Memento Pratico

PAGHE E CONTRIBUTI

Agricoli

Spettacolo/Sport

Contabilizzazione costo del personale

2025

Estratto

Lefebvre Giuffrè

INCLUSA VERSIONE DIGITALE

 © Ed. Giuffrè Francis Lefebvre

Piano dell'opera

Note generali sulla costituzione del rapporto di lavoro 48

PARTE I: BUSTA PAGA

TITOLO I **Regole generali**

Cap. 1 **Determinazione della retribuzione lorda** 230
Competenze
Trattenute
Cap. 2 **Retribuzione dal lordo al netto** 600
Retribuzione imponibile
Trattenute contributive
Trattenute fiscali
Trattenute dal netto

TITOLO II **Retribuzione del lavoro prestato**

Cap. 1 **Variazione dell'orario di lavoro** 1000
Cap. 2 **Variazione del luogo di lavoro** 1350
Cap. 3 **Arretrati retributivi** 1550

TITOLO III **Retribuzione delle assenze**

Cap. 1 **Malattia** 1710
Cap. 2 **Maternità e congedi parentali** 1830
Cap. 3 **Infortunio sul lavoro e malattia professionale** 2048
Cap. 4 **Integrazioni salariali** 2300
Cap. 5 **Ferie e permessi per riduzione di orario** 2550
Cap. 6 **Festività** 2755
Cap. 7 **Congedo matrimoniale** 2860
Cap. 8 **Richiamo alle armi** 3000
Cap. 9 **Permessi e congedi retribuiti** 3150

TITOLO IV **Assegno per il nucleo familiare** 3400

TITOLO V **Competenze di fine rapporto** 3650

TITOLO VI **Contrattazione collettiva** 3850

PARTE II: DENUNCIA E PAGAMENTO DI CONTRIBUTI, PREMI E IMPOSTE 4000

PARTE III: CATEGORIE PARTICOLARI DI LAVORATORI

Cap. 1 **Agricoli** 4200
Cap. 2 **Collaboratori coordinati e continuativi** 4302
Cap. 3 **Dirigenti** 4400
Cap. 4 **Edili** 4700

Cap. 5 **Giornalisti** **5000**
Cap. 6 **Lavoratori intermittenti** **5270**
Cap. 7 **Marittimi** **5420**
Cap. 8 **Spettacolo** **5650**
Cap. 9 **Sportivi** **5750**

PARTE IV: COSTO DEL LAVORO

Cap. 1 **Calcolo del costo** **5950**
Costo presunto
Costo effettivo
Cap. 2 **Assunzioni agevolate e valutazione di convenienza** **6300**
Cap. 3 **Contabilizzazione del costo del personale** **7000**

APPENDICE **9000**

INDICE ANALITICO **p. 939**

CAPITOLO 1

Agricoli

SOMMARIO

I. CAMPO DI APPLICAZIONE **4202**
II. OPERAI
a. Definizione **4215**
b. Orario di lavoro **4222**
c. Ferie e festività **4224**
d. Retribuzione **4230**
e. Contributi e premi **4240**
f. Prestazioni **4248**
III. IMPIEGATI
a. Definizione **4260**
b. Orario di lavoro **4262**
c. Ferie e festività **4264**
d. Retribuzione **4266**
e. Contributi e premi **4276**
f. Prestazioni **4281**
IV. QUADRI **4286**
V. APPRENDISTI **4290**
VI. ESEMPI DI CALCOLO **4296**

Il rapporto di lavoro in ambito agricolo è caratterizzato da una **disciplina** lavoristica **speciale**, che si discosta da quella ordinaria, normalmente utilizzata per la generalità dei rapporti di lavoro (art. 2135 c.c.; D.Lgs. 99/2004). Ciò dipende da un caratteristico percorso storico-normativo, legato alle dinamiche e specificità tipiche del settore: si pensi, ad esempio, all'impatto della stagionalità, oppure al significativo apporto di lavoro reso storicamente dai familiari alle attività agricole di famiglia. **4200**

La specialità del settore agricolo implica delle peculiarità a livello giuridico, contrattuale collettivo ma anche operativo-gestionale. Tra gli aspetti più importanti: la notevole divergenza di gestione tra figure operaie e impiegatizie (con la presenza di una doppia contrattazione collettiva, differente per le due tipologie); l'esistenza di procedure, adempimenti ed enti specifici previsti unicamente per il settore; l'esclusione dell'agricoltura da alcune delle normative giuslavoristiche più conosciute, definibili come ordinarie.

