

Anno XXV n° 02 31 Gennaio 2018

IN QUESTO NUMERO

1. **Avviso agli Associati – Dal 2018 nuovo sistema di pagamento dei servizi e delle quote a Confagricoltura Bologna.**
2. **Bando INAIL 2017.**
3. **Datori di lavoro: nuovi obblighi.**
4. **Informativa per gli Associati.**
5. **Disoccupazione agricola: la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo.**

1) Avviso agli Associati – Dal 2018 nuovo sistema di pagamento dei servizi e delle quote a Confagricoltura Bologna.

Informiamo gli Associati che a decorrere **dal 1° gennaio 2018** Confagricoltura Bologna non invierà più richieste di pagamento per i servizi svolti a favore degli Associati e per le quote associative tramite MAV.

Tale procedura si è resa necessaria a causa di disguidi e ritardi ormai cronici del sistema postale, oltre che un risparmio dei costi generali dell'Associazione, e quindi per gli associati stessi.

Le richieste di pagamento per servizio IVA, servizio Paghe e quota associativa (finora richieste con MAV) avverranno, pertanto (come già avviene per gli altri servizi), tramite una mail periodica di riepilogo, che specificherà le cifre dovute dal singolo associato.

Le cifre richieste non saranno ripetute (anche se non pagate), negli invii successivi, in maniera da non creare duplicazioni ed equivoci.

L'Associato sarà, quindi, in regola con i pagamenti semplicemente saldando quanto richiesto con tutti i promemoria ricevuti.

In caso di importi limitati è possibile sommare più riepiloghi in un unico pagamento.

Il pagamento potrà essere effettuato con bonifico o direttamente presso i nostri uffici.

Invitiamo tutti i soci, che non avessero ancora comunicato al proprio ufficio di zona competente l'indirizzo e-mail, di provvedere quanto prima.

Resta inalterata la spedizione postale per i soci che non dispongano di un indirizzo e-mail.

(A. Flora)

2) Bando INAIL 2017.

L'INAIL ha reso noto l'insieme delle misure relative al **"Bando" ISI 2017** – asse di finanziamento 6 per l'agricoltura. In particolare l'intervento agevolativo incentiva le imprese, ai fini del miglioramento delle condizioni del lavoro, a realizzare interventi, in materia di salute e sicurezza, mediante l'acquisto di macchine agricole.

L'asse 5, suddiviso in due sub-assi (5.1 riferito alla generalità delle imprese e 5.2 rivolto ai giovani imprenditori), ha una dotazione finanziaria pari a 35 milioni di euro, suddivisi tra i livelli regionali.

Il finanziamento incentiva l'acquisto o il noleggio con patto di acquisto di nuovi macchinari ed attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere significativamente le emissioni inquinanti e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di lavorazioni manuali.

I finanziamenti devono garantire la riduzione dei costi di produzione, il miglioramento e la riconversione della produzione, il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, migliorando il rendimento e la sostenibilità aziendale.

Il finanziamento dovrà essere calcolato sulle spese sostenute al netto dell'IVA; la somma erogabile è fissata nel massimo di 60.000,00 Euro; il finanziamento minimo è pari a 1.000,00 Euro.

L'INAIL informa che la procedura per l'accesso alle incentivazioni è quella in uso anche lo scorso anno e si prevede il click day; il bando è soggetto alla normativa in materia di aiuti di stato "de minimis" (Regolamento (UE) n. 702/2014) con finanziamento di 15 mila euro in tre esercizi finanziari. Il finanziamento è fissato nella misura del:

- 40% per i soggetti destinatari dell'Asse 5.1 (generalità delle imprese agricole);
- 50% per i soggetti destinatari dell'Asse 5.2 (giovani agricoltori).

La procedura definita dall'INAIL per concorrere al finanziamento consta di:

1) compilazione della domanda sul sito di INAIL - sezione "accedi ai servizi on line" a partire dal 19 aprile 2018 fino alle ore 18:00 del 31 maggio 2018;

2) acquisizione del codice identificativo per l'inoltro delle domande precedentemente caricate (se raggiunta la soglia minima di ammissibilità prevista in 120 punti), entro il 7 giugno 2018;

3) partecipazione all'invio della domanda di ammissione al finanziamento, tramite il codice identificativo acquisito, nelle date e gli orari dell'apertura e della chiusura dello sportello informatico, che saranno pubblicati sul sito www.inail.it a partire dal 7 giugno 2018 (click day).

L'utente interessato dovrà inoltre:

→ verificare il posizionamento della domanda di ammissione entro 14 gg dal click day;

→ ricevere una comunicazione INAIL di ammissione al finanziamento ed entro 30 gg dalla stessa inviare ad INAIL il modulo di domanda (Modulo A) e la documentazione a suo completamento;

→ ricevere la comunicazione di esito positivo della verifica tecnico – amministrativa che deve essere effettuata nel termine di 120 gg dall'invio della documentazione fornita dalle imprese;

→ realizzare il progetto entro 365 giorni con decorrenza dalla data di ricezione della comunicazione di esito positivo della verifica tecnico – amministrativa.

Tutta la documentazione relativa all'avviso pubblico INAIL è scaricabile sul sito istituzionale dal link:

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/agevolazioni-e-finanziamenti/incentivi-alle-imprese/bando-isi-2017.html>.

(M. Mazzanti)

3) Datori di lavoro: nuovi obblighi.

Con due recenti provvedimenti nel nostro ordinamento sono stati introdotti nuovi istituti giuridici posti a tutela dei dipendenti e forieri di nuovi obblighi per le aziende.

In particolare, ci si riferisce al c.d. "whistleblowing" ed alle "molestie sessuali".

Whistleblowing (segnalazione di illeciti)

Con legge n. 179 del 30 novembre 2017 sono state introdotte nuove norme per i casi di dipendenti che segnalino la commissione di illeciti di cui siano venuti a conoscenza sul posto di lavoro. In precedenza su temi analoghi si rinvenivano per il settore privato le norme di cui appresso:

- Art. 20, comma 2, lett. e), D.Lgs. n. 81/2008 Sicurezza sul lavoro: *"I lavoratori devono in particolare: [...] segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) ed d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi*

direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

- Art. 6, comma 2, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001, il quale prevede " *obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

In sostanza, norme a valenza infortunistica o per aziende strutturate e organizzate.

Con la norma in commento si determina un quadro più generale; la legge modifica infatti le norme di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; in particolare, in ordine ai modelli di organizzazione e di gestione adottati per prevenire o contrastare i possibili reati. In particolare, le aziende devono (se si intendono evitare i rigori della legge e cioè la responsabilità aziendale) adottare uno o più canali che consentano ai responsabili (rappresentanti, amministratori, direzioni, gestori e controllori) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente/impresa, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità, del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; nonché almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La norma prevede, poi, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Ancora nel sistema disciplinare adottato aziendalimente, si devono introdurre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A tutela del dipendente la norma prevede che l'adozione di misure discriminatorie, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La legge cambia anche le regole in tema di riservatezza.

Nell'ipotesi di segnalazione o denuncia, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, anche private, nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di notizie coperte dall'obbligo di segreto, di cui agli artt. 326 (pubblici ufficiali e simili), 622 (professionisti) e 623 (segreto industriale e simili) del codice penale e all'art. 2105 (obblighi del lavoratore di fedeltà) del codice civile.

La norma prevede, poi, che quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Molestie sessuali

La legge di Bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205) prevede all'art. 1, comma 219, modifiche significative del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) ed alla disciplina delle tutele previste in caso di molestie sessuali.

In primis è stabilito un obbligo generalizzato nei confronti dei datori di lavoro volta ad " *assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro*".

Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro ed i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza" (nuovo c.3-ter dell'art. 26 del Codice per le pari opportunità).

Tale previsione integra ed amplia quanto in generale previsto per l'imprenditore e cioè quello di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, di cui all'art. 2087 del codice civile.

La norma ancora prevede che il dipendente che agisca in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in ambito lavorativo **non possa "esser sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa"**; conseguentemente sono nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Molto opportunamente la legge prevede peraltro che le previste tutele non siano dovute quando sia accertata, anche solamente con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia

(M. Mazzanti)

4) Informativa per gli Associati.

Confagricoltura Bologna informa tutti gli Associati che il giorno 17 febbraio p.v., dalle ore 10.00 alle ore 17.00, presso la sede di Reni Macchine, in Via Marzabotto, n. 162/182, Funo di Argelato (Bo), si svolgerà l'Evento "Porte Aperte - Agricoltura e Passione", con tutte le novità tecnologiche 2018 del settore.

(S, Casini)

5) Disoccupazione agricola: la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo.

Il **31 marzo 2018** scade il termine per la presentazione della domanda di INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE AGRICOLA per le giornate di disoccupazione relative all'anno 2017.

L'indennità spetta ai lavoratori italiani e stranieri, che nel corso del 2017 hanno lavorato nel settore agricolo ed hanno versato contributi per almeno 102 giornate, accreditate nel biennio 2016-2017, oppure tutte nel 2017; in questa ultima ipotesi, l'indennità spetta se il lavoratore ha almeno una giornata di lavoro, anche non agricola, accreditata negli anni precedenti.

In caso di contribuzione mista, deve prevalere quella agricola.

Gli stranieri hanno diritto all'indennità se titolari di permesso di soggiorno non stagionale, anche se assunti con contratto di lavoro a termine.

Con la domanda di disoccupazione può essere richiesto, se spettante, l'Assegno per il Nucleo Familiare.

Si invitano pertanto gli interessati a recarsi al più presto nei nostri uffici presso Confagricoltura Bologna per inoltrare la domanda all'Inps per via telematica.

Occorrono i seguenti documenti:

- Modello SR163 debitamente compilato a cura della Banca o di Poste Italiane nella parte di interesse.
- Fotocopia documento di identità (carta di identità valida)
- Per i lavoratori extra-comunitari Fotocopia permesso di soggiorno e del passaporto.
- Modello SR 171 per i titolari di altri lavori in proprio (titolari di partita Iva, collaboratori coordinati e continuativi, attività professionali, attività autonome in agricoltura) da compilare in occasione della presentazione della domanda.
- Copie delle dichiarazioni dei redditi (CU, mod. 730 o mod. UNICO) degli ultimi due anni (2015 e 2016)dei componenti il nucleo familiare, per i richiedenti l'Assegno al Nucleo Familiare.

Si invitano, pertanto, tutti gli interessati a rivolgersi al più presto presso i nostri uffici centrali e periferici del patronato per inoltrare la domanda per via telematica I.N.P.S.

(R. Donati)

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	