

IN QUESTO NUMERO

1. Protocollo di intesa per la salvaguardia degli allevamenti italiani “emergenza latte”.
2. Agriturismo: con il Decreto Pnrr in arrivo il superbonus per le ristrutturazioni.
3. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo sul posto di lavoro.
4. Sostegno accoppiato. Importo unitario barbabietola da zucchero - campagna 2021.
5. Operai ed Imprenditori agricoli: IL LAVORO AGRICOLO NEL 2020.
6. Maculatura Bruna del Pero – scadenza al 6 gennaio 2022.
7. Disegno di Legge di Bilancio 2022- prime indicazioni per il settore Previdenziale-Assistenziale.
8. Pensioni ed adeguamento alla speranza di vita.
9. Disoccupazione agricola: la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo 2022.

1) Protocollo di intesa per la salvaguardia degli allevamenti italiani “emergenza latte”.

Confagricoltura ha sottoscritto assieme alle altre organizzazioni della filiera il **protocollo di intesa** che ha previsto un “**intervento emergenziale a tutela del reddito degli allevatori**”.

Il protocollo prende atto della difficile situazione del comparto, in particolare il rilevante aumento dei costi di produzione a carico degli allevamenti con il rincaro delle materie prime e dei foraggi.

Conseguentemente si pone l'obiettivo di valorizzare la filiera lattiero-casearia nazionale che “genera una ricaduta positiva in termini di reddito e di coesione sociale nel Paese” e che le imprese della filiera stessa, radicate nel

Paese, hanno garantito – anche nella fase più acuta della pandemia – continuità in tutte le fasi di attività dalla raccolta del latte alla trasformazione alla commercializzazione dei prodotti.



Il Protocollo è frutto dell'impegno maturato in occasione della riunione del tavolo di filiera del 30 settembre scorso e poi perfezionato durante i successivi incontri tecnici e prevede in sintesi quanto segue:

- un impegno delle imprese della GDO a riconoscere una valorizzazione ed un incremento degli acquisti dei prodotti lattiero caseari (latte alimentare incluso UHT, yogurt, formaggi freschi e a media stagionatura) riconoscendo un importo (“premio emergenza stalle”) pari sino a 3 centesimi al litro di latte utilizzato per la produzione dei prodotti in questione “tutti da latte 100% italiano”. Tale premio è

garantito sino ad una soglia di intervento pari a 0,41 euro/litro alla stalla IVA esclusa.

- Un corrispondente impegno a carico delle imprese di trasformazione e delle cooperative a valorizzare il latte 100% italiano ed il reddito degli allevatori trasferendo il "premio emergenza stalle" ricevuto dalla GDO e agli allevatori loro fornitori. Le industrie di trasformazione si impegnano anche ad aggiungere un premio aggiuntivo sino ad 1 centesimo di euro per litro di latte qualora non si raggiunga la soglia di 0,41 euro/litro alla stalla, IVA esclusa, per il latte conferito nella Regione Lombardia dal quale determinare poi le soglie di premio per il latte conferito nelle altre regioni. In ogni caso senza diminuire quanto già riconosciuto.
- L'assolvimento degli impegni di cui sopra attraverso l'inserimento nella contrattualistica che regola i rapporti commerciali in essere con la dicitura "**premio emergenza stalle**" per la durata del protocollo di intesa che ha efficacia dalla sua sottoscrizione e **sino al 31 marzo 2022**.
- Un impegno delle organizzazioni agricole a valorizzare i prodotti lattiero-caseari da latte 100% italiano con iniziative promozionali rivolte a consumatori e propri associati.
- Un impegno del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali a costituire e rendere strutturale, attraverso un apposito decreto, il "Tavolo di Filiera del settore lattiero-caseario" per favorire il dialogo tra le parti, affrontare le criticità del settore e individuare ogni possibile iniziativa utile a sostenere il settore "nel breve così come nel medio-lungo termine".
- Tutte le parti si impegnano ad assicurare la massima collaborazione alla attività e demandano al Tavolo di filiera di prossima istituzione la più puntuale definizione delle technicalità concernenti la attuazione del Protocollo.

Si evidenziano a seguire in particolare alcuni aspetti che fanno parte integrante del Protocollo e che potranno influenzarne la sua traduzione operativa.

Il protocollo definisce un premio unitario (per litro latte, IVA esclusa, base consegna Lombardia) che si aggiunge al contrattato già in essere e che viene riconosciuto dalle imprese della GDO alle industrie di trasformazione e che andrà poi integralmente versato agli allevatori. Tale premio è pari sino a 3 centesimi di euro per litro di latte utilizzato per determinati prodotti (v. dopo) e comunque solo sino a concorrenza di una soglia massima di intervento sino a 41 cent/litro di latte. L'importo quindi è funzione del prezzo riconosciuto all'allevatore e non viene riconosciuto se tale prezzo è già pari a 41 centesimi.

Le imprese di trasformazione, che includono le cooperative "per quanto attiene ai conferimenti", trasferiscono il "premio emergenza latte" agli allevatori fornitori con la possibilità di riconoscere un premio aggiuntivo sino ad un centesimo solo nel caso in cui l'aggiunta del premio derivante dalla GDO non sia in grado di garantire il raggiungimento della soglia dei 41 centesimi di euro per litro di latte alla stalla, IVA esclusa, base Lombardia.

Tecnicamente non si tratta quindi di determinare un aumento dei prezzi del latte alla stalla contrattualizzati ma unicamente del trasferimento attraverso i vari soggetti della filiera, di un importo legato al latte utilizzato per la trasformazione che si aggiunge ai quantitativi ed ai valori già contrattati. Il tutto secondo una tabella esemplificativa, fatta circolare anche in fase di firma del protocollo e pur non inclusa nel testo definitivo, che si riporta di seguito:

Premio emergenza stalle - Esempi di applicazione in funzione del prezzo del latte alla stalla (cent/litro, IVA esclusa, base Lombardia)

Prezzo alla stalla	Premio GDO	Premio aggiuntivo imprese di trasformazione	Totale
36	3	1	40
37	3	1	41
38	3	0	41
39	2	0	41
40	1	0	41
41	0	0	41

Va sempre annotato che le indicazioni fornite nel protocollo riguardo le soglie si riferiscono al prezzo del latte conferito in Lombardia che costituisce il "parametro dal quale derivare le soglie di premio indicativo per il latte conferito nelle altre Regioni d'Italia" come recita il protocollo stesso.

Ulteriore aspetto da evidenziare riguarda i prodotti oggetto del protocollo e ottenuti dal latte a fronte del quale sarà corrisposto il "premio emergenza stalle". Si tratta in particolare delle seguenti cinque voci: latte UHT, latte fresco, yogurt, formaggi freschi e formaggi semi-stagionati "tutti da latte 100% italiano". Nella fase finale di stesura del protocollo è stato escluso il Grana Padano DOP che invece era stato inizialmente considerato.

In pratica, solo il latte 100% italiano utilizzato per tali prodotti potrà determinare il pagamento del Premio emergenza stalle dalla GDO alle imprese di trasformazione e poi il conseguente trasferimento agli allevatori con la eventuale aggiunta del premio aggiuntivo di un centesimo.

Sarà da valutare come procedere a contabilizzare i quantitativi di tale latte utilizzato dalle imprese di trasformazione per l'ottenimento dei relativi prodotti lattiero-caseari e la relativa rendicontazione alla GDO per il versamento del "premio emergenza stalle".

Per quanto riguarda la durata del protocollo di intesa, si evidenzia che esso "ha efficacia tra le parti dal momento della sua sottoscrizione e sino al 31 marzo 2022". Ha quindi una durata predeterminata e teoricamente, salvo definire le tecnicità per la sua applicazione, è applicabile da subito.

Va comunque annotato che Assolatte, nel garantire il suo consenso alla firma del Protocollo aveva formalmente sollevato la necessità di una valutazione del documento riguardo gli aspetti concorrenziali invitando, prima di darne applicazione, a raccogliere un preventivo assenso dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato.

Per Confagricoltura si tratta di un primo importante risultato che va nella direzione auspicata. Il Presidente Giansanti ha ringraziato il Ministro delle Politiche Agricole per essersi impegnato nel raggiungimento della intesa tra le parti e particolarmente apprezzato l'accoglimento da parte del Ministro della proposta confederale di istituire formalmente, rendendolo permanente, il Tavolo lattiero-caseario che tratterà anche nel medio-lungo periodo tutte le criticità del settore, consentendo di individuare ogni possibile iniziativa politica per intervenire su un settore di fondamentale importanza per l'economia agroalimentare ma anche dell'intero Paese.

(A. Flora)

2) Agriturismo: con il Decreto Pnrr in arrivo il superbonus per le ristrutturazioni.

Con l'articolo 1 del D.L. 152/2021 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 di sabato 6 novembre), contenente le disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, è istituito un credito d'imposta dell'80% e un contributo a fondo perduto, che può arrivare fino a un massimo di 100mila euro, alle strutture ricettive e agli altri operatori del comparto turistico, ricreativo, fieristico e congressuale che effettuano interventi, inclusi i necessari lavori edilizi, finalizzati all'efficienza energetica, alla riqualificazione antisismica, all'eliminazione delle barriere architettoniche, alla realizzazione di piscine termali, alla digitalizzazione.

I soggetti beneficiari sono le imprese alberghiere, le strutture che svolgono attività agrituristica e quelle ricettive all'aria aperta (campeggi), nonché le imprese del comparto turistico, ricreativo, fieristico e congressuale, inclusi gli stabilimenti balneari, i complessi termali, i porti turistici e i parchi tematici, che realizzano interventi ammissibili alle agevolazioni a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso DL 152, cioè dal 7 novembre 2021, e fino al 31 dicembre 2024.

Danno accesso ai benefici le spese, comprese quelle per la relativa progettazione, sostenute effettivamente per i seguenti interventi:

- incremento dell'efficienza energetica delle strutture e di riqualificazione antisismica
- eliminazione delle barriere architettoniche
- opere edilizie (manutenzione straordinaria, restauro e risanamento conservativo, ristrutturazione) funzionali alla realizzazione degli interventi indicati nei primi due punti
- realizzazione di piscine termali e acquisizione di attrezzature e apparecchiature per le attività termali
- digitalizzazione (impianti wi-fi, siti web ottimizzati per il sistema mobile, programmi e sistemi informatici per la vendita diretta di servizi e pernottamenti, spazi e pubblicità per promuovere e commercializzare servizi e pernottamenti turistici sui siti e piattaforme specializzate, consulenza per la comunicazione e il *marketing* digitale, strumenti per la promozione di proposte e offerte innovative in tema di inclusione e di ospitalità per persone con disabilità).



In relazione agli interventi agevolabili realizzati tra il 7 novembre 2021 e il 31 dicembre 2024, è possibile fruire sia di un credito d'imposta sia di un contributo a fondo perduto. Il cumulo delle due misure è ammesso a condizione che, considerata anche la non concorrenza del bonus alla formazione del reddito e della base imponibile Irap, non venga superato l'ammontare dei costi sostenuti. Vanno poi rispettate le condizioni e i limiti unionali sugli aiuti "de minimis", tenendo conto anche delle deroghe concesse dalla comunicazione della Commissione europea "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19". Entrambi gli incentivi, che non sono cumulabili con altri contributi, sovvenzioni e agevolazioni pubblici concessi per gli stessi interventi, sono erogati fino a esaurimento delle risorse stanziare (100 milioni di euro per il 2022, 180 milioni per ciascuno degli anni 2023 e 2024, 40 milioni per il 2025), con una riserva del 50% per gli investimenti di riqualificazione energetica, secondo l'ordine cronologico delle domande (l'esaurimento dei fondi sarà comunicato sul sito del ministero del Turismo). È, infatti, previsto che gli interessati devono presentare apposita istanza telematica in cui dichiarano il possesso dei necessari requisiti, secondo le modalità che saranno pubblicate dal ministero del Turismo entro trenta giorni dall'entrata in vigore del "decreto Pnrr".

Il credito d'imposta è pari all'80% delle spese sostenute ed è utilizzabile in compensazione tramite modello F24, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in cui gli interventi agevolabili sono stati realizzati. L'F24 deve essere presentato solo attraverso i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate, pena il rifiuto dell'operazione di versamento. Per evitare che il bonus utilizzato in compensazione superi l'importo concesso dal ministero del Turismo, quest'ultimo trasmette all'Agenzia delle entrate l'elenco delle imprese ammesse all'agevolazione, con indicazione del bonus accordato, del contributo a fondo perduto, nonché delle eventuali variazioni e revoche.

Il recupero dei crediti utilizzati illegittimamente è affidato al ministero del Turismo. Il credito può anche essere ceduto, in tutto o in parte, con facoltà di successiva cessione a soggetti terzi, banche e altri intermediari finanziari compresi, secondo le modalità già definite. Il bonus è fiscalmente irrilevante, cioè non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi né del valore della produzione netta ai fini dell'Irap e non incide sul calcolo del rapporto per la deducibilità delle spese e degli altri componenti negativi di reddito. Il nuovo credito spetta anche per gli interventi avviati dopo il 1° febbraio 2020 e non ancora conclusi alla data di entrata in vigore del D.L. 152/21 (7 novembre 2021), a condizione che le relative spese siano sostenute a decorrere da quella data.

Il contributo a fondo perduto non può eccedere il 50% delle spese ammissibili e, comunque, il limite

di 100mila euro.

È riconosciuto per un importo massimo di 40mila euro, che può essere aumentato, anche cumulativamente:

- fino a ulteriori 30mila euro, se l'intervento prevede spese per la digitalizzazione e l'innovazione delle strutture in chiave tecnologica ed energetica per almeno il 15% dell'importo totale
- fino a ulteriori 20mila euro, se il destinatario ha i requisiti per accedere ai benefici per l'imprenditoria femminile o quella giovanile
- fino a ulteriori 10mila euro, per le imprese con sede operativa nei territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Il contributo a fondo perduto è erogato in un'unica soluzione alla fine dell'intervento; tuttavia, è possibile richiederne un'anticipazione fino al 30% presentando idonea garanzia fideiussoria rilasciata da una banca, da un'impresa assicurativa o da un intermediario finanziario iscritto al relativo albo oppure cauzione costituita, a scelta, in contanti, bonifico, assegni circolari o titoli di Stato. Per le spese ammissibili non coperte dagli incentivi (credito d'imposta e contributo a fondo perduto), si può accedere anche al finanziamento a tasso agevolato previsto dal decreto interministeriale 22 dicembre 2017, a condizione che almeno il 50% di tali costi riguardi interventi di riqualificazione energetica.

(E. Cricca)

3) Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo sul posto di lavoro.

Come si ricorderà, con la riforma introdotta dal Jobs Act (art. 23, comma 1, [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#)) a decorrere dal 24 settembre 2015 venne completamente ridisegnata la normativa, datata oramai ad oltre quarant'anni addietro, prevista in origine dall'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), ampliando la applicabilità dei controlli audiovisivi nell'ambito del lavoro.

Con una genesi giurisprudenziale, restavano fuori dal divieto previsto dallo Statuto i "controlli difensivi" cioè riferibili a possibili comportamenti illeciti dei lavoratori e lesivi del patrimonio e dell'immagine della azienda (Cass. 13266/2018; Cass. 10637/2017); la nuova formulazione dell'art. 4 avendo inserito unitamente alle esigenze organizzative e produttive e alla sicurezza sul lavoro, anche l'esigenza di tutela del patrimonio aziendale, parrebbe aver recepito il citato orientamento giurisprudenziale in merito ai controlli difensivi.



In difetto di accordo la regola prevede il ruolo sussidiario della Direzione Territoriale del Lavoro, che a fronte del mancato accordo o in assenza di accordo sindacale, potrà rilasciare direttamente l'autorizzazione (per le imprese operanti su territori diversi è viceversa competente il Ministero del lavoro).

La novità della norma consiste invece nell'esonero dal percorso di autorizzazione, sia sindacale che amministrativo, relativamente all'installazione di quegli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e di quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze.

Questi strumenti, quindi, potranno essere installati e utilizzati senza la necessità di seguire le procedure di autorizzazione ordinarie, pur in armonia con le esigenze più volte rimarcate dal Garante della

Privacy. Ancora più interessante è l'ulteriore possibilità che si è introdotta e cioè quella relativa alla utilizzabilità "a tutti i fini connessi ai rapporti di lavoro" le informazioni raccolte attraverso i dispositivi di controllo a distanza (articolo 4, c.3, dello Statuto dei lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n.151/2015). Le informazioni così raccolte potranno essere utilizzate, a fronte di adeguata informazione ai lavoratori delle modalità d'uso degli strumenti loro affidati e delle modalità di effettuazione dei controlli in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (Codice della privacy).

In sostanza, secondo la nuova normativa, tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, soprattutto di carattere disciplinare.

Con il Jobs Act si instaura un sistema in connessione alla tipologia di strumentazione utilizzata nel lavoro: - per gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti tali da consentire il controllo a distanza del lavoratore resta il consolidato divieto di installazione (salve le citate deroghe e le specificità del caso); - per gli strumenti di lavoro e per gli strumenti di registrazione di accessi e presenze non si ha alcun divieto per l'uso né si deve ricorrere ad accordi o autorizzazioni; - in ogni caso il datore ha l'obbligo di adeguatamente informare i propri dipendenti; come si accennava il comma 3 dell'art. 4 St. Lav. prevede che i dati raccolti (da apparecchi e strumenti di lavoro) sono utilizzabili a tutti i fini inerenti il rapporto di lavoro e quindi anche ai fini disciplinari, ciò qualora il datore fornisca ai dipendenti: - una adeguata informazione mediante la elaborazione e diffusione di policy aziendale che illustri le modalità d'uso degli strumenti e soprattutto i metodi di effettuazione dei controlli; - nel rispetto della normativa sulla Privacy in merito alla raccolta e al trattamento dei dati.

Venendo meno queste due condizioni i dati raccolti dagli strumenti di lavoro od audiovisivi non possono essere utilizzati a nessun fine, tantomeno in sede giudiziale per dimostrare l'illegittimità od illiceità del comportamento del dipendente. In particolare la policy aziendale, deve contenere e precisare gli strumenti che consentono il controllo a distanza, le caratteristiche, il funzionamento, le modalità e le regole di utilizzo ma soprattutto il tipo di controlli aziendali possibili, ancora si dovranno precisare i dati conservati e i soggetti deputati all'accesso, le modalità e i tempi di conservazione dei dati e le sanzioni eventualmente applicabili al dipendente/trasgressore (sul punto si vedano le pronunzie del Tribunale di Roma, Ordinanza del 13/06/2018, n. 57668 e del Tribunale di Torino, sentenza del 19/09/2018, n. 1664).

Ai fini di legge sono da considerare strumenti di lavoro "gli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione" (circolare INL n. 2 del 07/11/2016), ovvero "i dispositivi "utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa", ovvero "direttamente preordinati all'esecuzione della prestazione lavorativa" (Garante privacy con verifica preliminare del 16/03/2017). Importante è che tra lo strumento di rilevazione dati e l'attività lavorativa vi sia un intrinseco nesso di strumentalità (Corte di Appello di Venezia, sentenza 2 agosto 2019) Sono pacificamente strumenti di lavoro i computer aziendali e la posta elettronica (Tribunale di Roma, sentenza del 24/03/2017), rispetto a tali strumenti la giurisprudenza ha chiarito che le policy aziendali debbono prevedere, ed i lavoratori debbono essere informati, il fatto ad es. che gli accessi a Internet effettuati dal dipendente durante il servizio, possano essere controllati dal datore di lavoro secondo modalità che consentano anche di verificarne la tipologia e la durata.

Rispetto al nuovo art. 4 dello statuto quindi resta chiaro come il datore possa trattare i dati personali dei dipendenti – purchè non sensibili – alla condizione che siano applicate le condizioni di liceità come sancite dall'art. 11 D.Lgs. 196/2003 e dall'art. 5 Regolamento UE 2016/679, relativamente alle modalità di svolgimento del trattamento ispirate ai criteri di necessità e trasparenza, proporzionalità, evitando modalità di controllo sulle attività del lavoratore indiscriminate, massive e prolungate assicurando

procedure di controllo con regole predeterminate e conosciute dai dipendenti, che dovranno quindi esserne del tutto consapevoli sia per quanto attiene alla tipologia dei dati raccolti (che dovranno comunque essere pertinenti, adeguati, non eccedenti e funzionali alle finalità dichiarate dal datore nella informativa, tendenzialmente anonimi, quando non indispensabili e conservati per il tempo astrattamente utile, rispetto alle finalità dichiarate), ma anche relativamente alle modalità di raccolta, utilizzazione, consultazione o trattamento. In tema di videosorveglianza aziendale poi non è ozioso rammentare il provvedimento del Garante del 22 Febbraio 201 secondo cui "la rilevazione delle immagini può avvenire senza consenso, qualora sia effettuata nell'intento di perseguire un legittimo interesse del titolare o di un terzo attraverso la raccolta di mezzi di prova o perseguendo fini di tutela di persone e beni rispetto a possibili aggressioni, furti, rapine, danneggiamenti, atti di vandalismo, o finalità di prevenzione di incendi o di sicurezza del lavoro". Il datore che violi l'art. 4 dello Statuto è punito con una sanzione penale (ammenda da € 154 ad € 1.549 e nei casi più rilevanti, con l'arresto da 14 giorni ad 1 anno). Recentemente la Corte di Cassazione (sentenza Terza sezione penale n. 3255/2021) ha stabilito che deve escludersi la configurabilità del reato concernente la violazione della disciplina di cui all'art. 4, primo e secondo comma, e 38 della legge del 20 maggio 1970, n. 300, "quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate, o di autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre, però, che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, o debba restare necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi". Come si accennava anche all'inizio, il principale orientamento giurisprudenziale sul tema riteneva che i risultati delle videoriprese effettuate per tutelare il patrimonio aziendale dai possibili comportamenti lesivi dei lavoratori sono utilizzabili nel processo penale, poiché, "le norme dello Statuto dei lavoratori poste a presidio della loro riservatezza non proibiscono i cosiddetti controlli difensivi del patrimonio aziendale e non giustificano pertanto l'esistenza di un divieto probatorio". In precedenza la Cassazione (sentenza n. 20722/2010) precisava che «la finalità di controllo a difesa del patrimonio aziendale non è da ritenersi sacrificata dalle norme dello Statuto dei lavoratori», dovendosi interpretare l'art. 4 dello Statuto ispirandosi, in chiave sistematica, ad un equo e ragionevole bilanciamento tra le norme costituzionali che presidiano i diritti dei lavoratori (dignità e libertà), della persona (artt. 1, 3, 35 e 38 Cost.) ed il libero esercizio delle attività economica e di impresa (art. 41 Cost.).

(M. Mazzanti)

4) Sostegno accoppiato. Importo unitario barbabietola da zucchero - campagna 2021.



Informiamo gli interessati che OPR a seguito dei controlli effettuati hanno comunicato la superficie accertata per il calcolo dell'importo unitario della barbabietola da zucchero (art. 52 Reg. UE 1307/13) pertanto per l'anno 2021 è di **768,01 €/ha**.

(A. Caprara)

5) Operai ed Imprenditori agricoli: IL LAVORO AGRICOLO NEL 2020.

L'INPS ha elaborato le statistiche relative al lavoro agricolo nel 2020, sia per le imprese ed i lavoratori autonomi che per gli operai dipendenti.

Un interessante elaborato descrittivo del mondo agricolo attuale e delle reazioni dell'agricoltura

nell'anno della pandemia.

Per illustrare i risultati della elaborazione statistica è opportuno premettere un accenno metodologico. Dal punto di vista statistico si considera operaio agricolo dipendente colui il quale presta la propria opera manuale, dietro corrispettivo economico, per la coltivazione di fondi o allevamento di bestiame e per le attività connesse e ciò in favore di una azienda agricola; al riguardo si distinguono Operai a Tempo Determinato (OTD) e Operai a Tempo Indeterminato (OTI).

L'operaio "OTD", definito a volte anche bracciante agricolo o giornaliero di campagna, è d'ordinario assunto dall'azienda per l'esecuzione di lavori di breve durata, a carattere saltuario per compiere una fase lavorativa o in sostituzione di operai per i quali esiste il diritto di conservazione del posto.

L'operaio "OTI", chiamato sovente anche salariato fisso, è assunto con un contratto di lavoro nel quale non vi è prefissione del termine finale e cioè senza "scadenza".

Si definisce invece come lavoratore agricolo autonomo, l'imprenditore agricolo che esercita un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento di animali e attività connesse (art.1 del Decreto Legislativo n.228/2001); all'uopo si distinguono nell'ambito del lavoro autonomo di settore alcune figure tipiche: Coltivatori Diretti, Coloni e Mezzadri e Imprenditori Agricoli Professionali.

I Coltivatori Diretti sono i proprietari, affittuari, usufruttuari, pastori e assegnatari di fondi, nonché appartenenti ai rispettivi nuclei familiari i quali, direttamente e abitualmente, si dedicano alla coltivazione dei fondi, all'allevamento del bestiame ed allo svolgimento delle attività connesse.

I Coloni e Mezzadri (figura in via di estinzione, in ragione del divieto sancito con L. n. 203/82) sono i soggetti che svolgono attività agricola sulla base di rapporti di natura associativa, poiché interessati da contratti di mezzadria, colonia e soccida.

Sono infine Imprenditori Agricoli Professionali – IAP- coloro che, in possesso di conoscenze e competenze professionali, dedicano all'attività agricola di impresa, direttamente o in qualità di soci, almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo e che ricavano dalle attività medesime, almeno il 50% del proprio reddito globale da lavoro (25% per le aziende ubicate in zone svantaggiate di cui all'art. 17 del reg. CE n.1257/99).

Ai fini statistici, l'**azienda agricola autonoma** è rappresentata dal lavoratore agricolo autonomo con figura di titolare. Esistono anche figure di collaboratori del titolare che lavorano nella stessa azienda agricola (unità attive in aziende coltivatrici dirette e aziende assimilabili; l'azienda IAP non ha collaboratori come unità attive ai fini previdenziali).

La statistica INPS articola la divisione geografica del lavoro agricolo italiano in: Nord-ovest (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria); Nord-est (Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna); Centro (Toscana, Umbria, Marche, Lazio); Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria); Isole (Sicilia, Sardegna).



Per CISOA (Cassa Integrazione Speciale Operai dell'Agricoltura), sempre ai fini della statistica e per misurare l'occupazione agricola reale, si intende una prestazione a sostegno del reddito per gli operai agricoli dipendenti a tempo indeterminato di un'azienda agricola, sempreché svolgano annualmente almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda. Il trattamento è concesso per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno solare e spetta solo per giornate intere, ma non per la riduzione dell'orario di lavoro giornaliero (si ricorda che l'art. 14 della Legge n.223/1991 ha esteso il trattamento anche a impiegati e quadri di aziende agricole sempre con contratto a tempo indeterminato, tali figure non rientrano nell'elaborato in commento).

Vediamo in sintesi i principali indicatori statistici del lavoro agricolo per l'anno 2020.

Aziende Datrici

Il numero di aziende che occupano operai agricoli dipendenti è passato da 184.303 nel 2019 a 183.057

nel 2020, con un decremento pari a -0,7%; nel quadriennio 2017-2020 il numero di aziende con dipendenti è nel complesso diminuito del -2,6%.

A livello territoriale la diminuzione più rilevante si registra in Abruzzo con un -3,0%; in controtendenza, si evidenziano segnali positivi per la Sardegna (+2,0%) ed il Friuli Venezia Giulia (+1,7%).

In assoluto, il numero di operai agricoli dipendenti passa da 1.056.984 del 2019 a 1.049.336 del 2020, con un decremento di circa 7.600 lavoratori, pari a -0,7%.

La distribuzione territoriale degli operai agricoli dipendenti evidenzia come il Sud sia l'area geografica che, con il 37,0%, ha il maggior numero di lavoratori, seguita dal Nord-est con il 23,1%, dalle Isole con il 16,4%, dal Centro con il 12,7% e dal Nord-ovest con il 10,8%.

A livello regionale, nel 2020, il numero di operai agricoli dipendenti diminuisce, in modo particolare in Trentino Alto Adige (-5,1%), in Sardegna (-2,6%) ed in Friuli Venezia Giulia (-2,2%), mentre aumenta in Valle d'Aosta (+2,8%), in Umbria (+1,4%) ed in Campania (+1,4%).

Le regioni in cui si concentra il maggior numero di lavoratori sono la Puglia (16,1%), la Sicilia (14,1%), l'Emilia Romagna (9,4%) e la Calabria (9,3%). In termini di incidenza sulla popolazione totale la Calabria è capofila con 5 operai agricoli ogni 100 abitanti (la media italiana è inferiore a 2 unità).

Interessante il dato circa l'età dei lavoratori agricoli; la classe d'età più presente nel 2020 è quella dei '50-54 anni', in cui si trova il 12,1% dei lavoratori. Nelle classi d'età da 50 anni in poi si concentra più di un terzo del personale dipendente (33,9%), mentre il 22,4% dei lavoratori occupati ha meno di 30 anni.

Il dato desta un certo allarme poiché si conferma un costante invecchiamento degli addetti del settore. Diminuisce anche il peso del lavoro femminile: dal 2015 al 2020 si assiste ad un decremento della percentuale di donne sul totale dei lavoratori, dal 34,5% al 31,5%.

Impennata delle giornate di lavoro coperte dalla Cassa Integrazione (CISOA) che passano da 271.560 (nel 2019) a 1.450.074 nel 2020; interessanti 31.595 lavoratori (contro i 13.331 lavoratori del 2019). Evidente l'incidenza del COVID.

Veniamo al settore proprio dei lavoratori agricoli autonomi: il numero di lavoratori agricoli autonomi (coltivatori diretti, imprenditori agricoli professionali e coloni, mezzadri) passa da 445.877 del 2019 a 441.179 del 2020, con un calo di circa 4.700 lavoratori, pari al -1,1%; tra le categorie di lavoratori autonomi si assiste all'incremento delle sole figure IAP (Imprenditori Agricoli Professionali), che passano da 42.126 a 43.445, con un incremento pari a +3,1%.

Lo studio INPS dimostra come, dal 2015, si riscontri un decremento costante nell'ambito delle figure di Coltivatori Diretti, che passano dai 422.258 lavoratori del 2015 ai 397.518 del 2020 (-5,9%), ancorchè tali figure rappresentino, a tutt'oggi, il 90,1% del totale degli autonomi agricoli censiti nel 2020.

I coloni ed i mezzadri sono al lumicino, una mera testimonianza storica, si passa infatti dai 423 addetti del 2015 ai 216 iscritti INPS nel 2020, con una diminuzione complessiva pari al -48,9%.

Gli Imprenditori Agricoli Professionali, invece, evidenziano un trend in continua crescita, passando dai 33.341 lavoratori del 2015 ai 43.445 del 2020, registrano un incremento pari al +30,3%.

A livello territoriale nel 2020 più della metà dei lavoratori agricoli autonomi (50,5%) si trova nelle regioni del Nord. In particolare, il Nord-est è l'area geografica che, con il 28,1%, presenta il maggior numero di lavoratori, seguita dal Nord-ovest con il 22,4%, dal Sud con il 21,2%, dal Centro con il 16,7% e dalle Isole con il 11,6%.

Con riferimento alla distribuzione regionale, in Piemonte si concentra la maggior parte dei lavoratori agricoli autonomi, con 47.351 unità, pari al 10,7%, seguono il Veneto con 46.220 (10,5%), l'Emilia Romagna con 41.976 (9,5%) e la Lombardia con 41.969 (9,5%).

Nel 2020 si assiste alla diminuzione delle figure femminili, accertandosi la prevalenza maschile (66,8%), con 294.610 lavoratori; nel 2015 la quota di maschi era inferiore (65,2%).

Tra i lavoratori autonomi agricoli la classe d'età di rilievo nel 2020 risulta essere quella '55-59 anni', con 62.752 lavoratori, pari al 14,2% del totale. Nelle classi d'età da 55 anni in poi si concentra il 47,4% dei lavoratori agricoli autonomi. L'età media dei lavoratori fa registrare un aumento, passando da 53,1 del 2019 ai 53,3 anni del 2020.

In valore assoluto cala anche il numero di aziende agricole autonome che passa da 354.923 dell'anno

2019 a 353.424 del 2020, con una lieve diminuzione, pari a -0,4%.

Nel periodo 2015-2018 il numero di aziende agricole autonome era viceversa aumentato di 5.790 unità, con un incremento pari a +1,6%. Secondo i dati 2020, se raffrontati al 2015, si registra un'importante diminuzione delle aziende al Nord (sia Est che Ovest), una sostanziale stabilità al Centro ed una discreta risalita delle aziende al Sud e nelle Isole.

A livello regionale, nell'ultimo anno, il maggior decremento si registra in Valle D'Aosta (-3,3%), Marche (-2,3%) e Liguria (-2,2%); mentre le regioni in cui si registra il maggior incremento sono Calabria (+2,7%) e Sicilia (+1,8%).

(M. Mazzanti)

6) Maculatura Bruna del Pero – scadenza al 6 gennaio 2022.



Informiamo gli interessati che il 22 novembre 2021 è stato pubblicato in G.U il decreto di declaratoria eccezionalità per le infezioni causate dal fungo *Stemphylium vesicarium* (**maculatura bruna**) quale conseguenza della delimitazione inviata dalla regione a seguito degli attacchi verificatisi nel periodo luglio – settembre 2020 nelle province di Bologna, Ferrara, Modena e Reggio Emilia.

I comuni interessati per la Città Metropolitana di Bologna sono ARGELATO, BARICELLA, BENTIVOGLIO, BUDRIO, CASTEL MAGGIORE, CASTELLO D'ARGILE, CREVALCORE, GALLIERA, MALALBERGO, MEDICINA, MINERBIO, MOLINELLA, PIEVE DI CENTO, SALA BOLOGNESE, SAN GIORGIO DI PIANO, SAN GIOVANNI IN PERSICETO, SAN PIETRO IN CASALE, SANT'AGATA BOLOGNESE.

Entro il **6 gennaio 2022** per quanti avessero subito danni maggiori al 30% della PLV ordinaria sarà possibile presentare domanda per le provvidenze di cui all'art. 5 comma 2 lettere **a)**, ovvero fino ad un massimo di 25.000 in conformità all'applicazione degli art. 107 e 108 del trattato dell'UE relativi agli aiuti in de minimis, lettera **c)** proroga delle operazioni di credito agrario, di cui all'articolo 7 e lettera **d)** agevolazioni previdenziali.

(A. Caprara)

7) Patronato Enapa: Disegno di Legge di Bilancio 2022- prime indicazioni per il settore Previdenziale-Assistenziale.

PENSIONI

Quota 102: Il disegno di Legge di Bilancio in discussione prevede per il solo anno 2022 una nuova modalità di accesso alla pensione anticipata (ex pensione d'anzianità) : i requisiti richiesti sono 64 anni di età anagrafica e 38 anni di contributi, la prestazione non è cumulabile con il reddito derivante da attività lavorativa dipendente ed autonoma sino al compimento dell'età pensionabile (67 anni) .

Quota 100: terminata la fase sperimentale il 31/12/2021, tuttavia chi ha maturato i requisiti entro tale data può, senza limiti temporali, farli valere



anche successivamente.

Pensione anticipata: per i prossimi anni, sino al 2024, salvo future disposizioni di legge, l'accesso alla pensione anticipata (ex anzianità) è consentito con 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne, con 42 anni e 10 mesi per gli uomini e con 41 anni di contributi per i lavoratori precoci.

Opzione Donna: per effetto dell'ulteriore proroga del disegno di legge di Bilancio, le lavoratrici che entro il 2021 matureranno almeno 35 anni di contributi e almeno 58 anni di età, se dipendenti, o 59 se autonome, potranno esercitare la facoltà di accedere a pensione con il sistema di calcolo totalmente contributivo, anziché misto.

SETTORE ASSISTENZIALE

Naspi (disoccupazione non agricola): Dal 2022 viene meno il requisito per l'accesso all'indennità di disoccupazione relativo ai 30 giorni di attività lavorativa negli ultimi 12 mesi e la riduzione del 3% della prestazione comincerà dal sesto mese, posticipato all'ottavo mese per gli ultra cinquantenni.

La Naspi sarà riconosciuta anche ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato (salarati fissi) delle cooperative e dei consorzi della filiera agricola e zootecnica (Legge 240/84)

Dis-Coll (Disoccupazione spettante ai collaboratori di cui alla Gestione Separata Inps) : l'Indennità sarà corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati, con una durata massima di 12 mesi, a partire dal sesto mese si applica la riduzione. Ai titolari di Dis-Coll 2022 viene riconosciuta la copertura figurativa per l'intero periodo.

Congedo obbligatorio Padre: Diventa strutturale dal 2022 il congedo obbligatorio per il padre, congedo della durata di 10 giorni da fruire entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia per affidi o adozioni. Sono esclusi i padri lavoratori dipendenti di amministrazioni pubbliche, in attesa che il Ministro della Pubblica Amministrazione approvi una norma di armonizzazione della disciplina.

Ape Social: E' prevista l'eliminazione, ai fini dell'accesso all'APE Social, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine della fruizione della disoccupazione (Naspi). Viene inoltre ampliato l'elenco dei lavori gravosi ed esteso l'accesso ad altre categorie professionali fra le quali " professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca"

Reddito di cittadinanza : viene rifinanziato e ridefinito un piano annuale di controlli da parte dell'Inps per la verifica dei beni patrimoniali detenuti all'estero e dichiarati nella dichiarazione sostitutiva unica ai fini ISEE, anche ai fini della verifica dei requisiti, l'impignorabilità del reddito di cittadinanza, l'obbligo di comunicazione della variazione della condizione occupazionale (avvio di attività di impresa o lavoro autonomo) dagli attuali 30 giorni dopo l'inizio della stessa al giorno antecedente l'inizio; la ricerca attiva del lavoro, prevista come obbligo del percettore del RdC verificata presso il centro per l'impiego in presenza con frequenza almeno mensile e, in caso di mancata presentazione senza comprovato giustificato motivo, la decadenza dal beneficio.

Decontribuzione per lavoratrici madri: viene istituito in via sperimentale per il 2022 un esonero contributivo della quota a carico della lavoratrice per le madri che rientrano a lavoro dopo il congedo obbligatorio, della durata di 1 anno dal rientro.

Sostegno alla maternità lavoratrici autonome: alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste, e alle iscritte alla gestione separata Inps che, nell'anno precedente alla maternità hanno dichiarato un reddito inferiore a € 8.154, viene riconosciuto l'assegno di maternità per ulteriori 3 mesi rispetto a quello spettante.

Questi sono i provvedimenti previdenziali- assistenziali previsti nel disegno di legge di Bilancio 2022 e ci riserviamo quindi di tornare sui singoli provvedimenti quando sarà approvata la normativa.

Il nostro Patronato Enapa è a disposizione per fornire ulteriori prossime informazioni e l'assistenza necessaria agli interessati.

(R. Donati)

8) Pensioni ed adeguamento alla speranza di vita.



Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DM 27/10/2021, il MEF comunica che per il biennio 2022/2024 non è previsto alcun incremento dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici, sulla base della speranza di vita, pertanto il requisito a pensione di vecchiaia è fissato a 67 anni per i destinatari del sistema misto e 71 anni per i destinatari del sistema contributivo.

Si informa che secondo quanto era previsto dalle precedenti tabelle di rilevazione dell'aspettativa di vita a decorrere dall'anno 2023 era previsto l'aumento di 3 mesi del requisito dell'età anagrafica per l'accesso alle pensioni di vecchiaia che pertanto doveva essere pari a 67 anni e 3 mesi, ora ridefinito secondo la vigente rilevazione delle aspettative di vita.

(R. Donati)

9) Disoccupazione agricola: la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo 2022.

Si comunica alle Aziende Agricole e agli operai a tempo determinato che l'indennità spetta ai lavoratori italiani e stranieri, che nel corso del 2021 hanno lavorato nel settore agricolo ed hanno versato contributi per almeno 102 giornate, accreditate nel biennio 2020-2021, oppure tutte nel 2021; 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 di anticipare i documenti tramite mail direttamente al Patronato di Via degli Orti, 44 bologna@enapa.it tel. 0516232030/051783980 o agli uffici zionali:

Ufficio zona di Bazzano – Via Calzolaro 22; tel. 051 0454535 - 3459430268

Ufficio zona di S.Giorgio di Piano - Via dell'Artigiano 1; Tel. 051893690

Ufficio zona S.Giovanni in Persiceto - Via Caboto 18; tel. 051827301

Ufficio zona di Imola – Via Gronchi 124; tel. 054223135

Appena sarà disponibile la procedura sul sito dell'Inps si provvederà all'invio delle domande.

Occorrono i seguenti documenti:

- Fotocopia documento di identità (carta di identità valida)
- Numeri di telefono, indirizzi mail
- Per i lavoratori extra-comunitari Fotocopia permesso di soggiorno e del passaporto.
- Iban occorre comunicare i dati della Banca/Posta e se cointestato oppure no
- **per i richiedenti l'Assegno al Nucleo Familiare:** Copie delle dichiarazioni dei redditi (CU, mod. 730 o mod. UNICO) degli ultimi due anni (anno riferimento 2020 e 2019) dei componenti il nucleo familiare.

Si precisa che nella domanda dovrà essere dichiarata anche lo stato civile dell'interessato (coniugato dal...; vedovo dal...; separato/ divorziato dal...) ed in caso di soggetto coniugato e richiesta l'indicazione dei dati del coniuge ed il relativo codice fiscale.

La mancanza di tali documenti impedisce la predisposizione e l'invio della domanda all' Inps.

SI INVITANO PERTANTO TUTTI GLI INTERESSATI A RIVOLGERSI PRESSO I NOSTRI UFFICI CENTRALI E PERIFERICI DEL PATRONATO PER INOLTARE LA DOMANDA PER VIA TELEMATICA ALL'INPS.

(E. Sangiorgi)

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 Conv. In L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2	Direttore Responsabile Massimo Mazzanti Redazione Maria-Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori Via Tosarelli, n. 155 - 40055 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	Questa testata è associata a  Unione Stampa Periodica Italiana
Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna/	