


ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER IL DATORE DI LAVORO

a cura di Luigi Armentano

**Adempimenti obbligatori preliminari
all'assunzione vera e propria**



**Adempimenti del datore di lavoro
nei confronti degli Enti**

Obblighi preliminari all'assunzione

Prima di avviare un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con un operaio agricolo

è obbligatorio da parte del datore di lavoro:

1 effettuare preventiva denuncia dell'attività agricola svolta all'INPS



"Denuncia aziendale"
procedura telematica

(Circ. 88/ 2006 e nel mess. 29881/ 2006)



Successivi adempimenti giuridici e amministrativi

2 Instaurazione del rapporto di lavoro agricolo



Unificato Lav
che impone al datore di lavoro:

- di indicare la data di inizio e cessazione del rapporto a termine
- di indicare gli elementi costitutivi del rapporto
- di consegnarne una copia al lavoratore all'atto dell'assunzione

Denuncia aziendale

- attesta la composizione agro-economica dell'azienda
- indica la tipologia delle attività agricole che svolge
- indica gli strumenti necessari



**da presentare all'INPS competente per territorio entro 30 gg.
dall'inizio attività**

Nella denuncia vanno indicati:

**dati anagrafici e di ubicazione
dell'azienda**

**dati idonei all'identificazione
dell'attività agricola esercitata**

- ✓ dati catastali
- ✓ numero dei capi di bestiame allevati
- ✓ tipo di colture praticate
- ✓ attività complementari e accessorie
(connesse alla attività principale: ad es.: agriturismo,
fattorie didattiche)
- ✓ fabbisogno presunto di manodopera,
da assumere espresso in giornate annue



Denuncia aziendale

Tutti i datori di lavoro agricolo, attivi o meno, devono inoltrare la denuncia aziendale per via telematica

(D.Lgs. 375/96, art. 1, c. 7 e 8 – D.L. n. 2/2006, conv. Legge 81/2006)

Prima di procedere alla trasmissione dei dati, il datore di lavoro deve richiedere all'INPS:

un codice identificativo aziendale

**un codice segreto
d' identificazione**

con cui è possibile:

- accedere alla procedura informatizzata sul sito dell'Ente
- compilare la denuncia
- inoltrare la denuncia all'Istituto



L'INPS si riserva di approvarne o meno il contenuto confermando con e-mail all'azienda

Collocamento obbligatorio



**Modalità di computo della quota di riserva
cui è obbligato il datore di lavoro
(L. 68/1999)**

**I Soggetti obbligati ad assumere lavoratori disabili, sono i
datori di lavoro agricolo con 15 o più lavoratori dipendenti**

Al fine di stabilire se un datore di lavoro, anche agricolo, è tenuto o meno ad assumere disabili ed eventualmente in quale misura, occorre effettuare:

il computo dei dipendenti

NON SONO COMPUTABILI:

- lavoratori appartenenti alle categorie protette
- lavoratori a tempo determinato con contratto non > a 9 mesi
- dirigenti
- soci di cooperative di produzione e lavoro

Computabilità dei lavoratori

Ai fini della determinazione dell'organico aziendale **non debbono essere ricompresi**

I lavoratori a tempo determinato con contratto non > a 9 mesi



la durata del rapporto di lavoro non necessariamente coincide
col periodo complessivo comunicato al Centro per l'Impiego e all'INPS

per la determinazione della base
occupazionale occorre **sommare tra loro
le effettive giornate lavorative
comprese nell'arco di durata dei
singoli rapporti**



Per la determinazione della base occupazionale, **non debbono essere presi in considerazione quei lavoratori a tempo determinato con durata contrattuale > a 9 mesi** che tuttavia **non superano tale limite in considerazione delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno**

La retribuzione

contrattuale degli operai

è diversamente strutturata, a seconda:

- **dell'area di appartenenza**
- **del profilo professionale**
- **del tipo di contratto attivato:**
 - indeterminato
 - a termine



