

IN QUESTO NUMERO

1. **Avviso agli Associati.**
2. **Servizio Tenuta Registri Trattamenti e Concimazioni.**
3. **Infortuni sul Lavoro: Abolita la denuncia alla Pubblica Sicurezza e altre novità.**
4. **R.S.A./R.S.U.: diritti sindacali.**
5. **Caporalato e imprenditori: urge modifica alla legge.**

1) **Avviso agli Associati.**

Si avvisano tutti gli Associati che nella giornata di martedì 4 ottobre p.v., in occasione della festività di San Petronio, Santo Patrono di Bologna, gli uffici della sede centrale, dell'ufficio zona di Bologna e dell'ufficio zona di San Giovanni rimarranno chiusi.

Riapriranno regolarmente mercoledì 5 ottobre 2016.

(Il Direttore, A. Flora)

2) **Servizio Tenuta Registri Trattamenti e Concimazioni.**

Confagricoltura Bologna, per il tramite della propria Società di Servizi, sta organizzando, in collaborazione con Confagricoltura Ferrara, un servizio informatizzato di tenuta dei Registri di Campagna previsti dalla normativa vigente. In particolare, potranno essere affidate alla Associazione la tenuta del Registro dei Trattamenti (Quaderno di Campagna, ai sensi del D.lgs. 150/2012) ed il Registro delle Concimazioni (ai sensi della vigente Direttiva Nitrati). Il servizio viene fornito a costi decisamente competitivi ed ha come unica finalità quella di consentire alle aziende di essere in regola con le normative vigenti.

Al fine di organizzare l'attività, già per la prossima annata, le aziende interessate sono pregate di contattare quanto prima gli uffici di zona o l'ufficio tecnico centrale per avere le eventuali delucidazioni ed informazioni sulle modalità operative e sui costi del servizio.

(Il Direttore, A. Flora)

3) **Infortuni sul Lavoro: Abolita la denuncia alla Pubblica Sicurezza e altre novità.**

Il Decreto Legislativo 151/2015, attuativo del cosiddetto Jobs Act ha, tra l'altro, apportato modifiche al Testo Unico Inail (DPR 1124 del 1965) ed in particolare:

- Dal 23/12/2015: abrogazione dell'obbligo di tenuta del Registro Infortuni.
- Dal 22/03/2016: viene meno in capo al datore di lavoro soggetto agli obblighi dell'assicurazione Inail, l'obbligo di denunciare l'infortunio alla Autorità di Pubblica Sicurezza, in quanto è direttamente l'Inail che comunica all'Autorità di Pubblica Sicurezza gli Infortuni mortali o con prognosi superiore ai trenta giorni (modificato l'art. 54 del T.U: Inail che ora prevede l'obbligo di denuncia alla P.S. da parte dell'Inail solo per gli infortuni mortali o con prognosi superiore ai trenta giorni)
- Dal 22/03/2016. Il datore di lavoro non deve trasmettere il certificato medico d'infortunio, o di malattia professionale, all'Inail. Il medico provvederà all'invio del certificato telematicamente.

Visto il compito del medico certificatore d'inviare telematicamente il certificato, al datore di lavoro resta l'obbligo d'inviare all'Inail la denuncia entro due giorni se si tratta d'infortunio ed entro 5 giorni se si tratta di malattia professionale. Secondo quanto previsto dalla nuova normativa i termini sopra indicati per la presentazione delle denunce decorrono dalla "data in cui il datore di lavoro ha ricevuto i riferimenti del certificato medico dal lavoratore" e tale dicitura è stata riportata sia nella modulistica che nell'applicativo delle denunce. La Circolare Inail n. 10 del

