Gli effetti del decreto Mipaaft: l'attività è agricola connessa e gode di deroghe del settore

Enoturismo, contratti flessibili

È possibile assumere a tempo determinato senza vincoli

Pagina a cura
DI MARIO FUSANI *

Il turismo del vino è una attività agricola connessa e, in quanto tale, permette alle società agricole di beneficiare di potenziali vantaggi anche per quanto riguarda l'assunzione di personale. Per esempio, potranno beneficiare del sistema di deroghe previsto per il settore agricolo e potranno continuare a occupare operai a tempo determinato in modo pienamente libero e flessibile, come in precedenza, senza vincoli di forma, di causale, di proroga e di rinnovo.

È questo uno degli effetti del decreto attuativo del Ministero delle politiche agricole, forestali e del turismo (Mipaaft), del 12 marzo scorso (pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 15 aprile 2019), nel quale vengono specificate le Linee guida e gli indirizzi in merito ai requisiti e agli standard minimi di qualità per l'esercizio dell'attività enoturistica e che completa il quadro delle disposizioni in materia introdotte con la legge di Bilancio del 2018, che erano rimaste ancora inapplicate.

Enoturismo come attività connessa. Il testo del decreto, oltre a chiarire la definizione stessa di «enoturismo» o «turismo del vino», definisce nel dettaglio alcune semplificazioni fiscali per le aziende agricole e gli standard minimi di qualità dei servizi offerti.

Va specificato che il decreto individua l'enoturismo quale attività agricola connessa ai sensi del terzo comma dell'art. 2135 del codice civile ove svolta dall'imprenditore agricolo, singolo o associato, di cui al medesimo art. 2135 del codice civile.

In particolare, l'aver riconosciuto la connessione all'attività agricola, permette alle società agricole (società di persone e di capitali), di poter beneficiare di alcuni potenziali vantaggi anche per quanto concerne eventuali necessità di assunzione di personale.

Infatti, non c'è dubbio che così come inteso e declinato all'art. 2 del decreto Linee guida e indirizzi in merito ai requisiti e standard minimi di qualità per lo svolgimento dell'attività enoturistica, l'enoturismo possa rappresentare una risorsa ulteriore per tutto il settore oltre che una fonte di ulteriore spinta per nuove occupazioni.

Il decreto dispone che sono considerate attività enoturistiche tutte le attività formative e informative rivolte alle produzioni vitivinicole del territorio e la conoscenza del vino, con particolare riguardo alle indicazioni geografiche (Dop, Igp) nelle cui aree si svolge l'attività, quali, a titolo esemplificativo:

- le visite guidate ai vigneti di pertinenza dell'azienda, alle cantine;
- le visite nei luoghi di esposizione degli strumenti utili alla coltivazione della vite, della storia e della pratica dell'attività vitivinicola ed enologica in genere;
- le iniziative di carattere didattico, culturale e ricreativo svolte nell'ambito delle cantine e dei vigneti, ivi compresa la vendemmia didattica;
- le attività di degustazione e commercializzazione delle produzioni vitivinicole aziendali, anche in abbinamento ad alimenti, da intendersi quali prodotti agro-alimentari freddi preparati dall'azienda stessa, anche manipolati o trasformati, pronti per il consumo e aventi i requisiti e gli standard di cui all'art. 2, commi 1 e 2.

Contratto a tempo determinato e la «causale del contratto a termine» dopo le modifiche del c.d. decreto Dignità. Con riferimento alle possibilità di impiego, il provvedimento offre l'occasione per fare brevemente il punto sui contratti a tempo determinato e poi per vedere quale sia nello specifico l'applicabilità di queste novità nel settore agricolo.

Come noto, infatti, dopo l'approvazione in senato lo scorso 7 agosto 2018, è stata pubblicata in *Gazzetta Ufficiale* la legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione del dl n. 87/2018, il cosiddetto decreto Dignità.

In tal senso va ricordato come oggi, la durata massima del contratto a termine è scesa da 36 mesi a 24 mesi e che, in alcuni casi come di seguito specificati, è necessario l'inserimento nel contratto della «causale nel contratto a termine», vale a dire la giustificazione dettagliata per cui il datore di lavoro ha scelto di applicare un contratto a termine.

Per i contratti fino a 12 mesi di durata, non è necessario indicare alcuna causale. Se il contratto eccede i 12 mesi, anche in virtù di proroghe e rinnovi, è necessario indicare una delle causali che giustifica il rapporto, ovvero:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Le causali di cui sopra debbono essere indicate per iscritto nel contratto individuale di lavoro.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi senza indicazione della causale il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dal superamento dei 12 mesi.