Elementi fissi e variabili

Art. 49 CCNL 

descrive le caratteristiche della retribuzione lorda degli operai agricoli

Per tutti i lavoratori:
paga minima = salario contrattuale
(congloba la retribuzione integrativa di 2° livello)

tempo indeterminato

salario contrattuale
misura mensile o oraria (florovivaisti)

+

generi in natura o valore monetario sostitutivo



altre indennità economiche contrattuali:

- **paga giornaliera = paga mensile/26**
- **paga oraria = paga mensile/169**

a pag. 45 della dispensa

tempo determinato

salario contrattuale
Stabilito dai contratti provinciali

+

"terzo elemento"

è la retribuzione indiretta e differita, maturata nel corso del rapporto di lavoro che – a causa della discontinuità della prestazione – non potrebbe altrimenti trovare puntuale corresponsione

= 30,44%

da applicarsi sul salario contrattuale definito a livello prov.

5,45% (festività)	8,33% (ferie non godute)	16,66% (13° e 14°)
-----------------------------	------------------------------------	------------------------------



Tredicesima mensilità

come elemento economico differito

- spetta solo agli operai a tempo indeterminato
- è pari alla **retribuzione globale** mensile **ordinaria**
- in vigore nel mese di dicembre (art. 51 CCNL)
- deve essere erogata entro il 23 dicembre



Per gli operai a tempo determinato, la tredicesima è inclusa nel 3° elemento

Quattordicesima mensilità

- spetta solo agli **operai a tempo indeterminato**
- deve essere erogata **entro il 30 aprile**
- è pari alla **retribuzione globale mensile ordinaria** in vigore nel mese di aprile (art. 52 CCNL)



Per gli operai a tempo determinato, la quattordicesima è inclusa nel 3° elemento

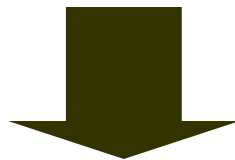
Scatti periodici di anzianità

operai a tempo indeterminato



**ogni 2 anni hanno diritto ad un aumento periodico di
anzianità**

rivalutabile al livello superiore eventualmente acquisito
(Art. 53 CCNL)



gli aumenti – massimo 5 – corrispondono a:

- **€ 9,89/mese** (operai comuni)
- **€ 11,36/mese** (operai qualificati)
- **€ 11,93/mese** (operai qualificati super)
- **€ 12,50/mese** (operai specializzati)
- **€ 12,78/mese** (operai specializzati super)

Operai agricoli: straordinari – festivi - notturno

Le percentuali di maggiorazione spettanti agli operai agricoli a tempo indeterminato e a termine, sono per:

- lavoro **straordinario** = 25%
- lavoro **festivo** = 35%
- lavoro **notturno** e **straordinario festivo** = 40%
- lavoro **festivo notturno** = 45%

} diverse percentuali di
maggiorazione possono stabilirsi
a livello territoriale
(art. 42 CCNL)

- lavoro **notturno** e **festivo**, in regolari turni periodici = 10%

lavoratori hanno facoltà di farsi
corrispondere le sole maggiorazioni,
**maturando il diritto a riposi
compensativi**, secondo modalità e
termini definiti dalla **Contrattazione
Provinciale**

nell'impossibilità di godere dei
riposi compensativi, **deve
corrispondersi la retribuzione
equivalente**

