

IN QUESTO NUMERO

1. OCM VITIVINICOLO – Misura investimenti bando Anno 2022 / 2023.
2. VITIVINICOLO - Dichiarazioni di giacenza 2022.
3. INL: la relazione sull'attività ispettiva per l'anno 2021.
4. DLGS n. 104/2022 nuovi aggravii burocratici per il datore di lavoro.
5. ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO – Circolare N. 4/2022.
6. Consulta: da cambiare la tutela dei lavoratori delle piccole imprese in caso di licenziamento illegittimo.
7. Avviso Pubblico per la presentazione delle Domande di Accesso ai contributi per l'utilizzazione dei fondi rustici ai fini della gestione programmata della caccia – Anno 2022.
8. Novità in materia di maternità, paternità, congedo parentale, permessi e congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave.

1) OCM VITIVINICOLO – Misura investimenti bando Anno 2022 / 2023.

Informiamo tutti gli Associati che è aperto il **bando misura investimenti OCM vino**.

L'obiettivo proposto è migliorare il rendimento globale dell'impresa ed aumentarne la competitività, attraverso un sostegno economico agli investimenti materiali o immateriali in impianti di trattamento e in infrastrutture vinicole nonché in strutture e strumenti di commercializzazione.

Sono **ammissibili a sostegno** le spese per investimenti materiali e immateriali quali:

1. costruzione/ristrutturazione di immobili strumentali allo svolgimento delle attività, con esclusione degli interventi che riguardino punti vendita non attigui alla sede di lavorazione delle uve e/o vino;
2. acquisto di impianti, macchinari ed attrezzature specifici per l'attività di trasformazione e/o commercializzazione;
3. arredi ed allestimenti finalizzati alla funzionalità di punti vendita diretta al consumatore finale dei prodotti aziendali;
4. creazione e/o implementazione di siti internet, finalizzati all'e-commerce;
5. acquisto di software;
6. spese tecniche, quali onorari di professionisti e consulenti, direttamente riconducibili agli investimenti proposti.



Per accedere al bando gli investimenti previsti devono avere un importo minimo di 30.000 EURO fino a un max di 800.000 e le imprese aderenti possedere una superficie a vigneto minima presente su schedario di 3,5 ha.

L'aiuto viene accordato a imprese che svolgono almeno una delle seguenti attività:

1. produzione di mosto da uve ottenuto dalla trasformazione di uve fresche da esse stesse prodotte, acquistate o conferite da soci, anche ai fini della sua commercializzazione;
2. produzione di vino ottenuto dalla trasformazione di uve fresche o da mosto di uve da esse stesse ottenuti, acquistati o conferiti da soci, anche ai fini della sua commercializzazione;
3. l'elaborazione, l'affinamento e/o il confezionamento del vino, conferito dai soci e/o acquistato, anche ai fini della sua commercializzazione; sono escluse dal contributo le imprese che effettuano la sola attività di commercializzazione dei prodotti;
4. produzione di vino attraverso la lavorazione delle proprie uve da parte di terzi vinificatori, qualora la domanda sia volta a realizzare ex novo un impianto di trattamento o una infrastruttura vinicola, anche ai fini della commercializzazione.

Le domande devono essere presentate entro il 15 novembre 2022.

Per maggiori informazioni potete rivolgervi ai nostri uffici.
(A. Caprara)

2) VITIVINICOLO - Dichiarazioni di giacenza 2022.



Sono **obbligati a presentare** la dichiarazione di giacenza tutte le persone fisiche o giuridiche che detengono vino e/o mosti di uve e/o mosti concentrati e/o mosti concentrati rettificati alle ore **24.00 del 31 luglio**.

Sono, invece, **esonerati** dall'obbligo della presentazione:

- I consumatori privati;
 - I rivenditori al minuto che esercitano professionalmente un'attività commerciale avente per oggetto la vendita diretta al consumatore di piccoli quantitativi;
- I rivenditori al minuto che utilizzano cantine attrezzate per il magazzinaggio e il condizionamento di quantitativi di vino non superiori a 10 ettolitri.

Le dichiarazioni di giacenza possono essere presentate dal 1° agosto e, comunque, entro e **non oltre il 10 settembre**.

