

Agricoltura, sconti contributivi salvaguardati

Un nuovo chiarimento dell'Istituto specifica che le irregolarità nella gestione del rapporto (come stipendi o orari) non fanno perdere il beneficio. Stop alle agevolazioni solo per violazioni sulle assunzioni, lavoro nero e caporalato.

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/> 16 luglio 2026)



Le agevolazioni contributive previste per le **imprese agricole**, in particolare delle cooperative e dei consorzi che operano con prodotti provenienti da zone montane o svantaggiate, restano salve anche **se sono violati stipendi, orari e minimali di contribuzione**. Lo rende noto l'Inps con il **messaggio n. 2370/2026** in cui spiega che le norme sul collocamento la cui violazione fa perdere il regime contributivo di favore sono solo quelle che regolano **l'attivazione stessa** del rapporto di lavoro e non le sue successive vicende.

La questione

I chiarimenti riguardano i requisiti per la fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 67/1988 per le aziende agricole in **zone montane e svantaggiate**, cioè la riduzione rispettivamente del 75% e del 68% dei premi e contributi previdenziali. I benefici in parola sono fruibili anche dalle **cooperative e ai relativi consorzi** non operanti in zone svantaggiate o di montagna, in misura proporzionale alla quantità di prodotto coltivato o allevato dai propri soci (anche avvalendosi dei contratti agrari di natura associativa) **in zone di montagna o svantaggiate e successivamente conferito alla cooperativa**.

Si tratta di uno sconto particolare perché **non è legato** al rispetto degli obblighi previsti per la fruizione delle **comuni agevolazioni** contributive di cui all'articolo 1, co. 1175 della legge n. 296/2006 (es. Durc, assenza di violazioni in materia di sicurezza e legislazione sociale, rispetto dei

contratti collettivi nazionali o provinciali). Il regime, infatti, si sostanzia in una sorta di favore contributivo più ampio (la cosiddetta "**sotto-contribuzione**"), valido per un **intero settore** (quello agricolo) e non per il singolo datore di lavoro e, pertanto, prescinde dall'accertamento

La nozione di «norme sul collocamento»

L'unico vincolo previsto dalla legge è il rispetto delle cd. «**norme sul collocamento**» importo dal comma 5-bis dell'articolo 9 della legge n. 67/1988. Con l'obiettivo di circoscrivere la portata di tale obbligo l'Inps spiega che con tale termine si intendono solo e soltanto quelle norme che regolano la **fase genetica** del rapporto di lavoro cioè la presenza dei presupposti giuridici per la sua attivazione. Rientrano in questo insieme:

- **Comunicazioni obbligatorie:** Mancato invio telematico preventivo dei modelli UNILAV, UNISOMM (somministrazione) o UNILAV-Cong (assunzioni congiunte);
- **Collocamento mirato:** Violazione delle quote di riserva per disabili e categorie protette (Legge 68/1999);
- **Lavoratori extra-UE:** Impiego di cittadini di Paesi terzi privi di regolare permesso di soggiorno, o con titolo scaduto e non rinnovato;
- **Intermediazione illecita:** Ricorso a manodopera tramite soggetti non autorizzati, appalti illeciti o somministrazione fraudolenta.

Le violazioni, invece, connesse alla fase **funzionale** del rapporto di lavoro, cioè quello che accade **dopo** che il lavoratore è stato **regolarmente assunto** sono, invece, del tutto **irrilevanti** pur rimanendo soggette alle loro specifiche sanzioni amministrative o penali. Si tratta, in particolare:

- della **corrispondenza** di buste paga inferiori ai minimi previsti dai contratti collettivi (CCNL);
- del **mancato rispetto** dei minimali contributivi;
- della **gestione dell'orario di lavoro** o la tenuta del Libro Unico del Lavoro (LUL);
- delle **violazioni in materia di salute e sicurezza** sul lavoro.

Caporalato e sfruttamento

Un capitolo a parte e di estrema fermezza riguarda il contrasto allo **sfruttamento del lavoro in agricoltura** (Legge n. 199/2016 e art. 603-bis c.p.). L'INPS chiarisce che in presenza di condotte di caporalato lo sconto contributivo decade sempre, ma attraverso due percorsi giuridici differenti:

- Se c'è **intermediazione illecita** (fase genetica): Il datore di lavoro recluta personale tramite intermediari abusivi. In questo caso si viola direttamente una norma sul collocamento, determinando la perdita immediata del beneficio.
- Se lo **sfruttamento avviene su lavoratori regolarmente assunti**: Anche se non c'è una violazione formale delle regole di assunzione, l'INPS nega comunque l'agevolazione. Il principio cardine è etico e sostanziale: un rapporto di lavoro che si configura come veicolo di un delitto contro la persona non può in alcun modo beneficiare di sconti dello Stato.

La revoca

Nel caso in cui venga accertata la violazione delle norme sul collocamento, l'Inps spiega che la perdita della riduzione contributiva è circoscritta ai **singoli lavoratori occupati** in modo irregolare e riguarda soltanto i **periodi mensili** in cui si è protratta la violazione. Per quei lavoratori e per quei mesi, l'azienda **dovrà versare la contribuzione ad aliquota piena**, con il conseguente recupero delle somme precedentemente risparmiate maggiorate delle sanzioni civili per evasione/omissione.