Come detto, se il contratto ha una durata iniziale superiore a 12 mesi la causale deve essere inserita sin dall'inizio.

In caso di proroga, la causale va inserita solo se il periodo aggiuntivo determina il superamento di 12 mesi. Non sono ammesse più di quattro proroghe (anziché cinque) nell'arco massimo dei 24 mesi.

Tra le altre novità inserite, c'è anche quella connessa ai tempi per l'eventuale impugnazione stragiudiziale. Viene infatti ampliato il termine per impugnare il contratto, che passa da 120 a 180 giorni dalla data di cessazione del singolo contratto.

Le nuove regole trovano applicazione anche nei rapporti tra le agenzie di somministrazione e i lavoratori da esse dipendenti.

Inoltre la causale di cui alla lettera a) «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori», si deve riferire all'impresa utilizzatrice.

Viene inoltre previsto che in caso di somministrazione a tempo determinato, alla quale il decreto legge n. 87/2018 ha esteso la disciplina dei rapporti di lavoro a termine, il limite massimo di rapporti instaurabili è elevato dal 20 al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto.

Il contributo introdotto dall'art. 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, vale a dire l'1,4% che grava oggi sull'imponibile contributivo di tutti i contratti a tempo determinato, e finalizzato a finanziare l'Aspi (ora Naspi) viene incrementato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Contratto a tempo determinato nel settore agricolo e vitivinicolo. Una volta viste le principali novità, è doveroso ora sottolineare che per chi opera in ambito agricolo esistono delle deroghe molto importanti.

Infatti, i datori di lavoro agricolo, potranno continuare a occupare operai a tempo determinato in modo pienamente libero e flessibile, come in precedenza, senza vincoli di forma, di causale, di proroga e di rinnovo.

Analogamente, l'incremento contributivo dello 0,5% posto a carico dei datori di lavoro che rinnovano contratti a tempo determinato in aggiunta al contributo dell'1,4% finalizzato a finanziare la Naspi, non trova applicazione ai rapporti instaurati con gli operai agricoli a tempo determinato in ragione del fatto che questi ultimi sono esclusi dall'ambito di applicazione di tale ammortizzatore sociale.

In conclusione è utile sapere che tutti coloro che potrebbero essere inseriti nell'ambito delle attività enoturistiche così come disciplinate nel decreto oggetto del presente commento, potranno quindi beneficiare del sistema di deroghe previsto per il settore agricolo.

Si tratta dello stesso regime derogatorio di cui godono coloro che lavorano in attività stagionali, in ambito artistico e tecnico all'interno delle Fondazioni di produzione musicale, nelle start-up innovative previste dall'art. 25 della legge n. 221/2012 per il periodo di quattro anni dalla loro costituzione e di coloro che rientrano nelle altre casistiche previste dall'art. 29 del dlgs 81/2015.

** GF Legal Stp*

© Riproduzione riservata

Il decreto sull'enoturismo

Il dm n. 2779 del 12/03/2019	· Riconosce il concetto di enoturismo al fine di valorizzare l'accoglienza nell'ambito dell'offerta turistica integrata
Il settore	· 14 milioni annuali di accessi enoturistici tra escursioni e pernottamenti; · 2,5 miliardi di euro annuali di giro d'affari considerando l'intera filiera enoturistica.
Quali sono le attività enoturistiche	· Sono considerate attività enoturistiche tutte le attività formative e informative rivolte alle produzioni vitivinicole del territorio e la conoscenza del vino, con particolare riguardo alle indicazioni geografiche (Dop, Igp) in cui si svolge l'attività come ad esempio le visite guidate ai vigneti e alle cantine dell'azienda
Requisiti di servizio che gli operatori devono rispettare	· Apertura settimanale o stagionale di un minimo di 3 giorni · Strumenti di prenotazione delle visite · Indicazione degli orari di apertura, la tipologia del servizio offerto e le lingue parlate · Sito o pagina web aziendale · Parcheggi in azienda o nelle vicinanze · Materiale informativo sull'azienda e sui suoi prodotti stampato in almeno 3 lingue, compreso l''italiano · Esposizione e distribuzione del materiale informativo sulla zona di produzione · Ambienti attrezzati per la tipologia di attività in concreto svolte dall'operatore enoturistico · Personale addetto dotato di competenza e formazione · Attività di degustazione del vino non deve alterare le proprietà organolettiche del prodotto · Svolgimento di attività di degustazione
Il ruolo delle Regioni	· Promuovere con gli enti preposti la formazione teorico-pratica per le aziende e per gli addetti · Definire funzioni di vigilanza, di controllo e sanzionatorie sull'osservanza delle disposizioni di cui al presente decreto