

Lavoro in agricoltura

Le condizioni per accedere alle agevolazioni contributive e le relative sanzioni

Con il messaggio n. 2370 del 15 luglio 2026 l'INPS torna sulla delicata questione riguardante le condizioni che i datori di lavoro agricolo debbono rispettare per poter accedere alle agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate.

Esso conferma che la fruizione delle predette agevolazioni non è subordinata al possesso dei requisiti di cui all'art. 1, c. 1175, legge 296/2006 (regolarità contributiva ed assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese quelle in materia di sicurezza) trattandosi non di un "beneficio contributivo" ma di una forma di "sotto-contribuzione" generalizzata che caratterizza un intero settore (in tal senso l'Istituto si era già pronunciato con le circolari n. 51/2008 e n. 150/2025).

Con il nuovo messaggio, l'INPS, precisa tuttavia che alcune condizioni debbono essere comunque rispettate dai datori di lavoro agricolo che operano in zone montane e svantaggiate, ed in particolare quelle previste dalla legge n. 67/1998, art. 9, c.5-bis che subordina la fruizione di tali agevolazioni al rispetto delle "norme sul collocamento".

Secondo la ricognizione effettuata dall'INPS configurano condotte che implicano la decadenza dalle riduzioni contributive per zone svantaggiate e montane:

la mancata comunicazione di assunzione;

- l'inosservanza delle norme sul "collocamento obbligatorio" (per le persone con disabilità);
- l'inosservanza delle regole per l'occupazione di cittadini stranieri (es. assenza del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, etc.);
- la somministrazione fraudolenta di lavoratori o l'appalto non genuino, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento.

A seguito della decadenza dall'agevolazione per zone montane e svantaggiate, per i lavoratori coinvolti e per i periodi interessati, la retribuzione imponibile sarà assoggettata all'aliquota ordinaria, col conseguente recupero delle somme indebitamente fruite, maggiorate delle sanzioni civili ai sensi dell'art. 116, c. 8 e 9, della legge n. 388/2000.

Si coglie l'occasione per precisare che – al di fuori delle specifiche agevolazioni per le zone svantaggiate e montane di cui si è appena detto – i datori di lavoro agricolo restano invece soggetti, così come quelli degli altri settori produttivi, alle ordinarie condizioni per la fruizione delle altre tipologie di benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale (es. i cd. bonus per l'occupazione di giovani o donne o di categorie svantaggiate).

A tal proposito l'INPS, con la circolare n. 150/2025, ha riepilogato i requisiti per la fruizione dei benefici: in primo luogo, il possesso del DURC, il rispetto degli obblighi di legge nonché il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali di qualunque livello (nazionali, regionali, territoriali o aziendali ove presenti) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La predetta circolare, inoltre, ricorda che – a seguito della modifica del citato comma 1175 ad opera dell'art. 29, c. 1, del DL n. 19/2024 (convertito dalla legge n. 56 del 29 aprile 2024)– le condizioni per la fruizione dei benefici sono state ampliate, ricomprendendo anche l'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, incluse quelle in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Si rende noto che, proprio al fine di dare attuazione a tale previsione, sulla Gazzetta Ufficiale n. 156 dell'8 luglio 2026 è stato pubblicato il Decreto Ministeriale del 22 giugno 2026 che ha

individuato le sanzioni e le violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza "ostative" alla fruizione dei benefici contributivi e normativi per le imprese per un determinato periodo.

Il Decreto stabilisce, in primo luogo, che assumono rilevanza esclusivamente le violazioni accertate con provvedimenti definitivi, quali le sentenze passate in giudicato o le ordinanze-ingiunzione divenute irrevocabili. L'Allegato A stabilisce, inoltre, la durata dell'esclusione dai benefici in relazione alla gravità della violazione commessa.

In particolare, è prevista un'esclusione di 24 mesi nei casi di:

- rimozione od omissione dolosa delle cauzioni contro gli infortuni sul lavoro (art. 437 c.p.);
- omicidio colposo commesso in violazione della normativa antinfortunistica (art. 589, comma 2, c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

La durata dell'esclusione è invece fissata in 18 mesi per le lesioni personali colpose gravi o gravissime derivanti dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro (art. 590, comma 3, c.p.).

Per un periodo di 12 mesi sono considerate ostative le violazioni più gravi del D.lgs. n. 81/2008 espressamente richiamate nel decreto, nonché quelle previste dal D.P.R. n. 320/1956 in materia di prevenzioni degli infortuni e igiene del lavoro nelle attività in sotterraneo.

L'esclusione è pari a 8 mesi in caso di impiego di lavoratori stranieri privi di valido titolo di soggiorno, mentre è prevista una durata di 6 mesi per violazioni relative al lavoro irregolare e per l'esercizio dell'attività nei cantieri temporanei o mobili (laddove previsto) senza patente a crediti, ovvero con patente avente un punteggio inferiore a quello minimo previsto.

Infine, il decreto stabilisce un periodo di esclusione di 3 mesi per violazioni della disciplina sull'orario di lavoro e di riposi, nonché, in via residuale, per ogni altra violazione penale in materia di lavoro, legislazione sociale e tutela della salute e sicurezza non espressamente ricompresa nelle categorie precedenti.

Restano invece escluse le ipotesi in cui il procedimento penale si estingua mediante prescrizione obbligatoria o oblazione, nei casi previsti dalla normativa vigente.