21/03/2016 riassume l'attuale disciplina della denuncia d'infortunio vigente nel settore agricolo disponendo che per gli operai agricoli a tempo indeterminato, gli operai avventizi ed i coltivatori diretti sono tenuti alla denuncia d' infortunio all' Inail con le stesse modalità previste per il settore industriale, per gli operai è obbligato alla denuncia il datore di lavoro mentre per i coltivatori diretti è il titolare del nucleo familiare di appartenenza dell'infortunato; i lavoratori agricoli autonomi devono pertanto denunciare sia il proprio infortunio che quello occorso agli appartenenti al proprio nucleo familiare. Per il solo settore agricolo sia la denuncia d' infortunio che quella di malattia professionale sono da compilare su modulo cartaceo nel quale devono essere indicati gli estremi del certificato medico (numero del certificato e data del rilascio), in mancanza di tali dati va allegata copia dello stesso certificato medico e vanno inviate con PEC Aziendale alla PEC dell'Inail. Relativamente alle denunce d' infortunio dei coltivatori diretti, equiparati ai lavoratori artigiani, qualora l'infortunio riguardi proprio il titolare ed esso si trovi nell' impossibilità a provvedervi, allora basterà la denuncia del medico o della struttura sanitaria nei termini dei 2 giorni, stante però l'obbligo per il titolare coltivatore diretto di inviare comunque, appena possibile, la denuncia d'infortunio all' Inail, in mancanza della quale l'Istituto non eroga le prestazioni. Nel caso delle malattie professionali, oltre alla citata circolare Inail, un recente messaggio del 30 /08/2016, fornisce un quadro di riferimento circa gli obblighi distinti per tipologia di lavoratori: - nel caso di lavoratori subordinati a tempo indeterminato (i salariati fissi) l'obbligo della denuncia entro 5 giorni da quando ha ricevuto gli estremi del certificato medico è a carico del datore di lavoro , il relativo certificato medico deve essere inoltrato all' Inail , per via telematica, dal medico o dalla struttura sanitaria che ha prestato la "prima assistenza"; - nel caso di lavoratori agricoli a tempo determinato(operai agricoli - avventizi), autonomi coltivatori diretti, coadiuvanti familiari, l'obbligo dell' inoltro all' Inail della relativa denuncia (cosiddetto certificato- denuncia) per via telematica è a carico del medico certificatore o della struttura sanitaria che ha prestato la "prima assistenza". I medici certificatori convenzionati ASL (medici di famiglia), quelli della struttura pubblica (Ospedale) e dell' Inail stessa, devono rilasciare al lavoratore il certificato medico con l'indicazione del numero identificativo, della data di emissione, e dei giorni di prognosi. Si ricorda che il lavoratore ha l'obbligo di comunicare immediatamente al datore di lavoro l' infortunio. e consegnare allo stesso copia del certificato medico d' infortunio o comunicare gli estremi del certificato, necessari alla compilazione delle denunce.

(R. Donati)

4) R.S.A./R.S.U.: diritti sindacali.

Principio generale in ordine al "ruolo" delle rappresentanze sindacali aziendali, come da S.d.I., è quello stigmatizzato dal prof. Treu, in un suo famoso saggio, secondo cui "*l'imprenditore deve astenersi dal frapportare ostacoli o intralci al libero formarsi ed estrinsecarsi dell'attività sindacale nell'ambito dell'azienda, e deve riconoscere le rappresentanze sindacali come proprie antagoniste nella determinazione delle condizioni di lavoro* (conforme Cass. 16 aprile 1976, n. 1366)". In una ampia accezione "sindacale", la R.S.U. è un organismo unitario che nel suo insieme rappresenta i lavoratori; affievolito è quindi il ruolo dei sindacati di appartenenza e nelle cui liste e R.S.U. sono risultati eletti. I diritti sindacali che può esercitare la R.S.U., in sintesi, sono: • uso di **locali** aziendali; • uso di **bacheca**; • convocazione di **assemblea**; • uso di **permessi** retribuiti.

