

# **ASPETTI PREVIDENZIALI CON GLI ENTI: L'ENPAIA**

**a cura di Luigi Armentano**

# Argomenti della lezione

- ❖ l'evoluzione storica dell' ENPAIA, l'Ente previdenziale di riferimento di impiegati, quadri e dirigenti agricoli
- ❖ obblighi dell'imprenditore agricolo come datore di lavoro
- ❖ casi di sospensione tutelata al lavoro: la malattia, l'infortunio e la malattia professionale
- ❖ cessazione del rapporto lavorativo: il licenziamento e le dimissioni

# L'ENPAIA – Un ente previdenziale speciale

evoluzione e attribuzioni dell'ENPAIA,

al quale debbono essere  
**OBBLIGATORIAMENTE ISCRITTI**

gli impiegati,  
i quadri e i dirigenti agricoli

# Evoluzione storica – periodo corporativo /1



Con accordo del 4/09/36 tra

**confederazione  
degli agricoltori**



**confederazione  
dei lavoratori dell'agricoltura**

si costituì una

**Cassa Mutua Malattia Nazionale (CNAIAF)**

per gli Impiegati Tecnici e amministrativi delle aziende agricole e forestali  
con inizio attività l'11 novembre 1936.

- **operativo** dal 1° gennaio 1937
- 25 aprile 1937 **corrispose la prima indennità** di malattia
- 14 luglio 1937 ( Con il D.M. n. 1485), **fu riconosciuta personalità giuridica** di diritto pubblico
- **occupava della sola** assicurazione contro le malattie
- **Non assicurava i dirigenti** di aziende agricole



I dirigenti non aderivano alle Corporazioni dei lavoratori ma fruivano di un ordinamento corporativo autonomo dotato di personalità giuridica di diritto pubblico

# Periodo corporativo /1

Dal 1° gennaio 1939,  
nuovo CCN del 31 luglio 1938  
la sfera di competenza della Cassa fu ampliata

- **gestione dell'assicurazione contro gli infortuni**
- **dell'indennità d'anzianità**
- **del trattamento di previdenza** aggiuntivo a quello generale gestito dall'INPS
- **applicazione estesa** ai dirigenti e agli impiegati di :
  - aziende produttrici di tabacco,
  - di frantoi di olive
  - di consorzi di bonifica e miglioramento fondiario

**Regio Decreto 20/10/39 n. 2223**  
approva i nuovi compiti ed i nuovi soggetti assicurati, identificati nello Statuto della CNAIAF



**aggiornato con**  
D.P.R. 28 luglio 1967 n. 1002 e  
D.P.R. 1 luglio 1981 n. 1025



**è ancora oggi in vigore**

l'Ente trovò agevolmente un sua autonomia nelle attività istituzionali in quanto il Comitato direttivo della Cassa, era costituito dalle stesse categorie interessate e predisponneva i regolamenti di attuazione disciplinando ogni aspetto delle forme di previdenza gestite

# Periodo post-corporativo

dopo il Decreto Luogotenenziale del Capo Provvisorio dello Stato

*DLCPS del 23/11/44 n. 369*

tutte le organizzazioni sindacali fasciste vennero liquidate del  
patrimonio e soppresse



per la Cassa impossibilità ad assolvere alle necessità della categoria



in attesa di una nuova contrattazione(mai avvenuta)

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori del settore agricolo con il Contratto  
Collettivo del 6 agosto 1957

modificarono le aliquote contributive del fondo di previdenza,



aumentando dal 2% al 4% il contributo dovuto  
per l'assicurazione contro le malattie

# Problematiche di funzionamento della CNAIAF

Con la nascita dell'Istituto Nazionale per l'Assistenza di Malattia (INAM)  
ad opera della legge 11 gennaio 1943 n. 138



la Cassa Mutua Malattia Nazionale per gli Impiegati Tecnici e amministrativi delle  
aziende agricole e forestali (**CNAIAF**)  
venne compresa tra gli organismi mutualistici destinati ad essere fusi nell'Istituto  
di nuova costituzione