Operai florovivaisti straordinari – festivi - notturno



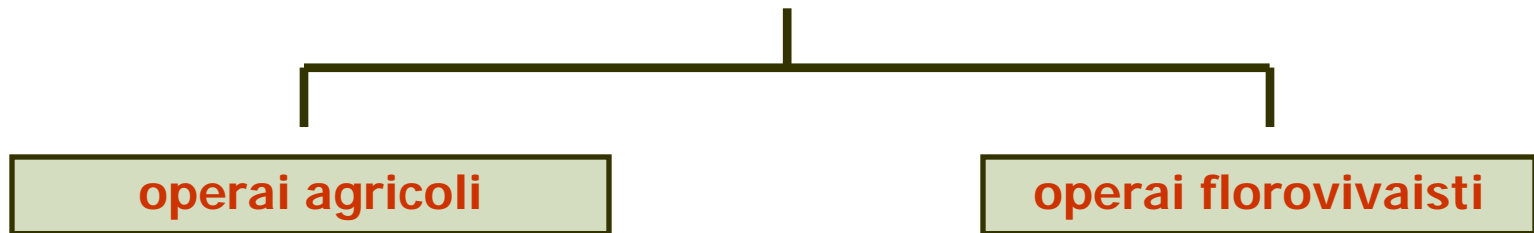
Per gli operai florovivaisti a tempo indeterminato e a termine, vigono le stesse regole generali degli operai agricoli, ma con diversa misura percentuale delle maggiorazioni spettanti (Art. 43 CCNL)

Le percentuali di maggiorazione sono per:

- lavoro **straordinario** = 29%
- lavoro **festivo** = 40%
- lavoro **notturno** = 48%
- lavoro **straordinario festivo** = 50%
- lavoro **festivo notturno** = 55%

Festività

La disciplina in materia di festività trova applicazione
(artt. 40 e 41 CCNL)



Operai a tempo indeterminato

Trattamento economico per le festività nazionali

(L. 260/49 – L. 90/54)

è dovuto

agli operai agricoli a tempo indeterminato
anche in caso di **sospensione delle attività lavorative**

➤ per le **festività infrasettimanali**



il trattamento di legge è dovuto se cadono
nelle prime 2 settimane dalla data di
sospensione

➤ per la festività **del 4 novembre**



è dovuto il trattamento economico spettante
per le festività nazionali coincidenti con la
domenica

➤ per le **festività soppresse**

(S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.
Pietro e Paolo)



deve essere pagata oltre la normale
retribuzione un'ulteriore giornata di paga

a pag. 49 della dispensa

Operai a tempo determinato

Trattamento retributivo per le festività nazionali



dovuto agli **operai agricoli a tempo determinato**



Quando non vi è prestazione

viene corrisposto nel **terzo elemento**

Nel caso di prestazione lavorativa

sono da corrispondersi **le ore lavorate** con la
maggiorazione per lavoro festivo



Il datore e il lavoratore possono convenire che le prestazioni di lavoro, svolte nei giorni di festività soppresse, siano compensate con giornate di riposo compensative.

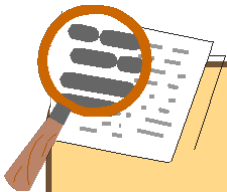
In caso di concordata non effettuazione della prestazione nelle festività sarà corrisposta solo la normale retribuzione

Rimborso spese

In caso di pernottamento

gli operai chiamati a prestare il loro lavoro
fuori dal territorio comunale

hanno diritto al rimborso delle spese per viaggio, vitto e alloggio
(art. 55 CCNL)



I contratti Provinciali possono:

- disciplinare o forfettizzare l'importo dovuto a titolo di rimborso spese
- disciplinare il caso in cui il lavoratore in trasferta rientri in giornata

Contributo assistenza sindacale e contrattuale – C.A.S. e C.A.C.

I datori di lavoro ed i lavoratori

a titolo di assistenza contrattuale per la stipula dei CC Nazionali e Provinciali

versano alle rispettive Organizzazioni Nazionali e provinciali un **contributo per ogni giornata di lavoro**

le modalità ed entità del contributo sono fissate da Convenzioni



la **riscossione** avviene tramite F24, predisposto dall'INPS insieme ai contributi trimestrali



Analisi del foglio paga

Operaio agricolo
(tempo determinato e indeterminato)

elementi retributivi



elementi contributivi

elementi fiscali

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

FOGLIO PAGA

INAIL

Esaminiamo

l'incidenza

**la natura di alcune particolari voci
che lo compongono**

Incidenza nella determinazione dei contributi

Gli elementi retributivi, variano in funzione

dell'ambito
territoriale

						INAIL	
VIA 409 00060 CASTRINUOVO DI PORTO _____ (RM) Aut. XXXX							
XXXXXXXXXX						001	Hel XX/XX/XXXX Sede 2400
SSS 017 01						Sede Montecastrilli	Nr. 00001354
							14/05/2007 12.26
							Aprile 2007
XXXXXXXXXX							
Operario OTI SPSC.SUPER TERM							
Liquorazione							
4		26	26	22	143.00	13.00	30

