



SUI NOSTRI CAMPI
SPLENDE SEMPRE
IL SOLE



LAVORARE
ALLA LUCE
DEL SOLE

**CAMPAGNA CONTRO IL LAVORO IRREGOLARE IN AGRICOLTURA
GUIDA PRATICA PER I LAVORATORI STRANIERI
E PER I DATORI DI LAVORO**



**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI**

Progetto cofinanziato da



**UNIONE
EUROPEA**



**MINISTERO
DELL'INTERNO**

Fondo europeo per l'integrazione di cittadini di Paesi terzi



www.lavorareallalucedelsole.it



IL RISPETTO DELLE PERSONE, IL RISPETTO DELLE REGOLE.

L'agricoltura, un'eccellenza italiana che tutto il mondo ci invidia. Uno dei settori su cui puntare per il rilancio del Paese, grazie all'utilizzo di nuove tecnologie e a sistemi di produzione sempre più attenti alla qualità e alla trasparenza.

Troppo spesso, però, nelle nostre campagne si registrano episodi di sfruttamento di lavoratori in gran parte provenienti da Paesi extracomunitari, costretti ad accettare condizioni lavorative svantaggiose a danno della loro salute, sicurezza e dignità. Non dobbiamo più permetterlo.

A rafforzare questo impegno il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (MiPAAF), dal 2010, ha intrapreso il percorso di integrazione dei cittadini extracomunitari promosso e finanziato dal "Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di Paesi Terzi" (FEI).

Il progetto LAVORARE ALLA LUCE DEL SOLE si inserisce in questo percorso, con l'obiettivo di contrastare il lavoro irregolare in agricoltura attraverso una campagna di informazione che promuove i vantaggi del lavoro regolare sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori stranieri.

Ecco, allora il presente opuscolo. Una breve carta dei diritti e dei doveri di entrambi, lavoratori e datori di lavoro, affinché sappiano che operare dentro le regole conviene di più.

Conviene alle imprese, conviene ai lavoratori, conviene all'agricoltura italiana tutta che solo nel rispetto delle persone e delle regole può crescere e creare ricchezza.

Chiunque lavori nel settore agricolo sa che il valore della terra e dei suoi frutti è sacro. Ancor più sacro è il valore dell'essere umano.



GUIDA PRATICA PER I LAVORATORI STRANIERI E PER I DATORI DI LAVORO

Testi:

Avv. Mascia Salvatore, Dott.ssa Maria Elena Arguello
Stranieri in Italia s.r.l.

Traduzioni:

Stranieri in Italia s.r.l.

Progetto Grafico e Impaginazione:

Ivan Muccari - **Stranieri in Italia s.r.l.**

Copertina:

Etnocom Etnomarketing s.r.l.

Stampa:

Eurolit s.r.l. - Via Bitetto, 39 - 00133 Roma

Finito di stampare a Maggio 2014

© Copyright 2014 • Tutti i diritti riservati

Tutti i diritti di traduzione, di riproduzione, di adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati.



**MINISTERO POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI**





GUIDA PRATICA PER I LAVORATORI STRANIERI E PER I DATORI DI LAVORO

METTERE IN REGOLA UN LAVORATORE È SEMPLICE E CONVIENE!

AGEVOLAZIONI PER TE CHE IMPIEGHI LAVORATORI IN REGOLA

Puoi fruire di contributi economici e beneficiare di sgravi contributivi nel caso in cui assumi disoccupati, soggetti svantaggiati, donne e giovani (se sono minorenni devono aver finito la scuola dell'obbligo) e se promuovi la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. Puoi godere anche di maggiori riduzioni dei contributi relativi alle gestioni previdenziali e assistenziali dovuti per il tuo personale dipendente, occupato a tempo determinato e indeterminato, se la tua azienda è ubicata nelle **aree disagiate**.

AREE DISAGIATE

ubicata nel Mezzogiorno, in territori collinari e montagnosi oppure territori montani con altitudine superiore ai 700mt sul livello del mare

*Legge n. 67/88; Legge 608/96;
Legge n. 247/2007; Legge n. 220/2010*

Puoi assumere un lavoratore a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure stagionale (solo per particolari mansioni e per una durata minima di 20 giorni e massima di 9 mesi).

In caso di necessità saltuaria puoi impiegare lavoratori con la formula

del **lavoro occasionale accessorio**, che non comporta gli obblighi e i diritti di un rapporto di lavoro subordinato, ma garantisce la copertura minima previdenziale e assicurativa.