Con l'intervento della Corte dei Conti la Cassa  
non fu fatta confluire nell'INAM



Con la legge n. 833 del 1978 del SSN  
**l'ENPAIA perse** definitivamente la gestione dell'assicurazione contro le malattie e  
assunse la veste di **Ente gestore di previdenza integrativa**

# Riconoscimento ope legis dell'Enpaia

A fronte dei diversi aspetti storici e politici

**necessità di una legge che riconoscesse il sistema assicurativo della Cassa**

**con la legge 29/11/62 n. 1655**

- **L'Ente affermò** definitivamente la propria autonomia
- **consolidò le proprie basi giuridiche** e le funzionalità con un'identificazione definita della propria sfera di competenza

**Nasce l'ENPAIA**

**Iscrizione obbligatoria per tutti i dirigenti e gli impiegati che prestano la loro opera presso:**

- Imprenditori, singoli o associati, società, consorzi ed enti che esercitano attività agricola o attività connesse;
- Proprietari di fondi affittati ed in tutti i casi, i datori di lavoro ai quali siano applicabili le norme sugli assegni familiari in agricoltura;
- Istituti, Enti e Associazioni che promuovono la difesa, il miglioramento e l'incremento della produzione agricola;
- Consorzi di Miglioramento Fondiario, Consorzi di Irrigazione e Consorzi di Bonifica;
- Aziende esercenti concessione di tabacco e frantoi di olive;
- Enti di diritto pubblico, limitatamente alle imprese ed aziende agricole da essi esercitate



# Assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali

Enpaia garantisce all'iscritto la completa copertura assicurativa contro gli infortuni, sia professionali, sia extraprofessionali od in itinere



Controversia su questa autonomia con l'INAIL sulle competenze di gestione



**Ha sancito** che la Legge "speciale" **n.1655 del 1962** dovesse prevalere nei confronti della disciplina di carattere generale del **D.P.R. n. 1124 del 1965**



in materia di assicurazione contro gli infortuni **gli impiegati, i quadri e i dirigenti agricoli** sono assicurati in **via esclusiva all'Enpaia**

# Obblighi del datore di lavoro

**obblighi che l'imprenditore agricolo  
deve osservare in qualità di  
datore di lavoro**

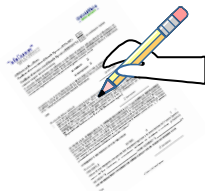
# Comunicazioni obbligatorie

applicazione tutti i nuovi obblighi in materia di comunicazione unica  
*(art.1 commi 1180 e 1181 della Legge n. 296 del 2006)*  
resi operativi dal Dec. del Min. del Lavoro emanato il 30/10/07

all'instaurazione del  
rapporto di lavoro  
agricolo



Denuncia obbligatoria  
alla Fondazione  
Enpaia



Con invio di una specifica modulistica



Per gli impiegati quadri e dirigenti  
**non è obbligatoria la denuncia all 'INAIL**  
*(articolo 14 comma 2 del D.lgs n. 38 del 2000)*



Comunque soppressa dal 1/03/08, per la "pluriefficacia"  
della nuova comunicazione unica di assunzione

# Collocamento obbligatorio



Legge n. 68 del 1999



**Obbligo di assunzione** di  
lavoratori disabili per i datori  
che hanno alle loro dipendenze  
**almeno 15 dip**



Per stabilire se e quanti  
disabili assumere  
**bisogna effettuare**



**Computo dei dipendenti**

*non sono computabili:*

- ✓ lavoratori appartenenti alle categorie protette
- ✓ lavoratori a tempo determinato (di durata non sup a 9 mesi)
- ✓ soci di cooperative di produzione e lavoro
- ✓ dirigenti