**Rappresenta l'identificazione istat della provincia e del comune di riferimento
è fondamentale per la compilazione della denuncia trimestrale valida ai fini contributivi INPS**

CODICE AZIENDA		RAGIONE SOCIALE		INDIRIZZO:		CODICE FISCALE		P.A.T. INAIL		UNITA' LOCALE	
				VIA 400 00060 CASTELNUOVO DI PORTO (RM)		XXXXXXX		058 024 01		001 Sede Castelnuovo di Porto	

In questo caso si segnala un aspetto di rilievo: l'imponibile contributivo è suddiviso in 2 importi e in 2 campi diversi. Ciò può derivare:

sia dalla particolare classificazione geomorfologica del territorio comunale dove l'azienda è situata,
sia dalla sua particolare estensione che reca come conseguenza la necessità di identificare i suoi terreni in più ambiti comunali,
provinciali o addirittura regionali.

Nel caso illustrato, siamo in presenza di un comune che per la parte collinare del suo territorio è classificato "svantaggiato", con l'azienda in esame ubicata a cavallo tra tale classificazione e quella definita come "normale".

Impostazioni operative

Per il periodo di paga in esame

il lavoratore ha prestato la sua opera nell'ambito di 2 diverse classificazioni determinando una base imponibile per il calcolo dei contributi dovuti all'INPS suddivisa separata dovrà poi essere anche l'esposizione sul modello di denuncia trimestrale



Si dovranno infatti esporre separatamente nel modello di denuncia trimestrale dei contributi

- il numero di giornate
 - l'importo della retribuzione lorda percepita dal lavoratore
- } suddividendo:
 - quanto riferibile alle prestazioni rese in zona normale
 - e quanto a quelle rese in zona svantaggiata

modalità di **esposizione necessaria** affinché il datore di lavoro possa fruire dell'agevolazione contributiva spettante

**riduzione dell'onere contributivo
pari**

al **68%**
per le zone svantaggiate

al **75%**
per le zone montane
particolarmente svantaggiate

Contributo della "cassa extra legem":

1. onere contrattuale obbligatorio di carattere mutualistico
2. e la contribuzione addebitata al lavoratore rileva ai fini della determinazione dell'imponibile fiscale, che viene ridotto per l'importo del contributo stesso

Determinazione delle detrazioni fiscali

Detrazioni d'imposta



competono al lavoratore per tutto il periodo del contratto di lavoro, indipendentemente dalle giornate effettivamente lavorate

(Ad esempio: nel part-time verticale competeranno per tutte le giornate, anche se non lavorate)

INVECE

particolari modalità di determinazione sono invece previste per i rapporti a tempo determinato caratterizzati da:

prestazioni a "giornata" → come nel caso degli operai agricoli



La detrazione sarà riconosciuta con le consuete modalità

SALVO:

per la parte spettante per

- **festività**
- **giorni di riposo settimanale**
- **giorni non lavorativi**



la detrazione d'imposta è calcolata proporzionalmente:
rapporto tra **giornate effettivamente lavorate** e giornate **considerate lavorative** dal Contratto Collettivo applicato

Cessazione del rapporto di lavoro

Gli adempimenti sono i medesimi riscontrabili per la generalità dei lavoratori privati



uguali modalità e termini di comunicazione
ai Centri per l'Impiego

Le peculiarità

sono da rilevare per

aspetti legati alla **gestione** e al
pagamento del TFR

aspetti connessi alla **disciplina** dei
licenziamenti

a pag. 53 della dispensa

Licenziamento

Può avvenire **SOLO** in presenza di **giustificato motivo o di giusta causa**

(L. 604/1966 – L. 300/1970; modif. L. 108/1990)



Art. 74 CCNL

licenziamento non sorretto da giusta causa

il datore di lavoro è **obbligato** ad un **preavviso di 2 mesi** o alla corresponsione dell'indennità sostitutiva

Art. 72 CCNL

ipotesi di giusta causa

particolari fattispecie legate all'andamento aziendale consentono al datore di lavoro il licenziamento per giustificato motivo oggettivo



Il licenziamento dev'essere notificato al lavoratore tramite raccomandata A.R.