Per questo è necessario solo inviare on line la dichiarazione di inizio attività all'INPS che, in tempo reale, la trasmette all'INAIL (questa procedura vale anche per le comunicazioni di variazioni). Il pagamento delle prestazioni si effettua con i **buoni lavoro** e il compenso massimo che il lavoratore può percepire è di € 6.740 lordi (€ 5.050 netti) nell'anno solare

I BUONI LAVORO (o voucher)

Hanno un valore nominale di €10. Sono acquistabili presso l'Inps, presso tutti gli uffici postali e sportelli bancari abilitati, presso le tabaccherie convenzionate oppure o per via telematica collegandosi al sito www.inps.it, alla sezione come fare per - utilizzo buoni

(valori indicati per il 2014).

Attenzione!

Se la tua impresa ha un fatturato annuo:

- superiore ai €7.000, puoi impiegare solo lavoratori stagionali che siano giovani studenti con meno di 25 anni, pensionati e soggetti percettori di misure di sostegno al reddito.
- inferiore ai €7.000, puoi impiegare qualsiasi lavoratore purché non sia stato iscritto, l'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

D.Lgs. n.276/2003 come modificato dalla Legge n. 92/12; Circolare Inps n. 177/2013

CONDIZIONI DI LAVORO

Il primo passo è chiarire con il lavoratore i termini di impiego, quali:

- Orario
- Vitto e alloggio
- Retribuzione
- Giorno di riposo
- Ferie

È consigliabile inserire nel contratto di lavoro le condizioni pattuite, tenendo conto anche delle norme di legge in vigore e in particolare dei principi stabiliti nei **Contratti Collettivi Nazionali e Provinciali di Lavoro** per il settore agricolo. Potete anche stabilire condizioni diverse da quelle previste dalle norme, solo se sono più favorevoli per il lavoratore.

Ricordati che dovrai far sottoporre, almeno una volta l'anno, il tuo dipendente ad una visita medica effettuata da un medico competente specialista in lavoro reperibile presso l'ASL, al fine di valutarne l'idoneità lavorativa alla mansione specifica prevenendo, così, future patologie. In caso impiegassi lavoratori stagionali non esposti a rischi specifici per un massimo di 50 giornate lavorative all'anno, anche presso altre imprese agricole, la visita medica preventiva ha una validità biennale (diversa durata negli altri casi). La visita non ha costi aggiuntivi per i lavoratori.

D.INTERM. del 27 marzo 2013

Per l'assunzione dovrai chiedere al lavoratore una copia dei seguenti documenti:

- Documento d'identità non scaduto (carta d'identità, passaporto, patente o altro

documento analogo)

- Codice fiscale, da comunicare all'INPS per il versamento dei contributi
- Codice lavoratore INPS (eventuale)

Se assumi un cittadino extracomunitario, verifica che sia in possesso di un **permesso di soggiorno** in corso di validità rilasciato per motivi di lavoro, familiari, di studio, asilo politico, motivi umanitari, assistenza minori oppure per attesa occupazione.

PERMESSO DI SOGGIORNO

documento rilasciato dalla Questura a tutti i cittadini di Paesi non facenti parte dell'Unione Europea che autorizza lo straniero a soggiornare in Italia; sul permesso sono sempre indicati i motivi e la durata del soggiorno.

D.Lgs. n.286/98 art.22 e 24

Per completare l'assunzione devi inviare per via telematica l'apposito modello (UNILAV) presso il Centro per l'Impiego (C.P.I.) almeno 1 giorno prima della data di inizio dell'attività lavorativa. Il C.P.I., una volta ricevuta la comunicazione, la trasmette agli enti assicurativi e previdenziali competenti, nonché allo Sportello Unico per l'Immigrazione se è un lavoratore extracomunitario. Consegna una copia di questa comunicazione al lavoratore. Se hai delle modifiche da fare al rapporto di lavoro oppure nel caso in cui questo cessi, hai 5 giorni di tempo dalla data dell'evento per comunicare la nuova situazione.

Legge n. 296/06

Invece, se vuoi assumere un cittadino extracomunitario residente all'estero, per lavoro stagionale oppure per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, dovrai attendere l'emanazione del **decreto flussi** e seguire l'apposita procedura indicata sul sito www.interno.gov.it

DECRETO FLUSSI

Il decreto flussi è un provvedimento emanato dal Governo, che prevede le quote di lavoro subordinato, anche stagionale, riservate ai cittadini extraUE che intendono venire in Italia per motivi di lavoro.

Per tutelare l'integrità fisica e la salute dei lavoratori è necessario informare i tuoi dipendenti sui rischi e sull'importanza di rispettare le misure di prevenzione e protezione per lo svolgimento delle attività lavorative. Infatti, devi nominare un responsabile del servizio di prevenzione e protezione, anche esterno alla tua azienda, per gestire e coordinare le attività del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP). In caso di aziende agricole e zootecniche che impiegano fino a 30 lavoratori, il ruolo di responsabile del servizio prevenzione e protezione può coincidere con il datore di lavoro. In questo caso dovrai comunque frequentare gli specifici corsi di formazione previsti dalla normativa ed i relativi periodici aggiornamenti. Almeno un lavoratore deve essere in grado di gestire l'emergenza in caso di pericolo grave e immediato o di primo soccorso. Se le attività lavorative comportano dei rischi

specifici come l'uso di particolari prodotti chimici (pesticidi, diserbanti, ecc.), un medico competente deve eseguire la sorveglianza sanitaria.

Testo Unico su Salute e Sicurezza sul Lavoro - D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009; D.Lgs. n. 626/94.

RISCHI PER CHI NON RISPETTA LE REGOLE

Se occupi regolarmente un lavoratore, in possesso di un valido permesso di soggiorno, e rispetti la normativa in materia di impiego dei lavoratori e sicurezza sul lavoro, oltre a non mettere a rischio la tua attività, non incorri in sanzioni amministrative, civili e penali (massima sanzione, sospensione dell'attività, multe, etc...).

È importante:

- l'invio telematico del modello UNILAV per l'assunzione e del modello DM AG-Unico per la denuncia trimestrale all'INPS;
- Il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali entro i limiti temporali fissati dalla legge

Legge n. 92/12; Legge n. 388/2000; Legge Finanziaria 2007; D.L. n. 463/83; Legge n. 638/83; D.Lgs. 286/98 - art. 22



LAVORATORE AGRICOLO? LAVORARE IN REGOLA CONVIENE!

Essere assunti con un contratto regolare conviene non solo se il tuo progetto di vita è rimanere in Italia, ma anche se pensi di tornare un giorno nel tuo Paese.

Infatti, oltre ad avere uno stipendio minimo garantito, hai anche i **contributi** versati e potrai godere delle prestazioni previdenziali e assistenziali come:

- la pensione,
- la liquidazione del trattamento di fine rapporto (TFR),
- l'assegno di disoccupazione,
- la copertura assicurativa in caso di malattia, di infortunio, di maternità,
- gli assegni familiari se hai una famiglia numerosa e il tuo reddito è modesto.

CONTRIBUTI

Somma di denaro versata obbligatoriamente dal datore di lavoro a un ente previdenziale (INPS) e assistenziale (INAIL) per ottenere la futura pensione e la copertura di rischi legati all'invalidità, alla malattia e agli infortuni. Vengono trattenuti direttamente sullo stipendio.

Nel caso in cui decidi di lasciare definitivamente l'Italia conservi i diritti previdenziali di sicurezza sociale maturati. Per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente ai

Patronati, presenti nei vari comuni italiani, che offrono assistenza gratuita o consultare il sito www.inps.it - area dedicata "Lavoratori Migranti".

D.Lgs. 286/98 - art. 22 - 25

CONDIZIONI DI LAVORO

Se sei assunto regolarmente hai diritto alle condizioni di lavoro previste per legge dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e agli standard di salute e sicurezza previsti nel Testo Unico su Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Lo stipendio minimo garantito è la più bassa paga giornaliera o mensile che il tuo datore di lavoro deve, per legge, corrisponderti. Non potrà, dunque, mai essere inferiore ai minimi stabiliti dal **CCNL** in riferimento alle mansioni e al livello di inquadramento concordati con il tuo datore di lavoro. Inoltre, i **CCPL** individuano quali sono i lavori classificati pesanti e/o nocivi per la tua salute stabilendo l'orario

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO - CCPL contratto collettivo decentrato che norma gli aspetti particolari del rapporto di lavoro legate alle esigenze del settore agricolo nella provincia.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO - CCNL contratto di lavoro stipulato a livello nazionale che disciplina le condizioni del rapporto di lavoro (minimi economici e normativi validi per tutti i lavoratori del settore)

massimo di lavoro e la maggiorazione nella paga.

Se lavori un intero anno presso la stessa azienda, ti saranno pagati 2 mesi di stipendio aggiuntivo, generalmente nei mesi di dicembre e di aprile (**tredicesima e quattordicesima**). Nel caso in cui non raggiungi un anno di lavoro, questi ti saranno corrisposti in base ai mesi effettivamente lavorati.

Durante il periodo di **malattia e infortunio**, hai diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione medica che, in caso di infortunio sul posto di lavoro, è prorogabile fino a 1 anno.

In base alle tue mansioni l'**orario di lavoro** varia e può essere a tempo pieno o parziale. Se lavori a tempo pieno, puoi lavorare per un massimo di **44** ore alla settimana.

