

IN QUESTO NUMERO

1. **Autorizzazioni / rinnovi trasporti eccezionali macchine agricole.**
2. **Modello F24 ELIDE per la registrazione delle locazioni immobiliari.**
3. **Patronato Enapa: Ai Datori di Lavoro ed Operai Agricoli-Assistenza del Patronato per la prossima Domanda di Disoccupazione Agricola.**
4. **JOBS ACT: primi provvedimenti normativi sull'art. 18.**

1) Autorizzazioni / rinnovi trasporti eccezionali macchine agricole.

Si comunica che dal 1 di gennaio l'Ufficio Trasporti Eccezionali della città Metropolitana di Bologna rilascia le autorizzazioni ed i rinnovi per la circolazione delle macchine agricole in via "digitale", presentazione telematica .

La presentazione delle autorizzazioni/rinnovi in forma cartacea non è più ammessa. Le aziende agricole che fino ad oggi hanno presentato domande cartacee, hanno la possibilità di registrarsi singolarmente nel sito <http://teonline.regione.emilia-romagna.it> Sul sito www.trasportoeccezionale.net si trovano le informazioni relative a TE online e tutte le procedure per la registrazione.

(M. Lenardon)

2) Modello F24 ELIDE per la registrazione delle locazioni immobiliari.

Si avvisano gli associati che a decorrere dal **1° gennaio 2015**, il versamento dell'imposta di registro, dei tributi speciali e compensi, dell'imposta di bollo, delle sanzioni e interessi relativi alla registrazione dei contratti di locazione e affitto di beni immobili dovrà essere effettuato esclusivamente con il modello F24 Elementi Identificativi (c.d. F24 ELIDE). Per la compilazione dovranno essere utilizzati appositi codici tributo disponibili sul sito web dell'Agenzia delle Entrate.

I soggetti titolari di partita IVA devono presentare il modello F24 ELIDE esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando i servizi on-line dell'Agenzia delle Entrate o del sistema bancario e postale o direttamente o attraverso gli intermediari abilitati.

I soggetti non titolari di partita IVA, invece, in alternativa alle suddette modalità telematiche, possono presentare il modello F24 ELIDE anche presso gli sportelli delle banche convenzionate per lo svolgimento del servizio di riscossione dei modelli F24, di Poste Italiane S.p.A. e degli Agenti della riscossione sempreché di importo non superiore a 1.000 euro; nel caso di superamento di detto limite occorrerà utilizzare le modalità telematiche sopra descritte. Gli importi da versare con il modello F24 ELIDE non possono essere compensati con eventuali crediti d'imposta o contributivi disponibili.

(E. Cricca)

3) Patronato Enapa: Ai Datori di Lavoro ed Operai Agricoli-Assistenza del Patronato per la prossima Domanda di Disoccupazione Agricola .

Si informano i datori di lavoro e gli operai agricoli che il nostro **Patronato Enapa** è a disposizione degli interessati

per la prossima presentazione all'Inps delle domande di disoccupazione agricola (**scadenza al 31 Marzo p.v.**); pertanto i lavoratori, eventualmente anche per il tramite dell'azienda, potranno rivolgersi sia alla Sede del Patronato, via Degli Orti 44 Bologna, sia all'Ufficio di Villanova di Castenaso, Via Tosarelli, 155 presso la sede di Confagricoltura Bologna o ai nostri uffici zonali di Confagricoltura Bologna, per ricevere tutta l'assistenza necessaria per la predisposizione e presentazione della domanda nei tempi previsti.

Per comodità si riportano di seguito gli indirizzi dei nostri Uffici Zonali:

Bazzano –Via Calzolaria,22 tel.051830049

S.Giorgio di Piano- Via Libert  95 tel.051893690

S.Giovanni in Persiceto-P.zza del Popolo 6 tel.051827371

Imola-Via Gronchi,124 tel.054223135

Sasso Marconi-Via Kennedy 5 c/o Consorzio Agrario

Gli interessati dovranno presentarsi ai nostri uffici con la carta di identit  valida ed il codice IBAN del conto corrente bancario o postale necessari per la domanda di disoccupazione.

(R. Donati)

4) JOBS ACT: primi provvedimenti normativi sull'art. 18.

Nella seduta del Consiglio dei Ministri n. 43 del 24 dicembre 2014, il Governo ha approvato uno dei "Decreti attuativi della legge recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonch  in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attivit  ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"; ci  su proposta del Presidente, Matteo Renzi, e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti; in particolare il Consiglio dei Ministri ha approvato, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183, un decreto attuativo della legge delega in tema di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Vediamo il testo del provvedimento denominato "Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183."