# Sicurezza del lavoro

In materia di sicurezza del lavoro  
alle aziende agricole  
si applicano



```
graph TD; A[In materia di sicurezza del lavoro  
alle aziende agricole  
si applicano] --- B[disposizioni  
generali del D.lgs 81  
del 2008]; A --- C[divieti e misure igieniche  
specifiche di settore  
art. 49 del DPR 303 del 1956];
```

**disposizioni  
generali del *D.lgs 81  
del 2008***

**divieti e misure igieniche  
specifiche di settore  
*art. 49 del DPR 303 del 1956***

# Particolarità di settore

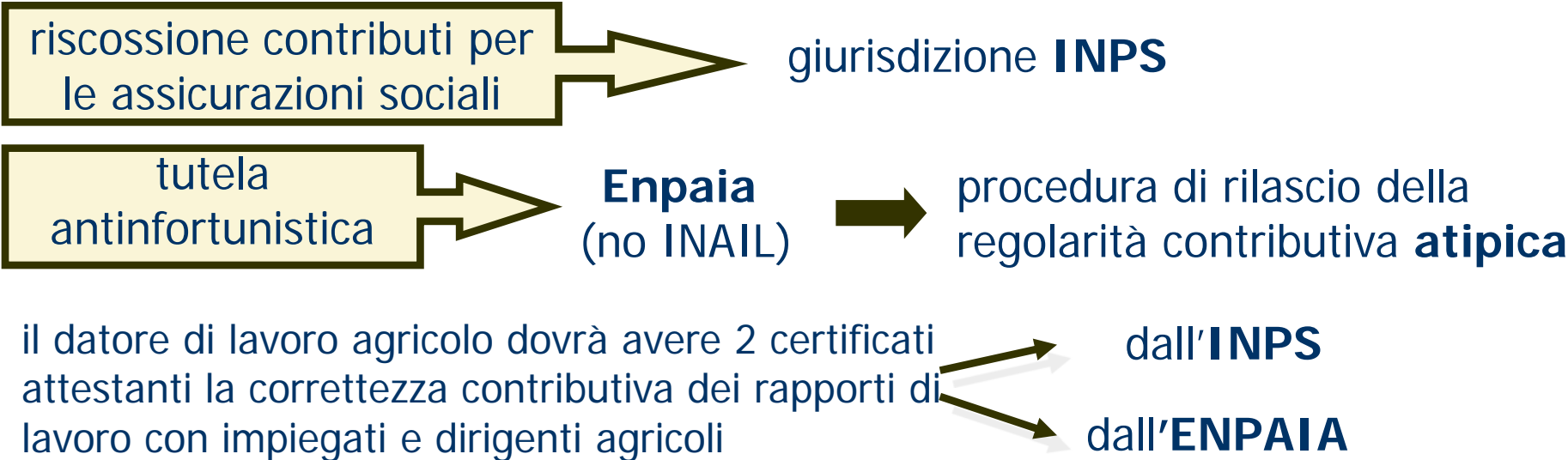
decr del Min. del lavoro del 25/10/07, emanato in attuazione  
dell'art.1 comma 1176 Legge 296 del 2006



**II DURC**

(requisito essenziale di regolarità contributiva) è condizione essenziale per

- ✓ **l'aggiudicazione** di appalti
- ✓ **fruire** di sovvenzioni Comunitarie
- ✓ **godere** delle agevolazioni contributive legate al rapporto di lavoro



# Competenza Enpaia

**ENPAIA**



**rilascia la certificazione di regolarità in forma cartacea**



✓ **su richiesta** formulata  
dall'azienda  
anche a mezzo fax

✓ **attesta il corretto**  
adempimento degli obblighi di  
contribuzione a due mesi prima  
rispetto al momento della  
richiesta stessa

# Sospensioni tutelate del rapporto di lavoro

- ❖ malattia
- ❖ infortunio
- ❖ malattia professionale
- ❖ competenza dell'ENPAIA



# Generalità

tutela antinfortunistica per impiegati e dirigenti agricoli



- ✓ **gode** di una disciplina autonoma e distinta
- ✓ **gestione** del tutto atipica
- ✓ **subentra** nel rapporto di lavoro **l'Enpaia**



sottrae il datore di lavoro agricolo dalla sfera di competenza dell'INAIL



ogni obbligo in materia è gestito dell'Enpaia.

