tempo determinato.

Questo significa che non si applicano:

- Il limite massimo di proroghe consentite
- Gli intervalli obbligatori tra un contratto e l'altro (stop and go)
- Il limite complessivo dei 24 mesi di durata

Le tre tipologie di contratto a termine

Il sistema contrattuale agricolo prevede tre diverse tipologie di contratto a tempo determinato, ciascuna progettata per rispondere a specifiche esigenze organizzative e produttive dell'azienda agricola.

1ª TIPOLOGIA DI CONTRATTO A TERMINE

Lavori stagionali e sostituzioni

La prima tipologia di contratto a tempo determinato è la più flessibile e può essere utilizzata in diverse situazioni operative che caratterizzano l'attività agricola quotidiana.

Lavori di breve durata

Per attività stagionali o di carattere saltuario che richiedono personale per periodi limitati, in corrispondenza di picchi di lavoro legati alle specifiche fasi colturali.

Sostituzione lavoratori assenti

Per sostituire temporaneamente lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità o altre cause che comportino l'assenza dal lavoro con diritto alla conservazione del posto.

Fasi lavorative specifiche

Per l'esecuzione di singole operazioni all'interno del ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie, come indicate dai Contratti Provinciali di riferimento territoriale.





2^a TIPOLOGIA DI CONTRATTO A TERMINE

Contratto con garanzia occupazionale almeno 101 giornate

Questa seconda tipologia rappresenta una forma contrattuale più strutturata, che offre maggiori garanzie al lavoratore pur mantenendo la flessibilità necessaria all'azienda agricola.

Si tratta dell'instaurazione di un **rapporto a termine per l'esecuzione di più lavori stagionali o più fasi lavorative nell'arco dell'anno**, caratterizzato da un elemento distintivo fondamentale.

Il datore di lavoro si impegna a garantire al lavoratore un **numero minimo di giornate di lavoro annue superiore a 100**, creando così una forma di stabilità occupazionale anche all'interno di un rapporto formalmente a tempo determinato.

Questa tipologia è particolarmente adatta per aziende con cicli produttivi diversificati che necessitano di personale qualificato per più periodi nell'arco dell'anno, garantendo al lavoratore una continuità reddituale significativa.

3^a TIPOLOGIA DI CONTRATTO A TERMINE

Contratto per lavoro continuativo 180

La terza tipologia di contratto a tempo determinato riguarda situazioni di impiego più consistente e continuativo del lavoratore nell'ambito dell'azienda agricola.

Si applica ai **lavoratori con contratto di lavoro a termine già originariamente stipulato per un numero di giornate di lavoro effettive superiore a 180**, da svolgersi in via continuativa nello stesso rapporto lavorativo.

Questa forma contrattuale è destinata a situazioni in cui l'azienda agricola ha esigenze produttive che richiedono una presenza lavorativa prolungata e sostanzialmente continuativa durante l'anno, pur mantenendo formalmente la natura a termine del rapporto.

La continuità della prestazione e il numero elevato di giornate previste rendono questa tipologia contrattuale quella che più si avvicina, nella sostanza, a un rapporto di lavoro stabile, pur conservando la forma del tempo determinato.



Trasformazione del contratto a termine in tempo indeterminato: Il diritto alla stabilizzazione

Il sistema contrattuale agricolo prevede un importante meccanismo di stabilizzazione del rapporto di lavoro, che consente al lavoratore a tempo determinato di ottenere la trasformazione in un contratto a tempo indeterminato al verificarsi di determinate condizioni.

01

Requisito delle 180 giornate

L'operaio può richiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato quando, nel corso dei 12 mesi successivi all'assunzione, supera le 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda.

02

Comunicazione scritta obbligatoria

La facoltà deve essere esercitata dal lavoratore a pena di decadenza entro 6 mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate, mediante comunicazione scritta al datore di lavoro.

03

Verifica dei requisiti

Il datore di lavoro deve verificare che non ricorrano le eccezioni previste che impediscono la trasformazione del rapporto.

Esclusioni dal diritto alla trasformazione

La possibilità di trasformare il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato **non trova applicazione** nei seguenti casi:

Sostituzioni temporanee

Per rapporti instaurati per la sostituzione di altri lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, infortunio, etc.).