Dimissioni

Art. 74 CCNL

Le dimissioni del lavoratore a tempo indeterminato

**sono soggette a un termine di preavviso di 1 mese
Indipendentemente da:**

dal livello d'inquadramento

dall'anzianità di servizio



**In mancanza di preavviso è dovuta al datore di lavoro la
relativa indennità sostitutiva.**

**Le dimissioni devono essere notificate tramite
raccomandata con avviso di ricevimento**

Licenziamento illegittimo e dimensioni aziendali

PARTICOLARITA'

che riguardano conseguenze del licenziamento illegittimo



limiti di dimensione occupazionale
(Art. 8 L. 604/1966)

sono ridotti da 15 a 5 dipendenti per up
ai fini dell'applicabilità della:



tutela obbligatoria
Fino a 5 dipendenti
per unità produttiva



art. 18 L. 300/1970



tutela reale
Oltre 5 dipendenti
per unità produttiva



se il limite di 5 unità lavorative viene superato anche soltanto in alcuni mesi dell'anno,
in particolare quando in quei mesi si svolge il ciclo produttivo necessario all'esistenza
dell'impresa agricola, trova applicazione la tutela reale



Sentenza Corte di Cassazione 26-7-1995, n. 8129

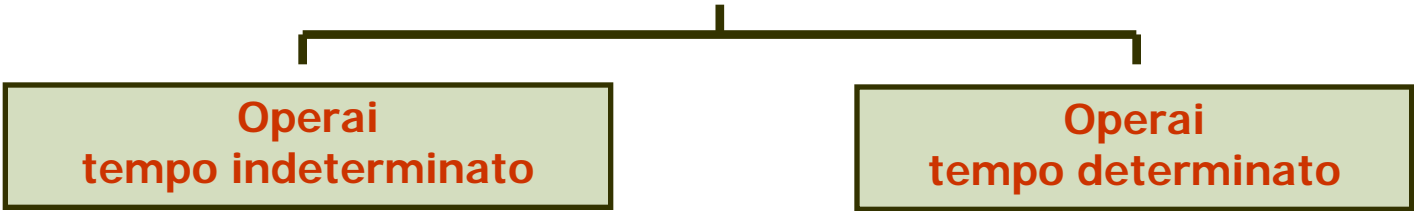
"... per l'accertamento di tali limiti occupazionali nell'impresa agricola, bisogna tenere conto di
ogni tipo di lavoratore a termine anche se per un tempo limitato ..."



TFR

L'obbligo del datore di lavoro agricolo, differisce a seconda che le somme dovute siano corrisposte nei confronti di operai agricoli a tempo indeterminato o determinato

Le modalità di gestione e pagamento del TFR



Seguono le **regole generali** dell'**art. 2120 c.c.**

con **accantonamento della quota annua**

=

retribuzione lorda corrisposta a titolo non occasionale/13,5

In deroga alla normativa generale (all. n. 8 CCNL) **il TFR è versato in modo atipico**

- periodicamente alla fine di ogni singolo rapporto
- **o in unica soluzione** al 31 dicembre di ogni anno conteggiando le singole quote maturate durante il rapporto di lavoro
 - ↳ in tal caso il TFR lordo corrisponde all'**8,63%** del salario contrattuale lordo definito a livello provinciale

I Contributi

Obblighi del datore di lavoro



PARTICOLARITA' CHE INCIDONO

**Accertamento
delle retribuzioni**

Contribuzione

Normativa previdenziale e obblighi di natura contributiva



PRIMA
della L. 1412/1964
"sistema di accertamento presuntivo"
basato

su una presunzione del fabbisogno di manodopera
CONSIDERANDO:

- consistenza aziendale
- colture praticate
- capi di bestiame posseduti e forma di conduzione
- numero dei componenti della famiglia coltivatrice diretta o dei mezzadri



Nel 1962 viene dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale



DOPO
la L. 1412/1964
principio di accertamento della contribuzione dovuta
basato
sulla rilevazione dell'effettivo impiego di manodopera

L'accertamento dei contributi agricoli definiti poi



"contributi unificati"

fu affidato al **Servizio Contributi Agricoli Unificati (SCAU)** che si occupava:

- di riscuoterli
- e di ripartirli alle gestioni degli enti erogatori delle prestazioni, **INPS** e **INAIL**



Modalità di accertamento e contribuzione

Art. 19 – L. 23-12-1994, n. 724

soppressione dello SCAU e trasferimento delle funzioni all' INPS



dal 1° luglio 1995



Ai fini dell'accertamento dei contributi
di previdenza ed assistenza sociale in agricoltura

le aziende agricole devono presentare all'INPS
la **dichiarazione trimestrale di manodopera**
(art. 6 – D.Lgs. 375/1993)



o **"DMAG UNICO"**



che secondo le istruzioni emanate dall' INPS con **circ. n.153 del 2002**
deve contenere:

- dati identificativi dell'azienda
- importi a contribuzione differenziata
- elementi della base imponibile
- altre informazioni necessarie per l'aggiornamento della posizione previdenziale e assicurativa dei lavoratori occupati

a pag. 56 della dispensa

Salario medio convenzionale

Dichiarazione trimestrale delle retribuzioni

Individuazione della base imponibile
ai fini contributivi degli operai a tempo determinato



Fino al 2005
erano in vigore 2 diverse modalità di determinazione



Per i lavoratori con retribuzione contrattuale
SOTTO

il “salario medio provinciale convenzionale”
rilevato nell’ottobre 1995 e valido per il 1996



il datore di lavoro indicava
nel modello **DMAG** solo il numero delle
giornate
di lavoro attribuite all’operaio



la retribuzione da assoggettare a contribuzione era
costituita proprio dal salario giornaliero medio
provinciale
determinato con decreto del Ministero
del Lavoro e della Previdenza Sociale del 1996

I contributi

Salario medio convenzionale - Dichiarazione trimestrale retribuzioni

Superamento del salario medio convenzionale

Individuazione della base imponibile
ai fini contributivi degli operai a tempo determinato



Fino al 2005
erano in vigore 2 diverse modalità di determinazione:
per i lavoratori con retribuzione contrattuale

SOTTO

il “salario medio provinciale convenzionale”
rilevato nell’ottobre 1995 e valido per il 1996

SOPRA

il “salario medio provinciale convenzionale”
la **retribuzione** da assoggettare a contribuzione
è quella **effettivamente corrisposta**, nel rispetto del
minimale di legge



**Art. 4 D.Lgs. 146 del 16-4-1997:
dal 1° gennaio 1998**

il salario medio convenzionale, doveva **restare fermo** – ai fini
della contribuzione e delle prestazioni temporanee – **fino a
quando il suo importo** per le singole qualifiche degli operai
agricoli **non fosse stato superato da quello spettante nelle
singole province** in applicazione dei **c.c. stipulati** dalle
organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative



Da tale momento trova applicazione l’**art. 1, c. 1,
D.L. 338/1989; modif. L. 389/1989**
con la conseguenza che i contributi sono
determinati sulle retribuzioni effettivamente
corrisposte, **per quei lavoratori che hanno**
percepito **retribuzioni** giornaliere **più elevate**
rispetto al salario medio convenzionale

Riflessi sulla retribuzione imponibile

Dal 1° gennaio 2006



art. 1, c. 4, L. 81/2006



la retribuzione imponibile ai fini previdenziali
per tutte le categorie di lavoratori agricoli dipendenti
è

rappresentata da **quella effettivamente corrisposta**
nel rispetto della contrattazione collettiva
e dei minimali di legge, e ai sensi del 1° comma dell'art. 1 della L 389/89