# Infortunio e malattia professionale

Campo di applicazione della tutela contro gli  
infortuni e le malattie professionali



➤ **requisito oggettivo**

delineazioni delle lavorazioni  
agricole (*art. 2135 del c.c.*)

✓ **requisito soggettivo**

soggetti tutelati, i lavoratori  
subordinati agricoli

Nella tutela assicurata rientrano  
**gli stati patologici dovuti a causa violenta in occasione di lavoro**  
da cui ne derivi

- **la morte**
- **un'inabilità permanente** al lavoro assoluta o parziale,
- **un'inabilità temporanea** assoluta comportante l'astensione dal lavoro per più di tre gg



**Rientrano nell'ambito della tutela assicurata dall'ENPAIA  
anche gli infortuni occorsi in attività extra professionali**

# Impiegati e quadri



*lavoratore infortunato  
deve*

**In caso d'infortunio**

*(art. 36 CCNL)*



- ✓ *comunicare* l'assenza all'azienda entro 3 gg
- ✓ *presentare* in ogni caso il certificato medico



- Il periodo massimo di conservazione del posto è 12 mesi.
- I termini raddoppiano se l'infortunio è occorso in occasione di lavoro o in caso di malattia professionale riconosciuta

*lavoratore  
infortunato ha  
diritto*



- ✓ stipendio per i primi 3 mesi di assenza, e di metà stipendio per altri 3, per anzianità inf a 5 anni;
- ✓ stipendio per i primi 5 mesi di assenza, e di metà stipendio per altri 5, per anzianità da 5 a 10 anni;
- ✓ stipendio per i primi 6 mesi di assenza, e di metà stipendio per altri 6, per anzianità sup 10 anni.

Agli effetti del trattamento economico



le sospensioni per infortunio si sommano solo se si verificano entro i 12 mesi



In caso d'infortunio **non  
occorso sul lavoro**  
(art. 19 CCNL)



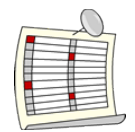
- # Dirigenti
- **conservazione** del posto e dell'alloggio fino a 12 mesi.
  - quattro mesi di stipendio intero e cinque di metà stipendio per anzianità fino a 5 anni
  - sei mesi di stipendio intero e sei mesi di metà stipendio per anzianità superiore

In caso di infortunio  
**sul lavoro**



La conservazione del posto e pari a **24 mesi**

*deroga*



per esigenze aziendali se  
è stata riconosciuta  
un'invalidità totale e  
permanente al lavoro

- non spetta la conservazione del posto ma in caso di sostituzione **ha diritto**
- al trattamento economico
- all'alloggio per i periodi passati in rassegna



**il trattamento economico nel periodo di assenza è  
lo stesso degli impiegati**

# La tutela ENPAIA



**L'Ente si fa carico del trattamento economico spettante al lavoratore in stato di infortunio**

- Dal 1° al 3° g di assenza ➡ l'onere è totalmente a carico del datore di lavoro
- Dal 4° al 90 g di assenza ➡ Indennità giornaliera:
  - 80% a carico dell'Enpaia
  - 20% a carico del datore
- Dal 91°g fino alla fine della conservazione del posto ➡ Indennità giornaliera a carico dell'Enpaia fino a massimo 24 mesi
- Dalla fine del periodo di conservazione del posto fino alla data di guarigione clinica accertata ai fini del riconoscimento dell'invalidità permanente ➡ Indennità giornaliera a carico dell'Enpaia pari a 80% retribuzione

**Indennità giornaliera 1/20 della retribuzione del mese dell'infortunio**  
(- importi straordinari + ratei di mens.aggiuntive)



L'intero trattamento economico è sempre anticipato dal datore di lavoro con successivo recupero delle somme