Dalla natura "organica" delle R.S.U., necessariamente discende (o dovrebbe discendere) secondo la maggioranza dei commentatori, che: • i diritti sindacali competono alla R.S.U. nel suo complesso, che decide come estrinsecarli, in caso di contrasto, la R.S.U. decide a maggioranza; • è la R.S.U. che stabilisce cosa affiggere in bacheca; conseguentemente non sono i singoli componenti che affiggono il materiale, magari proveniente dal sindacato di riferimento; • è la R.S.U. che definisce le modalità (tempi e O.d.G.) di svolgimento dell'assemblea, non il singolo componente a nome del sindacato di riferimento; • è la R.S.U. che decide come utilizzare i permessi sindacali previsti per l'agibilità. La giurisprudenza ha chiarito alcune delle facoltà spettanti alla R.S.U. (anche sulla base di decisioni assunte quando vi è R.S.A.). In ordine, ad esempio, al profilo, attinente alla sussistenza, o meno, di un diritto dei componenti delle R.S.A. di **accedere nei locali di lavoro al di fuori dell'orario** normale al fine di controllare l'entità delle prestazioni di lavoro straordinario, Cass. 26 gennaio 1989, n. 470, ha affermato che tale diritto non è riconosciuto direttamente dalla legge e quindi sussiste solo ove sia previsto da un'apposita disposizione della disciplina contrattuale. Molto interessante il profilo attinente i rapporti tra **subordinazione ed attività del componente la R.S.A. (o R.S.U.)**. in proposito Cass. 3 novembre 1995, n. 11436, ha precisato che il rappresentante sindacale da un lato, quale lavoratore subordinato, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti; dall'altro lo stesso si pone, in relazione alla sua attività sindacale, su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione, sotto questo profilo, di qualsiasi vincolo di subordinazione. Quest'ultima attività - che costituisce espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., essendo finalizzata alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro - non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo. Sulla base di tale principio la S.C. ha affermato che la contestazione dell'autorità e della supremazia del datore di lavoro, ove posta in essere dal lavoratore sindacalista ed inerente all'attività di patronato sindacale, non può essere sanzionata disciplinarmente, atteso che essa costituisce una caratteristica della dialettica sindacale in termini conformi si è