**Questa previsione ha determinato il definitivo
superamento del
salario medio convenzionale**

Termini: modalità di inoltro e riscossione

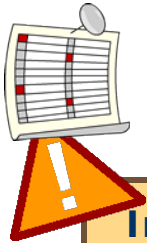
DMAG UNICO

(Dichiarazione trimestrale retribuzioni imponibili ai fini contributivi)

- va **inoltrata entro il 25° giorno del mese successivo** a quello di scadenza di ciascun trimestre solare (25-4; 25-7; 25-10; 25-1)
- **dal 1° gennaio 2007 la presentazione deve avvenire solo per via telematica** (dopo il rilascio di una chiave elettronica da parte dell'INPS)

Riscossione

- avviene mediante invio postale al datore di lavoro, di uno o più modelli F24 compilati dall'INPS (con i codici di versamento da utilizzare)
 - l'INPS invia anche un prospetto in cui sono evidenziati:
 - per la determinazione dell'importo netto da versare entro il 16 dei mesi di:
 - marzo (3° trimestre anno precedente)
 - giugno (4° trimestre anno precedente)
 - settembre (1° trimestre anno in corso)
 - dicembre (2° trimestre anno in corso)
- } comprensivi:
- della riscossione dei contributi contrattuali
 - delle agevolazioni spettanti



In caso di mancata ricezione dell'F 24, entro 10 giorni dalla scadenza, il datore di lavoro deve richiedere alla sede INPS il duplicato e provvedere al versamento entro 5 giorni (L. 48/1988)

Agevolazioni di carattere geografico e altimetrico

Specifiche agevolazioni contributive spettano ai datori di lavoro agricoli

se l'azienda agricola è ubicata in determinate zone considerate **"svantaggiate"** in relazione alle **caratteristiche geomorfologiche del territorio**



La delibera del CIPE del 25 maggio 2000
(a regime dal 2005)

ha classificato i territori svantaggiati del Paese in diverse zone



ad ognuna delle quali corrisponde un diverso ammontare di **sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro**

per gli operai occupati a **tempo indeterminato** e a **tempo determinato** nei cosiddetti **"territori montani"** e nelle **"aree svantaggiate"**



Territori montani e aree svantaggiate

Territori montani



Aree dei Comuni :

- con oltre il 50% della superficie posto ad un'altitudine di almeno 500 m.
- o con una pendenza superiore a 20° in cui il rapporto tra reddito lordo standard e unità di lavoro agricolo non supera il 120% della media comunitaria


Aree svantaggiate



Aree di Comuni:

- **non montani** in cui il 30% della superficie totale ha una pendenza superiore a 5° e il rapporto tra reddito lordo standard e unità di lavoro agricolo non supera il 120% della media comunitaria
- altre tipologie di comuni **non strettamente "montani"**, ma in cui il tasso di occupazione agricola risulti pari ad almeno il doppio della media nazionale.
- che rientrano nell'**obiettivo 1**
- che rientrano nelle zone dell'**obiettivo 5b** del regolamento **CEE 2081 del 1993**

Misure delle agevolazioni e degli sgravi contributivi

 **Sgravio contributivo**
aree montane e svantaggiate
art. 1 - L. 81/2006



Agevolazioni
(Circ. INPS n. 54 del 2006)

Spetta nella misura del **75%** dei contributi a carico del datore di lavoro (territori montani) da diminuire **al 68%**:

- nelle zone agricole svantaggiate, comprese le aree obiettivo 1 (Reg. CE n. 1260/1999)
- nei comuni dell'Abruzzo, Molise e Basilicata

Riconosciute e calcolate da parte dell'INPS, a condizione che i datori di lavoro:

- rispettino le norme sul collocamento
- rispettino i minimi retributivi stabiliti dai Contratti Collettivi Nazionali e Provinciali (art. 20, c. 1 e 2 – D.Lgs. 375/1993; Circ. INPS n. 119 del 1997)