# Malattia - impiegati e dirigenti

**La malattia deve essere comunicata entro 3 gg**



*è completamente a carico del datore di lavoro*



**impiegato**

(art. 36 CCNL)

*ha diritto*

- anzianità fino a 5 anni  
stipendio per i primi 3 mesi di assenza, e di metà per altri 3
- anzianità da 5 a 10 anni  
stipendio per i primi 5 mesi di assenza, e di metà per altri 5
- anzianità oltre i 10 anni  
stipendio per i primi 6 mesi di assenza, e di metà per altri 6



**dirigente**

(art. 19 CCNL)

*ha diritto*

- anzianità fino a 5 anni 4 mesi di stipendio intero e 5 di metà
- anzianità superiore 6 mesi di stipendio intero e 6 di metà

I lavoratori agricoli sono tenuti (DM 15 luglio 1986) al rispetto delle fasce di reperibilità per consentire al datore di lavoro il controllo sullo stato di salute del proprio dipendente.



# Cessazione del rapporto di lavoro

❖ licenziamento

❖ dimissioni

# Generalità

**In caso di cessazione del rapporto di lavoro**  
adempimenti del datore di lavoro



**uguali agli altri tipi di  
lavoratori**

*(contenuti, le modalità e i  
termini di comunicazione ai  
Centri per l'Impiego)*

**comunicazione  
all'Enpaia**

**TFR**



**modalità di gestione e pagamento sono diverse dagli altri  
settori**





# Licenziamento



(Ai sensi delle leggi n. 604 del 1966, e n. 300 del 1970, modificate dalla Legge n. 108 del 1990)  
**può avvenire solo in presenza di un giustificato motivo o di una giusta causa**

**Art. 48  
CCNL imp**

**licenziamento per  
giustificato motivo**

Preavviso da 1 mese fino a 12  
(variabile per categoria e anzianità)  
↓  
Il mancato rispetto dei termini comporta la  
corresponsione di una indennità sostitutiva.

**Art. 49  
CCNL imp**



**sintetizza** alcune particolari fattispecie di risoluzione del  
rapporto per **giusta causa o giustificato motivo** oggettivo.

**Particolare facoltà al dirigente**

**Art. 23  
CCNL**

- **può troncare** il rapporto in qualunque momento, senza obbligo ad alcun indennizzo per il periodo di preavviso non lavorato
- **può continuare a fruire** dell'eventuale abitazione concessagli per 2 mesi dalla notifica del licenziamento



Il licenziamento, **deve essere sempre notificato** al lavoratore  
tramite **raccomandata con avviso di ricevimento**




# Conseguenze del licenziamento illegittimo

- ✓ **I generali limiti** (*stabiliti dall'art.8 della Legge 604 del 1966,*) **cui bisogna fare riferimento ai fini dell'applicabilità della tutela obbligatoria**
- ✓ **limiti stabiliti per la tutela reale** (*ai sensi dell'art. 18 della Legge 300 del 1970*)



Nella determinazione dell'organico aziendale

→ anche operai a tempo determinato

 **se il limite di 5 unità lavorative viene superato** (*anche solo in alcuni mesi*)  
**applicazione della tutela reale**

Corte di Cass. del 26/7/95 n. 8129, nell'accertamento dei limiti occupazionali dell'impresa agricola, bisogna tenere conto di ogni tipo di lavoratore a termine, **anche se per un tempo limitato**

# Dimissioni



**Impiegati**  
(art. 48 CCNL)

decorrono dalla metà  
o dalla fine del mese

preavviso di 2 mesi  
dalla 1° alla 3° cat

preavviso di 1 mese  
dalla 4° alla 6° cat



in mancanza di preavviso è dovuta al datore di lavoro  
la relativa indennità sostitutiva

**Dirigenti**  
(art.23 CCNL)

preavviso di 3 mesi



✓ **devono essere notificate per iscritto** tramite raccomandata  
con avviso di ricevimento