espressa Cass. 14 maggio 2012, n. 7471, la quale, peraltro, ha precisato che l'esercizio, da parte del rappresentante sindacale, del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro, sebbene garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale, imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana. Ne consegue che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare. Relativamente al "potere" di **iniziativa sindacale** si segnala come i singoli componenti non siano dotati di autonomo potere e ciò sulla base del presupposto della struttura necessariamente plurisoggettiva di tali organismi sindacali. Cass. 23 novembre 1985, n. 5842, infatti, precisa che stante la richiamata struttura plurisoggettiva, deve ritenersi che in nessun caso un componente di una R.S.A. possa, *uti singulus*, assumere iniziative nel campo sindacale e del lavoro di competenza esclusiva dell'organo collegiale. In applicazione del principio la S.C. ha affermato che il diritto di affissione, di cui all'art. 254 S.d.L., non spetta al singolo componente della R.S.A., ma è di competenza esclusiva della collegialità di tale organo sindacale. È stato altresì precisato che il diritto di **indire assemblee** dei lavoratori compete alle rappresentanze sindacali aziendali come organismi e non ai dirigenti delle stesse o a singoli componenti della RSA/RSU (Cass. 26 febbraio 2002, n. 2855), secondo altri il diritto può essere esercitato anche da una singola componente della RSU (Trib. Milano 10 gennaio 2003, Trib. Busto Arsizio 11 settembre 1993) o anche da singoli componenti (Trib. Milano 16 ottobre 1999, 9 dicembre 1999, 14 marzo 2002). Con riferimento al profilo del **rapporto intercorrente fra membro della R.S.U. e sindacato** Cass. 7 marzo 2012, n. 3545, partendo dal rilievo che, in base all'accordo collettivo interconfederale del 22 luglio 1993 sulle R.S.U., i rappresentanti vengono altresì eletti a suffragio universale, ha precisato che i lavoratori, una volta eletti, non sono più legati al sindacato nelle cui liste si sono presentati alle elezioni stesse, ma fondano la loro carica sul voto, universale e segreto, dell'intera collettività dei dipendenti aziendali (contra Cass. 12 agosto 2000 n.10769 che sostiene la decadenza da RSU in caso di dimissioni dal sindacato nelle cui liste lo stesso risultava eletto). Da ciò discende che non è prevista la decadenza dall'incarico per effetto delle dimissioni dell'eletto dal sindacato nelle cui liste si sia presentato, che non determinano né la perdita dei diritti sindacali connessi alla qualifica di rappresentante sindacale aziendale ed eventualmente di rappresentante della sicurezza, né la perdita dei diritti a usufruire dei permessi sindacali – anche in relazione alla diversa associazione sindacale a cui il lavoratore abbia successivamente aderito – secondo quanto previsto dagli artt. 23 e 24 S.d.L.; eventuali sanzioni comminate al delegato (non decaduto a causa della revoca della iscrizione) per aver continuato ad usare delle prerogative di RSU, sono fonte di violazione dell'art. 28 S.d.L. (Trib. Milano 5 aprile 2007). La RSU decade unicamente per dimissioni (Trib. Milano 27 aprile 2006). Ancora in merito alla titolarità del potere di **convocazione dell'assemblea** si noti come, secondo alcuni commentatori, ai sensi del secondo comma dell'art. 20 dello S.d.L., titolari del potere di convocazione dell'assemblea sono unicamente le R.S.A. dell'unità produttiva, le quali possono agire anche singolarmente. L'attribuzione del potere di iniziativa anche ad una singola R.S.A. secondo Cass. 26 febbraio 2002, n. 2855, ha inteso impedire un uso distorto dell'istituto poiché non sono riconosciuti organismi diversi. Ciò vale ovviamente per le sole assemblee retribuite, la dottrina prevalente in tema di assemblee autoconvocate ed autogestite dai lavoratori, da singoli delegati o da gruppi di essi, ha osservato che la legittimità di tali assemblee non può essere messa in dubbio qualora esse siano state tenute fuori dell'orario di lavoro, ovvero durante l'orario di lavoro ma senza la garanzia retributiva; tali assemblee devono ritenersi consentite in quanto espressione della libertà di manifestazione del pensiero e della libertà sindacale sancita espressamente dagli artt. 1 e 14 S.d.L. In tema di **affissioni** (Trib. Vicenza 30 ottobre 2000) si segnala come tale facoltà sia propria delle sole RSU aziendali e dei sindacati firmatari il CCNL. Il datore non può interferire nella **organizzazione interna** della RSU ancorché siano palesi violazioni in ordine alla vita dell'organismo di rappresentanza (nella fattispecie erano state violate le regole in tema di sostituzione di componente di RSU), ogni interferenza costituisce violazione dell'art. 28 S.d.L. (Cass. 20 marzo 2008 n. 7604), né può **interferire**, né ha poteri di controllo e verifica nei processi elettorali dovendo unicamente prendere atto dei risultati (Trib. Milano 27 aprile 2006). Il datore di lavoro che non **riceve** reiteratamente i sindacati aziendali commette violazione dell'art. 28 dello Statuto (Pretura Milano 5 agosto 1995), così come sindacare **l'uso dei permessi** delle RSU (Pretura di Nola sez. Pomigliano D'Arco 19 aprile 1995). Come si può vedere non vi sono orientamenti univoci in molte delle questioni esaminate in specie in tema di agibilità assembleare.

(M. Mazzanti)

5) Caporalato e imprenditori: urge modifica alla legge.

Il disegno di legge, recentemente approvato dal Senato della Repubblica, in materia di caporalato, di contrasto al lavoro nero e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura segna un preoccupante crocevia per il mondo rurale italiano, che soccombe alla martellante opera propagandistica sindacale, alla tradizionale insipienza della politica, alla pervasiva onnipresenza delle burocrazie, al giustizialismo da fiera delle vanità, al politicamente corretto. Entriamo nel cuore del problema. Il nuovo testo dell'art. 603 bis del codice penale, come approvato dal Senato il 1° agosto 2016, prevede una nuova disciplina per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: "*E' punito con*

la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque: 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno". Fattispecie relativamente chiara e pene conseguente gravi ma comprensibili, stante l'allarme sociale connaturato alla condotta, quanto meno per il punto 1) che punisce il caporale.