È possibile che il tuo datore ti chieda di modificare il tuo orario di lavoro per motivi tecnici, produttivi ed organizzativi. L'eventuale tuo rifiuto non costituisce motivo di licenziamento. Se lavori oltre l'orario normale o nei giorni festivi, hai diritto a ricevere uno stipendio maggiorato per questo **lavoro straordinario**. Inoltre, hai diritto a un **riposo settimanale**, a un **periodo di ferie retribuito** e a riposarti nelle giornate di festività. Per di più, hai diritto ad usufruire di **giorni di permesso** retribuiti che non vengono conteggiati come giorni di ferie.

Tuttavia esistono motivi per cui è

giustificato il **licenziamento**, anche con cessazione immediata del rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso da parte del tuo datore di lavoro come le assenze ingiustificate per 3 giorni consecutivi, condanne penali che comportano la detenzione, danneggiamenti intenzionali, etc. In qualunque momento puoi dimetterti ma devi dare, tramite raccomandata A/R, un preavviso minimo di 1 mese al tuo datore di lavoro; invece nel caso in cui fosse quest'ultimo a licenziarti dovrà avvertirti almeno 2 mesi prima. Chi non rispetta l'obbligo del preavviso dovrà pagare una penale stabilita dalla legge.

PERMESSO DI SOGGIORNO STAGIONALE

Se è la prima volta che arrivi in Italia a seguito di **nulla osta al lavoro stagionale** rilasciato al datore di lavoro, ricordati che hai tempo 8 giorni dal tuo ingresso per sottoscrivere il relativo **contratto di soggiorno** presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione e per presentare la richiesta del **permesso di soggiorno** per lavoro stagionale alla Questura attraverso lo Sportello Amico degli Uffici Postali. Questo permesso di

NULLA OSTA AL LAVORO E CONTRATTO DI SOGGIORNO

Documenti emessi dallo Sportello Unico per l'Immigrazione che autorizzano l'ingresso e l'attività lavorativa dei cittadini extracomunitari in Italia.



soggiorno non ti consente di svolgere altre attività lavorative.

Successivamente se ricevi un'offerta di lavoro subordinato, puoi chiedere allo Sportello Unico per l'Immigrazione la conversione del permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso per lavoro subordinato, nell'ambito delle quote disponibili stabilite dal Decreto Flussi, purché il tuo permesso sia ancora in corso di validità.

Potrai inviare la richiesta di nulla osta alla conversione, stando ancora in Italia e senza obbligo di rientro, allo Sportello Unico per l'Immigrazione esclusivamente per via telematica collegandoti al sito: <https://nullaostalavoro.interno.it>

La domanda di conversione può essere inoltrata anche da coloro che sono in Italia per la seconda stagione

D.Lgs. 286/98 – art. 24 ; Circolare del Ministero dell'Interno n. 6732 del 05/11/2013

Inoltre se dimostri di essere venuto in Italia almeno due anni di seguito per prestare lavoro subordinato stagionale, il tuo datore di lavoro può presentare domanda per il rilascio del nulla osta con validità pluriennale (fino a tre annualità), sempre nell'ambito delle quote previste dal Decreto Flussi. Questo nulla osta è indispensabile per l'ottenimento del visto per lavoro subordinato e del successivo permesso di soggiorno per lavoro stagionale. Verifica sempre le procedure e le scadenze dei documenti che ti permettono di soggiornare in Italia altrimenti sarai considerato irregolarmente presente sul territorio nazionale.

D.P.R. 394/99 - art. 38bis

E SE PERDI IL LAVORO?

Se perdi il posto di lavoro, anche per dimissioni, il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro non potrà esserti revocato. Dovrai però iscriverti, prima della sua scadenza, nelle liste di collocamento presso il Centro dell'Impiego (C.P.I.) per dichiarare l'attività lavorativa precedentemente svolta e l'immediata disponibilità allo svolgimento di una nuova. Questa possibilità è concessa a tutti i lavoratori agricoli ad esclusione di quelli stagionali. Se il tuo è un permesso di soggiorno stagionale potrai rimanere in Italia fino alla sua scadenza ed essere assunto, sempre per motivi stagionali, anche da un altro datore di lavoro.

Essere iscritto alle liste di collocamento ti permette di richiedere alla scadenza del tuo permesso di soggiorno, il **permesso di soggiorno per attesa occupazione** della durata non inferiore a un anno. Inoltre, puoi percepire un'indennità di disoccupazione agricola, se sei in possesso dei requisiti, che cesserà nel momento in cui troverai una nuova occupazione.

*D.Lgs. n. 286/98 - art. 22
D.P.R. 394/99 - art. 37*



www.immigrazioneinagricoltura.it
www.lavorareallalucedelsole.it



MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI
Via XX Settembre, 20-00187 Roma