Inoltre, poiché l'agricoltura risulta significativamente condizionata dal luogo in cui si svolge l'attività, la **contrattazione collettiva territoriale** assume un ruolo di rilievo, se non addirittura indispensabile, in ragione della sua capacità di dettare regolamentazioni apposite plasmate sulla specifica realtà di riferimento. Nella gestione del rapporto di lavoro agricolo, pertanto, non ci si può esimere dal considerare i vari contratti collettivi territoriali di competenza, laddove presenti (generalmente i contratti collettivi provinciali «CPL», senza che possa essere esclusa la presenza di una contrattazione regionale o interprovinciale), tenuto conto che, a monte, vi è normalmente un CCNL che assegna alla contrattazione territoriale delle deleghe specifiche.

I. Campo di applicazione

Per gestire i rapporti di lavoro in agricoltura, innanzitutto, è necessario individuare quando si configuri tale settore e quando si delinei la figura del datore di lavoro agricolo. **4202**

Una volta appurata la necessità di attuare una gestione agricola, si deve procedere all'analisi del lavoratore considerato e della tipologia di apporto lavorativo richiesto, al fine di inquadrare correttamente le diverse tipologie di contratto attuabili, alle quali conseguono delle particolarità gestionali, operative e previdenziali.

SETTORE AGRICOLO (art. 2135 c.c.) Al fine di definire il settore agricolo è necessario individuare la figura dell'**imprenditore agricolo**, cioè chi esercita una delle seguenti **attività**: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali e attività connesse. **4204**

Per coltivazione del fondo, selvicoltura e allevamento di animali si intendono le attività dirette alla cura ed allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di

carattere vegetale o animale, che utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine.
Si intendono **connesse** le **attività**, esercitate dal medesimo imprenditore agricolo, dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti **prevalentemente** dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali, nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione **prevalente** di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità.
Tale definizione è stata modificata nel tempo, con un allargamento del perimetro dell'agricoltura, ammettendo anche le **aziende** c.d. «**senza terra**» (art. 7 L. 57/2001; D.Lgs. 228/2001). Al fine di valutare la connessione dell'attività con il settore agricolo, devono sussistere i seguenti **requisiti** (Circ. INPS 7 febbraio 2002 n. 34):
– **soggettivo**, che presuppone il compimento dell'attività da parte dello stesso imprenditore agricolo;
– **oggettivo**, nel senso che l'attività deve avere ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali.
Per verificare il concetto di prevalenza - ovvero il superamento o meno del 50% che determina la connessione - deve essere verificata l'intera realtà aziendale, cioè le attrezzature, gli impianti e le strutture produttive, nonché la manodopera occupata, la tipologia di prodotti, la raccolta e lavorazione, la modalità e i tempi di conduzione, l'eventuale utilizzo di contoterzisti (Circ. INPS 14 marzo 2003 n. 53). Laddove venga meno il requisito della prevalenza, l'attività assume carattere industriale o commerciale, in luogo di quella agricola.

> **Precisazioni 1)** Alcune **attività** possono essere **ascritte al settore dell'agricoltura** tramite specifico decreto, oppure tramite legge apposita.
2) Si considerano imprenditori agricoli anche le **cooperative** di imprenditori agricoli ed i loro consorzi quando utilizzano per lo svolgimento delle attività agricole prevalentemente prodotti dei soci, ovvero forniscono prevalentemente ai soci beni e servizi diretti alla cura ed allo sviluppo del ciclo biologico (art. 1, c. 2, D.Lgs. 228/2001).
3) Il **possesso del fondo** non è più un requisito indispensabile per essere imprenditore agricolo (Circ. INPS 7 febbraio 2002 n. 34).