Più problematica la fattispecie di cui al punto 2) che punisce l'imprenditore utilizzatore di personale "non in regola". Grave è, però, la definizione che il testo assegna al concetto di "sfruttamento"; il punto focale del testo normativo. Passare dal politichese sindacalizzato al diritto penale è arduo:

"Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti".

In buona sostanza, la mera, ancorché reiterata, inottemperanza a semplici obblighi di carattere contrattuale e cioè in ordine alla corresponsione del salario (se difforme dal contratto collettivo di lavoro), all'organizzazione del lavoro (orario di lavoro, riposo settimanale domenicale, ad una sconosciuta "aspettativa obbligatoria", alle ferie – che per inciso per i lavoratori agricoli avventizi non sono contrattualmente previste) determinano la sussistenza della fattispecie penale: l'imprenditore è cioè un delinquente se usa, indipendentemente dalla esistenza di un caporale, personale "non in regola", secondo i parametri contrattuali collettivi: si passa dal civile al penale senza colpo ferire; dal Giudice del Lavoro al Giudice Penale.

Drammatica è, però, la conseguenza della condotta: la norma introduce, infatti, un nuovo articolo, il 603 bis.2, in tema di confisca obbligatoria: *"In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale per i delitti previsti dall'articolo 603 bis, è sempre obbligatoria, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni ed al risarcimento del danno, la confisca delle cose che servono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato. Ove essa non sia possibile è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato".*

In pratica l'imprenditore agricolo "sfruttatore" che ha, ad esempio, non ha fatto godere del riposo domenicale ai dipendenti, non ha concesso le ferie, ha esagerato con l'orario di lavoro, è spogliato dei propri beni, della terra, delle macchine agricole.

Azzerato! La proprietà del fondo agricolo e di tutti i beni, anche strumentali, il patrimonio personale, passano allo Stato in via coattiva.

Agricoltori trattati come mafiosi.

Ciliegina a corollario: per il reato è previsto l'arresto obbligatorio in fragranza; il nostro agricoltore sarà, quindi, tradotto al carcere, sarà però in buona compagnia tra assassini, stupratori, rapinatori, terroristi e quanto altro.

Comprendiamo il disfavore sociale mail passo sembra più lungo della gamba. Il provvedimento passa ora alla Camera. Confagricoltura ha sensibilizzato i parlamentari interessati dall'esame in seconda lettura.

Secondo Confagricoltura, occorre meglio definire la fattispecie, onde focalizzare l'attenzione sull'utilizzo dell'attività di intermediazione illecita, in modo da legare l'intermediazione illecita allo sfruttamento del lavoro, elementi che debbono entrambi sussistere perché si configuri l'ipotesi delittuosa di cui al citato articolo del codice penale.

Diversamente, si potrebbe configurare, ad esempio, il reato di sfruttamento del lavoro, anche per i datori di lavoro che assumono regolarmente i propri dipendenti ed in modo occasionale, una volta sola, incorrono nella violazione di una qualunque disposizione, anche la più lieve e meramente formale, delle numerose, complesse e stratificate disposizioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Gli indici di sfruttamento previsti (basta che ne ricorra uno solo) non sono idonei, secondo Confagricoltura, a rilevare una reale situazione di sfruttamento del lavoro, essendo focalizzati anche su violazioni lievi e meramente formali di normative legali e contrattuali. Sempre secondo Confagricoltura, occorre meglio precisare la norma relativa alla sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nel luogo di lavoro, per evitare l'applicazione di sanzioni penali in presenza di qualunque violazione della predetta normativa.

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna	Direttore responsabile: Massimo Mazzanti Redazione: Maria Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.78.39.19 Fax: 051.78.39.00
Reg. Canc. Tribunale di Bologna n. 6240 del 04/01/1994	 Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana
Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna	