

# Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato - Nuovo codice UNILAV

Con la Nota n. 462 del 20 gennaio 2023 il Ministero del Lavoro dà notizia dell'implementazione del modello UNILAV al fine di recepire le nuove *“prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato”*.

Come abbiamo già scritto, l'art. 1, c. 344-354, della legge n. 197/2022 (legge di bilancio) – in sostituzione dei voucher (contratto di prestazione occasionale disciplinato dall'art. 54 del decreto-legge n. 50/2017) che sono stati eliminati per il settore agricolo – ha introdotto in via sperimentale, per il biennio 2023-2024, una nuova tipologia contrattuale denominata, appunto, *“prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato”*.

La norma consente alle imprese agricole, che abbiano alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato, purché rispettino il CCNL ed il CCPL stipulato delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di avvalersi di dette prestazioni che possono essere unicamente svolte da:

- pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- disoccupati, percettori di NASPI o DIS-COLL;
- giovani con meno di venticinque anni, che siano iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico compatibilmente con gli impegni scolastici o in qualunque momento dell'anno se iscritti ad un ciclo di studi universitario;
- detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno.

Con la sola eccezione dei pensionati, per le altre categorie è necessaria l'assenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro *“occasionale”*.

Prima dell'inizio della prestazione, il lavoratore deve consegnare all'azienda un'autocertificazione relativa alla propria condizione soggettiva, onde verificare l'appartenenza ad una delle categorie sopra indicate e l'assenza di rapporti di lavoro nel settore agricolo nel precedente triennio. La prestazione occasionale può essere utilizzata per un massimo di quarantacinque giornate lavorative per ciascun lavoratore. Ciò non impedisce la stipulazione del contratto per una durata superiore, comunque non eccedente i dodici mesi, a condizione che le presunte giornate di effettivo lavoro non superino i quarantacinque giorni.

Va detto che la nota del Ministero del Lavoro non fornisce indicazioni utili per la corretta interpretazione ed applicazione della nuova forma contrattuale che appare una forma ibrida tra lavoro dipendente e occasionale e presenta diverse zone d'ombra che dovranno essere chiarite dalle amministrazioni competenti.

La nota, infatti, si limita ad aggiornare il modello UNILAV con l'inserimento, nella tabella "contratti" del codice "**H.03.03.**" che i datori di lavoro agricolo dovranno utilizzare per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione della particolare forma di rapporto di lavoro introdotta dalla legge di bilancio del 2023. Si ricorda in proposito che è necessario effettuare, prima dell'inizio della prestazione, una vera e propria comunicazione di assunzione, ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996, e dunque attraverso il modello UNILAV.

Da un punto di vista fiscale, il compenso erogato per le prestazioni occasionali è esente da qualsiasi imposizione. Il compenso è assoggettato alla contribuzione unificata previdenziale ed assistenziale agricola nella misura prevista per le zone agricole svantaggiate, così almeno alla luce dell'interpretazione letterale della norma, in attesa di conferma da parte dell'INPS.

Per concludere si fa presente che il contratto di prestazione occasionale, disciplinato dall'art. 54 del decreto-legge n. 50/2017, è rimasto invece in vigore per gli altri settori produttivi con un ampliamento della possibilità di utilizzo rispetto alla previgente normativa: è stato elevato da 5.000 a 10.000 euro il limite massimo dei compensi per prestazioni occasionali erogabili complessivamente da ciascun utilizzatore ed è stato elevato anche il limite dimensionale delle imprese che possono utilizzare i voucher (passa da 5 a 10 il numero massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato che si possono avere alle proprie dipendenze per poter ricorrere a contratti di prestazione occasionale). Su tali novità l'INPS ha pubblicato la circolare n. 6 del 19/01/2023 disponibile sul sito internet dell'Istituto.