4206 **DATORE DI LAVORO** (art. 2135 c.c.; L. 240/84; D.Lgs. 99/2004; Circ. INPS 20 febbraio 2025 n. 46) È datore di lavoro in agricoltura, normalmente, l'**imprenditore agricolo** come sopra individuato che assume lavoratori dipendenti, indipendentemente dal fatto che sia una persona fisica oppure giuridica (art. 1 D.Lgs. 99/2004).
Tra le figure datoriali vi sono il **coltivatore diretto** o lo **IAP** (imprenditore agricolo professionale). La figura del datore di lavoro in agricoltura, con specifico riferimento all'ambito contributivo, può essere suddivisa in:
– generalità delle aziende agricole;
– aziende Coltivatrici dirette;
– aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale;
– cooperative, anche con processi produttivi di tipo industriale (L. 240/84) o consorzi;
– coloni/mezzadri.

> **Precisazioni 1)** Nel settore agricolo, nel rispetto di particolari condizioni, si può realizzare la **codatorialità**, in presenza di **assunzioni congiunte**. In tal caso sorgono in via automatica gli obblighi solidali, tra tutte le figure datoriali, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro (art. 31, c. 3bis - 3quinquies, D.Lgs. 276/2003; DM 27 marzo 2014). Nell'ipotesi di attuazione della codatorialità, i lavoratori sono iscritti nel libro unico del lavoro dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento, ossia la referente (Circ. INAIL 3 agosto 2022 n. 31).
2) Esistono casi in cui il datore di lavoro, pur non avendo natura strettamente agricola (ad esempio perché inquadrato come artigiano), deve **attivare una gestione agricola per i lavoratori assunti**, in considerazione dell'attività concretamente svolta dal lavoratore dipendente (art. 6 L. 92/79; Circ. INPS 29 dicembre 2023 n. 112); in particolare, ciò avviene, con specifico riferimento al contesto previdenziale e assistenziale, allorquando vi siano operai assunti a tempo indeterminato o determinato, da parte di:
– amministrazioni pubbliche per i lavori di forestazione nonché imprese singole o associate appaltatrici o concessionarie dei lavori medesimi;
– consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento, per le attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e di somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
– imprese che, in forma singola o associata, si dedicano alla cura e protezione della fauna selvatica ed all'esercizio controllato della caccia;

– imprese non agricole singole ed associate, se addetti ad attività di raccolta di prodotti agricoli nonché ad attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli, purché connesse a quella di raccolta;
– imprese che effettuano lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria e forestale, di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, se addetti a tali attività.

Iscrizione alla Gestione Contributiva Agricola (GCA) (Circ. INPS 9 ottobre 2024 n. 91) Nella **tabella** sottostante riepiloghiamo le tipologie d'impresa che sono obbligate all'iscrizione alla Gestione Contributiva Agricola presso l'INPS. **4207**

Tipologia di impresa	Normativa di riferimento
Imprese agricole	• art. 2135 c.c.
Imprese assimilate a quelle agricole	• art. 1, c. 2, D.Lgs. 228/2001 • art. 1, c. 1094, L. 296/2006
Imprese non agricole (settore commercio, servizi, ecc.)	• art. 1 L. 240/84 • art. 6 L. 92/79

LAVORATORE (art. 2135 c.c.; art. 2095 c.c.) Il lavoratore agricolo è, in linea generale e salvo casi eccezionali (v. n. 4206 prec. 2), assunto presso il datore di lavoro agricolo. In agricoltura, prioritariamente, al fine di realizzare una corretta gestione del rapporto di lavoro, è necessario provvedere alla distinzione tra **lavoratori operai** e lavoratori **impiegati**, posto che tra queste due diverse tipologie esistono notevoli divergenze di trattamento. In aggiunta, si deve considerare la possibilità di dover gestire lavoratori con la qualifica di **quadro** o **dirigente**. **4208**
Sulla base della diversa qualifica del lavoratore, è possibile individuare peculiari enti coinvolti, una specifica contrattazione collettiva di riferimento (anche territoriale) e divergenti metodi di contribuzione.
Dunque, i lavoratori in agricoltura si dividono in:
– operai agricoli (a loro volta da suddividere in OTI, OTD: v. n. 4215 e s.);
– impiegati agricoli;
– quadri agricoli;
– dirigenti agricoli.

> Non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro subordinato (ma anche autonomo) le prestazioni svolte da **parenti e affini sino al 6° grado** in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori (art. 74 D.Lgs. 276/2003).

CONTRATTI COLLETTIVI (Circ. INPS 5 ottobre 2007 n. 118) Nel settore dell'agricoltura, i principali CCNL di riferimento, ovvero quelli più comunemente utilizzati, sono: il CCNL 23 maggio 2022 per gli operai (di seguito **CCNL Operai**) e il CCNL 7 luglio 2021 per impiegati e quadri (rinnovato in data 18 giugno 2024: di seguito **CCNL Impiegati**); i quali saranno presi in considerazione nel presente capitolo (con **esclusione** dell'ambito florovivaistico). **4210**
La disciplina dei dirigenti agricoli contenuta nel CCNL 23 febbraio 2022 (di seguito **CCNL Dirigenti Agricoli**), è invece esaminata nel capitolo dedicato ai dirigenti al n. 4550 e s.
Il CCNL, in linea generale, è integrato con le specifiche disposizioni discendenti dalla **contrattazione collettiva territoriale** (normalmente i CPL), e questo sia per le figure impiegatizie che per quelle operaie.
A tal proposito, il CCNL per gli operai agricoli dispone che la **struttura della contrattazione** sia articolata su due livelli: quello nazionale e quello provinciale.
Il CCNL definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione; mentre la contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dal CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale (art. 2 CCNL Operai).
L'esistenza di due diversi livelli di contrattazione è, quindi, come talora accade anche per altri settori, legata alla necessità di meglio perimetrare i diritti e doveri dei lavoratori, tenendo conto della realtà concreta in cui svolge l'attività lavorativa. Soprattutto per l'ambito operaio, la contrattazione provinciale risulta essenziale, necessaria e inderogabile, mentre, per l'ambito impiegatizio, la stessa riveste un ruolo tendenzialmente più marginale, pur consegnando, a sua volta, dei dettami specifici e trattamenti minimi necessariamente da rispettarsi.

Si evidenzia l'esistenza di **ulteriori contratti collettivi** applicabili: il CCNL 4 maggio 2022 per i Consorzi agrari; il CCNL 23 maggio 2023 per i Consorzi di bonifica e il CCNL 9 dicembre 2021 per il settore idraulico-forestale e idraulico-agraria.

4212 **LIBRO UNICO DEL LAVORO** (art. 39 DL 112/2008 conv. in L. 133/2008; art. 3 DL 135/2018 conv. in L. 12/2019; Circ. Min. Lav. 21 agosto 2008 n. 20) I datori di lavoro agricoli devono predisporre il LUL. Tuttavia, in chiave di semplificazione, è consentito, per i datori di lavoro agricoli che assumono lavoratori per un **numero di giornate non superiore a 270** l'anno, l'esonero dal documentare la registrazione delle presenze nel LUL, rendendosi in tal caso necessaria la sola elaborazione del cedolino paga.

4213 **ORGANISMO PAGATORE** (D.Lgs. 74/2018; Determinazione INPS AGEA 28 giugno 2023 n. 7) In agricoltura, nel contesto dell'elaborazione della busta paga, è necessario considerare il ruolo dell'Organismo Pagatore (OP), rappresentato dall'**Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura (AGEA)**.
Tale organismo, tra i molti aspetti, è responsabile della gestione e del controllo delle spese dei due fondi della politica agricola comune (PAC):
– il Fondo europeo agricolo di garanzia (FEAGA);
– il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR).
Per quanto attiene alla gestione del personale dipendente, nel contesto contributivo, è possibile verificare l'esigenza di operare delle compensazioni con i contributi dovuti dal datore di lavoro agricolo attraverso il «Cassetto Previdenziale del contribuente» sull'apposita piattaforma telematica INPS, all'interno della sezione «Compensazioni Agea».

Risulta ormai dismesso l'apposito «Cassetto Previdenziale per le aziende agricole», le cui funzioni sono state inserite all'interno del «Cassetto Previdenziale del contribuente» (Mess. INPS 31 marzo 2025 n. 1086).

II. Operai

a. Definizione

art. 2095 c.c.

4215 In agricoltura i lavoratori subordinati, esclusi quelli con qualifica impiegatizia, si distinguono in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato (art. 12 D.Lgs. 375/93).
Sulla base dell'eventuale termine assegnato alla prestazione di lavoro si configurano:
– l'**OTD** (operaio a tempo determinato) in presenza di un contratto a termine;
– l'**OTI** (operaio a tempo indeterminato), laddove vi sia un contratto senza la previsione di alcun termine.
Per le due tipologie di lavoratore, si applicano discipline fortemente diverse, la cui gestione è prioritariamente dettata dalla contrattazione collettiva di riferimento; in ogni caso, per l'ambito operaio, non si applicano le ordinarie **previsioni di legge** in tema di **contratto a termine** previste per la generalità dei rapporti di lavoro, valide invece per gli impiegati in agricoltura (art. 19 D.Lgs. 81/2015).

Per il biennio 2023-2024, in via provvisoria e **sperimentale**, era stata introdotta la figura dell'**OTDO** (operaio agricolo a tempo determinato **occasionale**), da considerarsi una sotto-tipologia dell'OTD, pur con regole specifiche (art. 1, c. 343-354, L. 197/2022). Tale disciplina non è stata confermata in seguito alla sua scadenza.

4216 **OTI** (art. 12 D.Lgs. 375/93; artt. 21 e 23 CCNL Operai) Sono operai **a tempo indeterminato** i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza previsione di un termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola individuata dal CCNL di riferimento.
Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere trasformato a tempo indeterminato in seguito al superamento dei termini previsti dalla contrattazione collettiva.

Sono da considerare OTI i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di un rapporto di lavoro già disciplinato con precedenti norme agricole o fonti contrattuali inerenti all'agricoltura (L. 633/49 e contratti collettivi provinciali). Questi operai (i cosiddetti «**ex salariati fissi**») mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato i trattamenti già acquisiti in base alla contrattazione collettiva provinciale.

OMISSIS

VI. Esempi di calcolo

4296

Cedolino

1) Operaio agricolo OTI, appartenente all'Area 1, 1° livello, Operaio di stalla specializzato
MESE DI RIFERIMENTO: aprile 2025
CCNL: Operai agricoli
CPL: Provincia di Brescia
PARAMETRI DI BASE

CONTRATTO	DIVISORE CONTRATTUALE ore	
CCNL Operai agricoli e CPL Brescia		169
QUALIFICA/LIVELLO	**DATA ASSUN.**	**DATA CESSAZ.**
Operaio di stalla specializzato	01/08/2024	
	Valori mensili	Valori orari
Minimo contrattuale		10,72
Totale		**10,72**

RETRIBUZIONE

DESCRIZIONE	DATO BASE	ORE/GG.	TRATTENUTE	COMPETENZE	Assoggettamento INPS	Assoggettamento IRPEF
Retribuzione ordinaria	10,720	156		1.672,32		*
Festività	10,720	13		139,36		
Lavoro fest. 35%	14,472	10		144,72		
Straordinario 25%	13,400	4		53,60		
Indennità di aprile **(1)**	102,484	9		922,356		

(1) Mensilità aggiuntiva prevista dal CPL di Brescia (art. 27), da calcolarsi in base al livello e agli scatti del dipendente, oltreché sulla durata del rapporto.

TOTALE COMPETENZE LORDE **2.932,35**

CONTRIBUTI

Imponibile	2.932,00		
Contributi INPS c/dip. **(2)**	8,84%	259,19	
Contributi Cim **(3)**	0,36%	10,56	
Contributo Cac **(3)**	0,9%	26,38	

(2) v. n. 4240
(3) verificare trattenute relative alle casse extra legem e alla bilateralità su CCNL e CPL

IMPOSTE

Imponibile IRPEF **(4)**	2.673,17 + 14,37=2.687,54		
IRPEF lorda **(5)**	618,13		
Detrazione lav.	230,07		
IRPEF netta		388,06	
Addizionale IRPEF			
Ulteriore detrazione mese			55,31

ARROTONDAMENTO PRECEDENTE	0,56	
ARROTONDAMENTO ATTUALE		0,85
TOTALE TRATTENUTE E COMPETENZE	786,21 **(6)**	2.932,36

NETTO DA PAGARE	2.147,00

(4) I contributi alla bilateralità per CIM/CIMMI c/dat. (0,49%), si sommano ai fini dell'ottenimento della base imponibile a livello fiscale.
(5) Utilizzata un'aliquota IRPEF del 23% in considerazione della presenza della mensilità aggiuntiva.
(6) A cui sono stati sommati ipotetici addizionali del valore di 101,46 = per un totale di 786,21 di trattenuta totale

OMISSIS