Campo di applicazione della norma

Il decreto legislativo proposto dal governo si applica unicamente ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati o quadri (escluse quindi le qualifiche dirigenziali), assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, il testo disciplina il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo. Il testo approvato dal Governo prevede, qualora il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del nuovo decreto, superi i limiti di applicabilit  dell'art. 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (quindici lavoratori in forza, cinque per l'agricoltura) che il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data,   disciplinato dalle disposizioni del nuovo decreto.

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

L'art. 2 del nuovo decreto prevede la disciplina per i casi di licenziamento; in caso di vertenza accesa in sede giurisdizionale il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullit  del licenziamento perch  discriminatorio (riconducibile agli altri casi di nullit  espressamente previsti dalla legge) ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. Qualora successivamente all'ordine di reintegrazione, il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto. E' facolt  del lavoratore di optare (fermo restando il diritto al risarcimento del danno di cui appresso) in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, per la corresponsione di un'indennit  pari a quindici mensilit  dell'ultima retribuzione globale di fatto; la richiesta del lavoratore determina la risoluzione del rapporto di lavoro. La predetta indennit  non   assoggettata a contribuzione previdenziale. Il decreto prevede che la richiesta dell'indennit  deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Il regime che precede si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perch  intimato in forma orale. Con la pronuncia di reintegrazione il giudice condanna inoltre il datore di lavoro al risarcimento del

danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

La nuova norma prevede - fatti salvi i licenziamenti di cui si dirà nel prosieguo (di carattere ontologicamente disciplinari) - nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità economica, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità. Come innanzi si accennava nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Anche in tale fattispecie è data facoltà al dipendente di optare per una somma di denaro come in precedenza risolvendosi *ope legis* il rapporto di lavoro. La nuova disciplina si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'invalidità fisica o psichica del lavoratore. Al licenziamento dei lavoratori cui si applica il nuovo regime dei licenziamenti non si applica la procedura di comunicazione preventiva alla DTL (e al dipendente) prevista dalla riforma Fornero (art. 7 della legge n. 604 del 1966).

Vizi formali e procedurali

Il Decreto governativo prevede poi che nel caso in cui il licenziamento sia intimato in carenza di motivazione (in violazione dell'art. 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966) ovvero in carenza od in violazione, nei casi disciplinari, della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, ciò a condizione ovviamente che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, non accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele innanzi previste per le casistiche ordinarie.

Revoca del licenziamento

Qualora il datore di lavoro proceda alla revoca del licenziamento, se effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro del lavoratore licenziato si dovrà intendere ripristinato (senza soluzione di continuità) maturando il lavoratore la retribuzione per il periodo precedente alla revoca; in tale ipotesi non trovano applicazione le fattispecie sanzionatorie previste dal nuovo decreto.

Offerta di conciliazione.

Il decreto prevede poi una procedura conciliativa di nuovo conio. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui si tratta, al fine di evitare il giudizio (impregiudicate altre forme e modalità transattive), il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in sede protetta (ex art. 2113 cc) un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità,

mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Computo dell'anzianità negli appalti

Il decreto prevede per il caso dei lavoratori dipendenti da ditte interessate ad appalti che, onde calcolare le indennità previste in caso di licenziamento, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità previste dalla norma sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Il decreto regola anche le fattispecie relative alle cd imprese di tendenza (partiti, sindacati organizzazioni di categoria ecc.) ed alle piccole imprese. Qualora il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18 (quindici dipendenti e cinque per il settore dell'agricoltura) le norme in tema di licenziamento del decreto emanato il 24 dicembre u.s., non si applicano; l'ammontare delle indennità previste per i casi di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa o per i vizi formali o procedurali, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità. Come si diceva le nuove norme si applicano anche ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Licenziamento collettivo

In caso di licenziamento collettivo (art. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223) intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del decreto (Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale). In caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1 (Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa).

Contratto di ricollocazione.

La decretazione governativa prevede la istituzione presso l'INPS di un nuovo "Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria". Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo ha il diritto di ricevere dal Centro per l'impiego un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità. Presentando il voucher a una agenzia per il lavoro pubblica o privata il lavoratore ha diritto a sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede il diritto del lavoratore alla assistenza nella ricerca della nuova occupazione, il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale, il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare per la ricollocazione. L'ammontare del voucher è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità; l'agenzia ha diritto a incassarlo soltanto a risultato ottenuto.

Rito applicabile.

Ai licenziamenti di cui al nuovo decreto non si applicano le disposizioni della riforma c.d. Fornero (commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012).

(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	