Contratti con garanzia minima

Per i rapporti di lavoro originariamente instaurati a tempo determinato con la cosiddetta "garanzia minima" di giornate di lavoro (101 - 180 gg)

RAPPORTI OTI e OTD PART-TIME

Il lavoro a tempo parziale in agricoltura

Il contratto a tempo parziale rappresenta una forma di flessibilità che può essere applicata sia ai rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, consentendo di modulare l'orario di lavoro in base alle esigenze reciproche di azienda e lavoratore.

Minimi di durata della prestazione individuale

La normativa stabilisce dei limiti minimi di durata per garantire che il part-time mantenga una dimensione significativa e sostenibile per il lavoratore:

24h

Prestazioni settimanali

Minimo garantito per chi lavora con orario ridotto su base settimanale

72h

Prestazioni mensili

Soglia minima per contratti part-time calcolati su base mensile

500h

Prestazioni annuali

Limite minimo annuale per garantire una presenza lavorativa significativa

- 📄 **Flessibilità territoriale:** I contratti provinciali possono stabilire limiti inferiori rispetto a quelli indicati, adattando le soglie minime alle specificità e alle esigenze del territorio e delle colture locali.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E STAGIONALE

Formare i giovani in agricoltura

L'apprendistato professionalizzante può essere utilizzato anche nel settore agricolo, rappresentando un'importante opportunità per formare giovani lavoratori e inserirli stabilmente nel settore. L'assunzione di un apprendista deve essere effettuata obbligatoriamente **per iscritto**, con l'indicazione dettagliata di tutti gli elementi fondamentali del percorso formativo e professionale.

Elementi obbligatori del contratto

- Durata del periodo di apprendistato e periodo di prova iniziale
- Livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale
- Qualifica contrattuale acquisibile al termine del rapporto

Durata massima dell'apprendistato

1^a Area

36 mesi per operai con mansioni complesse

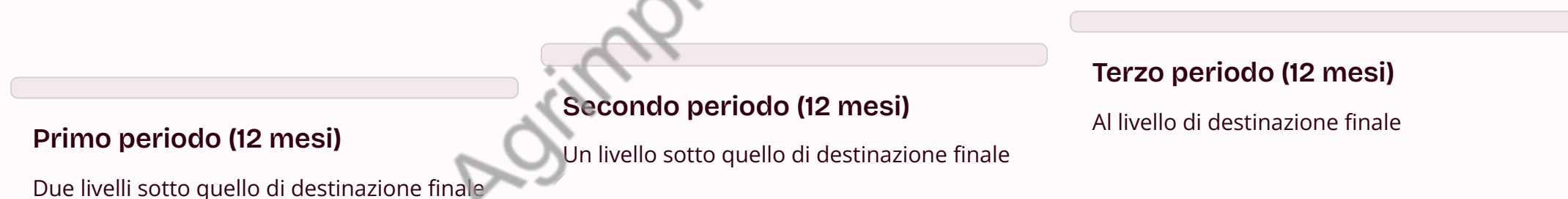
2^a Area

36 mesi per operai con competenze intermedie

3^a Area

24 mesi per operai con mansioni semplici

Inquadramento e trattamento economico progressivo



Apprendistato stagionale

Gli imprenditori agricoli che svolgono attività in cicli stagionali possono concludere **contratti di apprendistato anche a tempo determinato** (art. 44, comma 5, D.lgs. 81/2015), limitatamente alle mansioni relative alla prima e seconda area professionale.

In questo caso, l'inquadramento e il trattamento economico degli operai assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore a quello previsto per il livello professionale minimo dell'area di destinazione.

Gli apprendisti operai ricevono inoltre il pagamento degli istituti di retribuzione indiretta e differita con le medesime modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

DIFFERENZE TRA OTI E OTD

Due regimi a confronto

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (OTI)

Periodo di prova

Variabile in base all'area: 26 giorni per la 1^a area, 20 giorni per la 2^a area, 14 giorni per la 3^a area

Ferie annuali

26 giorni di ferie retribuite all'anno, da godere secondo accordi con il datore di lavoro

Festività

Diritto alle festività nazionali retribuite come giornate di lavoro ordinario

Mensilità aggiuntive

Maturazione e corresponsione di tredicesima e quattordicesima mensilità

OPERAI A TEMPO DETERMINATO (OTD)

Periodo di prova

Se il contratto è inferiore a 30 giorni lavorativi non c'è periodo di prova. Se superiore a 30 giorni, sono previsti 2 giorni di prova

Ferie

Non ci sono ferie separate: sono ricomprese nel terzo elemento della retribuzione

Festività

Non vengono corrisposte separatamente: sono ricomprese nel terzo elemento

Mensilità aggiuntive

Non vengono pagate separatamente: sono ricomprese nel terzo elemento (30,44%)

COSE COMUNI TRA OTI E OTD

Elementi condivisi dei due regimi

Nonostante le differenze sostanziali nel trattamento economico e normativo, gli operai a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato condividono alcuni elementi fondamentali relativi all'organizzazione del lavoro e alle sue modalità di svolgimento.



Orario di lavoro

39 ore settimanali rappresentano l'orario ordinario di lavoro per entrambe le tipologie contrattuali, distribuito normalmente su 5 o 6 giorni lavorativi.



Lavoro straordinario

Non può superare le **3 ore giornaliere** e le **18 ore settimanali**, con un massimo di **300 ore annue**. Può essere richiesto in casi di stretta necessità, soprattutto quando la mancata esecuzione del lavoro può pregiudicare le colture e la produzione.



Lavoro notturno

Definito come il lavoro prestato **dalle 20:00 alle 6:00** durante l'ora solare e **dalle 22:00 alle 5:00** durante l'ora legale. Comporta maggiorazioni retributive specifiche.

ASPETTI RETRIBUTIVI

La struttura della retribuzione

Operai a Tempo Indeterminato e Impiegati

La retribuzione è strutturata in modo articolato e comprende diverse componenti:

- **Salario contrattuale:** espresso in misura mensile (per 26 giorni) o oraria (per 169 ore)
- **Tredicesima mensilità:** corrisposta generalmente nel mese di dicembre
- **Quattordicesima mensilità:** pagata solitamente a metà anno
- **Scatti periodici di anzianità:** maturano ogni due anni nel limite massimo di 5 scatti
- **Festività:** retribuite come giornate ordinarie di lavoro
- **Festività del 4 novembre:** trattamento specifico previsto dal CCNL
- **Festività abolite:** 4 giorni di riposo compensativo o pagamento di 4 giornate aggiuntive

Operai a Tempo Determinato

Il sistema retributivo degli OTD è semplificato ma completo:

Salario contrattuale orario a cui si aggiunge il **terzo elemento**, pari al **30,44%** del salario base.

Il terzo elemento è fondamentale perché rappresenta la retribuzione indiretta e differita maturata nel corso del rapporto di lavoro che, a causa della discontinuità della prestazione, non potrebbe altrimenti trovare puntuale corrispondenza.

Il terzo elemento comprende:

- Ferie non godute
- Festività nazionali
- Tredicesima mensilità
- Quattordicesima mensilità

Questa percentuale viene calcolata su ogni ora retribuita e corrisposta direttamente in busta paga.

RETRIBUZIONI PROVINCIALI

Tablelle retributive territorio per territorio

**RETRIBUZIONI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO
DAL 01/10/2024 - PROVINCIA DI VENEZIA**
Contratto Nazionale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Fiorovivaisti del 23 maggio 2022
e
Contratto Provinciale del 24 settembre 2024

Area	Livello	Qualifica	Retribuzione Contrattuale Oraria	Terzo Elemento 30,44%	Totale Orario	Totale Giorno su 6h e 30 min.	Importi Orari T.F.R. (8,63%)
1	A	Specializzato S	€ 11,71	€ 3,56	€ 15,27	€ 99,26	€ 1,01
	B1	Specializzato	€ 11,36	€ 3,46	€ 14,82	€ 96,33	€ 0,98
	B2	Specializzato	€ 11,02	€ 3,35	€ 14,37	€ 93,41	€ 0,95
2	C	Qualificato Super	€ 10,36	€ 3,15	€ 13,51	€ 87,82	€ 0,89
	D	Qualificato	€ 9,81	€ 2,99	€ 12,80	€ 83,20	€ 0,85
3	E	Comune	€ 8,62	€ 2,62	€ 11,24	€ 73,06	€ 0,74
				39,07% per operaio raccolta			
	F	Raccolta	€ 6,38	€ 2,49	€ 8,87	€ 57,66	
				30,44% per operaio raccolta			
		Raccolta dal 01/01/2025	€ 6,38	€ 1,94	€ 8,32	€ 54,08	€ 0,55

**RETRIBUZIONI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO
DAL 01/10/2024 - PROVINCIA DI VENEZIA**
Contratto Nazionale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Fiorovivaisti del 23 maggio 2022
e
Contratto Provinciale del 24 settembre 2024

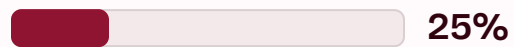
Area	Livello	Qualifica	Retribuzione Contrattuale Mensile	Totale Orario (mensile: 169 ore)	Totale Giorno su 6h e 30 min. (mensile: 26 gg.)	Scatti di Anzianità valore mensile
1	A	Specializzato S	€ 1.978,51	€ 11,71	€ 76,10	€ 12,78
	B1	Specializzato	€ 1.920,16	€ 11,36	€ 73,85	€ 12,50
	B2	Specializzato	€ 1.861,80	€ 11,02	€ 71,61	€ 12,50
2	C	Qualificato Super	€ 1.750,26	€ 10,36	€ 67,32	€ 11,93
	D	Qualificato	€ 1.658,30	€ 9,81	€ 63,78	€ 11,36
3	E	Comune	€ 1.457,11	€ 8,62	€ 56,04	€ 9,89

LAVORO STRAORDINARIO

Maggiorazioni retributive per tipologia

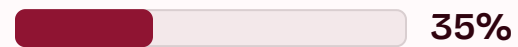
Il lavoro straordinario, festivo e notturno comporta il pagamento di maggiorazioni percentuali sulla retribuzione ordinaria. Le percentuali variano in base alla tipologia di lavoro e al settore di appartenenza.

OPERAI AGRICOLI



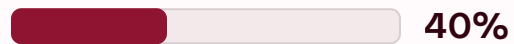
Lavoro straordinario

Maggiorazione per ore oltre l'orario ordinario in giorni feriali



Lavoro festivo

Maggiorazione per lavoro prestato nei giorni festivi



Straordinario notturno e festivo

Combinazione di straordinario notturno o straordinario in giorno festivo



Lavoro festivo notturno

Maggiorazione massima per lavoro notturno in giorno festivo



Turni periodici notturni/festivi

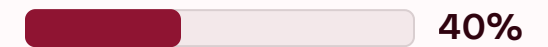
Maggiorazione ridotta per lavoro notturno e festivo in regolari turni

OPERAI FLOROVIVAISTI



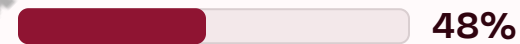
Lavoro straordinario

Maggiorazione per ore oltre l'orario ordinario in giorni feriali



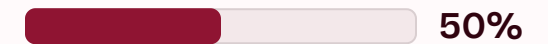
Lavoro festivo

Maggiorazione per lavoro prestato nei giorni festivi



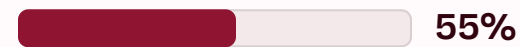
Lavoro notturno

Maggiorazione specifica per il settore florovivaistico



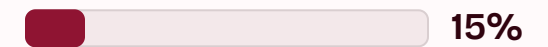
Straordinario festivo

Combinazione di lavoro straordinario in giorno festivo



Lavoro festivo notturno

Maggiorazione massima per lavoro notturno in giorno festivo



Turni periodici notturni/festivi

Maggiorazione ridotta per lavoro in regolari turni

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Obblighi del datore di lavoro

L'obbligo del datore di lavoro agricolo in materia di TFR differisce sostanzialmente a seconda che le somme dovute siano corrisposte nei confronti di operai agricoli a tempo indeterminato oppure a tempo determinato.

Operai a Tempo Indeterminato (OTI)

Gli OTI seguono le regole generali previste dall'**articolo 2120 del Codice Civile**.

Il calcolo prevede l'accantonamento della quota annua di TFR secondo la formula:

Retribuzione lorda annua corrisposta a titolo non occasionale ÷ 13,5

Questa quota viene accantonata ogni anno e rivalutata secondo gli indici ISTAT, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Operai a Tempo Determinato (OTD)

Per gli OTD il sistema di calcolo è semplificato e standardizzato.

Il **TFR lordo corrisponde all'8,63%** del salario contrattuale lordo definito a livello provinciale.

Questa percentuale viene calcolata sulla retribuzione lorda e corrisposta al termine di ogni rapporto di lavoro, senza necessità di accantonamenti annuali.

Destinazione del TFR: due opzioni

AGRIFONDO

Gli operai agricoli possono destinare il proprio TFR al fondo pensione complementare di settore. **AGRIFONDO** è il Fondo Pensione complementare a capitalizzazione specifico per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, che garantisce una pensione integrativa.

TFR IN AZIENDA

In alternativa, il lavoratore può scegliere di mantenere il TFR presso l'azienda datrice di lavoro, secondo le modalità tradizionali di accantonamento previste dalla legge.

CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

Aliquote e oneri contributivi

La tabella sopra riportata illustra le aliquote contributive applicabili nel settore agricolo. Il sistema contributivo prevede una ripartizione degli oneri tra datore di lavoro e lavoratore, con percentuali che variano in base alla tipologia di inquadramento e alle specifiche normative previdenziali vigenti.

È fondamentale che il datore di lavoro calcoli correttamente i contributi dovuti e li versi puntualmente all'INPS secondo le scadenze trimestrali stabilite, per evitare sanzioni e garantire la copertura previdenziale dei lavoratori.

La contribuzione comprende diverse voci: assicurazione generale obbligatoria (AGO), assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (già inclusa per gli operai), contributi di disoccupazione agricola, maternità e assegni familiari.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DAL 1° GENNAIO 2025 - 31 DICEMBRE 2025

Generalità aziende agricole - PROVINCIA DI VENEZIA

		Totali %	A carico azienda %	A carico lavoratore %
<i>Contributi INPS</i>	OTI	47,3365	38,4965	8,84 (fiscalmente deducibile)
	OTD	47,1365	38,2965	8,84 (fiscalmente deducibile)
<i>Contributo fondo integrazione malattia e infortunio (FIMI)</i>		0,94	0,47	0,47 (fiscalmente non deducibile)
<i>Contributo assistenza contrattuale provinciale</i>		1,16	0,33	0,83 (fiscalmente non deducibile)
<i>Contributo assistenza contrattuale nazionale</i>		0,50	0,30	0,20 (fiscalmente non deducibile)
<i>Contributo Confagricoltura</i>		0,45	0,45	
<i>EBAN</i>	OTI	0,30	0,30	
	OTD	0,60	0,60	
<i>Quote sindacali lavoratori</i>		0,60 sulla retribuzione tabellare maggiorata degli scatti		0,60 sulla retribuzione tabellare maggiorata degli scatti
TOTALE OTI		50,6865	40,3465	10,34
TOTALE OTD		50,7865	40,4465	10,34

TUTELA PREVIDENZIALE - MALATTIA

Differenze tra OTI e OTD

Malattia OTI

Per gli operai a tempo indeterminato, il trattamento di malattia prevede che **il datore di lavoro anticipi la quota INPS** e integri la retribuzione tramite le Casse Extra Legem.

Carenza e integrazione

I **primi 3 giorni** sono a carico del datore con integrazione della Cassa Extra Legem per raggiungere il 100% della retribuzione.

Indennità INPS

- **Dal 4° al 20° giorno:** INPS paga il 50%, integrato dalla Cassa Extra Legem
- **Dal 21° giorno fino a 180 giorni:** INPS paga il 66%, integrato dalla Cassa Extra Legem

Il sistema di tutela della malattia garantisce ai lavoratori agricoli una copertura economica durante i periodi di assenza per motivi di salute, con modalità differenziate che tengono conto della diversa natura del rapporto di lavoro.

Malattia OTD

Per gli operai a tempo determinato, il sistema è completamente diverso: la malattia viene pagata **direttamente dall'INPS e dalle Casse Extra Legem**, senza che il datore di lavoro debba anticipare alcuna somma.

Requisiti di accesso

L'indennità di malattia spetta **solo se si sono lavorate almeno 51 giornate** nell'anno o nei due anni precedenti.

Procedura

Il lavoratore o il datore di lavoro devono:

1. Compilare il modello **INDMAL** per l'INPS
2. Solo successivamente richiedere l'integrazione all'Ente Bilaterale competente

TUTELA INFORTUNI

Trattamento economico e procedure

Il trattamento degli infortuni sul lavoro rappresenta una tutela fondamentale per i lavoratori agricoli. Per quanto riguarda l'aspetto retributivo, **il trattamento degli infortuni a livello economico è uguale sia per gli OTI che per gli OTD.**

Obblighi del datore di lavoro

01

Denuncia immediata

La denuncia di infortunio va inviata all'INAIL **entro 48 ore dall'evento**, sia per infortuni lievi che gravi. Il rispetto di questa tempistica è obbligatorio per legge.

02

Anticipo retributivo limitato

Il datore di lavoro anticipa **solo il giorno dell'infortunio e i successivi 3 giorni di carenza**. Dal quarto giorno in poi, l'onere economico passa all'INAIL e alla Cassa Extra Legem.

Schema delle indennità per infortunio

Giorno dell'evento	100%	-	-
Successivi 3 giorni	60%	-	40%
Dal 5° al 90° giorno	-	60%	40%
Dal 91° giorno in poi	-	75%	25%

Questo sistema integrato garantisce al lavoratore infortunato il **100% della retribuzione** per tutta la durata dell'assenza, grazie alla combinazione delle prestazioni erogate dal datore di lavoro, dall'INAIL e dal Fondo di assistenza contrattuale.

ALTRI EVENTI E PRESTAZIONI PREVIDENZIALI

Tutele specifiche per diverse situazioni

CISOA - Cassa Integrazione

Disponibile **solo per gli OTI** che hanno svolto almeno **181 giornate nell'anno**. Va richiesta entro **15 giorni dall'inizio della sospensione** per eventi atmosferici, intemperie, mancanza di lavoro, COVID-19 e altre cause. **Gli OTD sono esclusi** da questa prestazione.

Donazione di sangue

Per gli **OTI**, la prestazione viene **anticipata dal datore di lavoro** e successivamente compensata sui contributi. Per gli **OTD**, viene sempre anticipata in busta paga ma va richiesto il **rimborso entro 30 giorni all'INPS**.

Disoccupazione Agricola

Va richiesta entro il **31 marzo dell'anno successivo** e spetta sia agli OTI che agli OTD che soddisfano determinati requisiti.

Requisiti per ottenere la disoccupazione agricola:

- Aver lavorato per un totale di almeno **102 giornate nel biennio** (le giornate possono essere lavorate anche in altri settori, purché la prevalenza nel biennio sia in agricoltura)
- Far valere un'anzianità assicurativa di almeno **2 anni** (iscrizione negli elenchi dei lavoratori agricoli per due anni consecutivi), OPPURE
- In assenza del biennio, essere iscritti negli elenchi nell'anno di riferimento e avere almeno un contributo settimanale coperto da assicurazione contro la disoccupazione per lavoro extra-agricolo negli anni precedenti

Calcolo dell'indennità

L'indennità di disoccupazione agricola è pari al **40% della retribuzione media giornaliera** e si calcola per un numero di giornate pari a quelle lavorate, con un **massimo di 180 giornate**. L'INPS trattiene il **9% quale contributo di solidarietà**, per un massimo di 150 giorni indennizzati.

Legge 104/92 - Permessi e congedi

I permessi mensili e il congedo straordinario per assistenza a familiari disabili vengono **pagati direttamente dall'INPS**. Va presentato il modello **HANDAGR** per richiedere la prestazione.

Maternità e paternità

Per gli **OTI** segue le regole normali ed è anticipata dal datore di lavoro. Agli **OTD** spetta solo se c'è un rapporto di lavoro in corso d'anno e se sono iscritti negli elenchi nominativi predisposti dall'INPS per almeno **51 giorni** nell'anno precedente il periodo di astensione obbligatoria.

SANZIONI LAVORO IRREGOLARE

Le conseguenze del lavoro "in nero"

Il datore di lavoro che occupa personale "in nero" (lavoratori subordinati impiegati senza preventiva comunicazione di assunzione) è soggetto a pesanti sanzioni amministrative. L'irrogazione delle sanzioni spetta agli uffici territoriali dell'**Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)**.

Tipologie di sanzioni

Omissione o inesattezza comunicazione elementi contrattuali

Sanzione amministrativa da **€ 250 a € 1.600 circa** per omissione o inesattezza nella comunicazione al lavoratore degli elementi essenziali del contratto individuale di lavoro.

Mancata comunicazione di assunzione

Nei casi in cui non è applicabile la maxisanzione, scatta la sanzione amministrativa da **€ 100 a € 500 per ciascun lavoratore** interessato dalla mancata comunicazione al ministero del Lavoro.

Maxisanzione per lavoro sommerso

La sanzione più grave si applica quando il lavoratore viene impiegato senza alcuna comunicazione preventiva. L'importo varia in base alla durata effettiva dell'impiego irregolare:

1

Fino a 30 giorni

Da **€ 1.950 a € 11.700** per ciascun lavoratore irregolare impiegato fino a 30 giorni di lavoro effettivo

2

Da 31 a 60 giorni

Da **€ 3.900 a € 23.400** per ciascun lavoratore irregolare impiegato da 31 fino a 60 giorni di lavoro effettivo

3

Oltre 60 giorni

Da **€ 7.400 a € 46.800** per ciascun lavoratore irregolare impiegato oltre 60 giorni di lavoro effettivo

Le sanzioni sono calcolate **per ogni singolo lavoratore** trovato in situazione irregolare, quindi in caso di più lavoratori "in nero" gli importi si sommano, raggiungendo cifre molto elevate che possono mettere a rischio la sostenibilità economica dell'azienda agricola.

SOSPENSIONE IMPRENDITORIALE

La sanzione più grave: stop all'attività

Oltre alle sanzioni pecuniarie, l'impiego di personale "in nero" può essere punito con il **provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale** interessata dalla violazione. Questo provvedimento cautelare può essere adottato dal personale ispettivo di INL, INPS e INAIL.

Quando scatta la sospensione

La riforma della normativa ha modificato le condizioni necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare. In particolare, la sospensione può essere disposta quando:

Soglia del 10%

Il **numero dei lavoratori irregolari è pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori** presenti sul luogo di lavoro al momento dell'ispezione. Questa percentuale rappresenta una soglia significativa che indica una situazione di irregolarità sistemica.

La sospensione non si applica se l'unico dipendente è impiegato in nero. In questo caso, l'organo di vigilanza ordina l'allontanamento del lavoratore fino alla regolarizzazione.

Gravi violazioni prevenzionistiche

Oltre al lavoro nero, la sospensione scatta immediatamente anche in presenza di **gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, anche in assenza di recidiva. Non è più richiesta alcuna "recidiva" pregressa: il provvedimento si applica subito.

(Mancata elaborazione DVR, mancata fornitura DPI, etc)

Conseguenze della sospensione

1. gli effetti della sospensione decorrono dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.
2. il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza ha effetto immediato.

Revoca della sospensione

Il provvedimento di sospensione può essere revocato solo dopo che l'impresa ha:

- Regolarizzato tutti i lavoratori irregolari con il pagamento delle sanzioni previste in caso di lavoro irregolare
- Eliminato tutte le gravi violazioni in materia di sicurezza con il pagamento delle somme previste per ogni violazione

Grazie per l'attenzione!

Tania Boatto - Resp. Uff. Paghe

Agrimpresa Veneto Srl

mail ufficiopaghe@agricoltorive.it

telefono 041.980000

Agrimpresa Veneto Srl