Ricordiamo:

a) le quantità da dichiararsi nella dichiarazione di giacenza debbono essere riferite alle detenzioni delle varie tipologie di prodotto alle ore 24.00 del 31 luglio di ogni anno.

b) le quantità riferite ai vini assunti in carico nel registro di carico e scarico come vini atti a diventare vini a Denominazione di Origine vanno inclusi nel modello di dichiarazione di giacenza nelle caselle pertinenti ai vini DOP medesimi, ciò anche se alle ore 24.00 del 31 luglio tali vini non sono stati ancora certificati dal competente Organismo di controllo.

c) nelle apposite caselle del modello di dichiarazione di giacenza per i "vini", con o senza IGP, devono essere indicate anche le quantità di vini DOP che hanno subito declassamento in data anteriore al 1° agosto.

d) i vini detenuti da terzi alle ore 24.00 del 31 luglio in "conto imbottigliamento" od altro conto lavorazione, di cui si trova riscontro nei registri di carico intestati all'impresa che effettua la prestazione di servizio, devono essere inclusi nella dichiarazione di giacenza di quest'ultima.

A tal fine le quantità di prodotto in carico a terzi devono essere annotate nella parte inerente il "commercio" senza necessità di distinzione da quelle eventuali dell'impresa che effettua l'operazione.

e) nel caso di "depositi all'ingrosso" di propri vini istituiti al di fuori della sede principale dell'impresa, la dichiarazione di giacenza deve essere presentata, di norma, a cura dello stesso depositante proprietario del vino e titolare del registro di carico e scarico.

Tuttavia, nei casi consentiti in cui i predetti vini siano iscritti in registri intestati a trasportatori o ad altri soggetti, la dichiarazione di giacenza deve essere presentata dal titolare del registro che cura il deposito temporaneo per conto di terzi.

f) i vini detenuti da coloro che svolgono l'attività di "magazzino all'ingrosso", da non confondersi con quella di "deposito all'ingrosso" di cui al precedente comma, devono essere dichiarati nella dichiarazione di giacenza del titolare dell'impresa stessa, anche se esonerato dalla tenuta del registro di carico e scarico.

g) va presentata una dichiarazione per ciascun comune in cui sono ubicati gli stabilimenti o i depositi in cui risulti vino in giacenza. Per le aziende che facoltativamente si avvalgono, ai fini della dichiarazione, dei dati presenti nei propri registri telematici di cantina, va presentata una dichiarazione per ciascuno stabilimento o deposito ubicati nello stesso comune.

A tal proposito si specifica che qualora l'operatore posseda nell'ambito dello stesso comune più depositi o stabilimenti per i quali non abbia per ognuno di essi abilitato il registro telematico, potrà scegliere di produrre la dichiarazione tramite le informazioni del registro solo per i depositi o stabilimenti per i quali ha operato la chiusura del registro al 31 luglio. Per gli altri depositi o stabilimenti dovrà fare un'altra dichiarazione nella modalità standard accorpando le informazioni a livello di comune. Si sottolinea che si tratta di dichiarazioni obbligatorie e che il dichiarante assume ogni responsabilità su ciò che dichiara.

Per maggiori informazioni potete rivolgervi ai nostri uffici.

(A. Caprara)

3) INL: la relazione sull'attività ispettiva per l'anno 2021.

Interessante la relazione annuale (per il 2021) data alle stampe in ordine alla attività istituzionale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro effettuate nelle aziende dei settori terziario, edilizia, industria e agricoltura. Un dato colpisce immediatamente sulle 62.710 ispezioni svolte dagli ispettorati INL, nell'anno 2021, il 62% è risultato irregolare (in totale assoluto 39.052) dovendosi all'uopo adottare verbali di contestazione di illeciti.



Ancora più significativo il dato complessivo ispettivo svolto da INL-INPS-INAIL; infatti su 84.679 ispezioni definite il 69% è risultato irregolare, osservandosi un deciso aumento delle violazioni in materia previdenziale (+ 17%) e assicurativa (+42%).

Non senza una punta di civetteria la relazione INL rileva come l'ente ispettivo abbia effettuato la più rilevante percentuale dei controlli sulle aziende (il 78% dei controlli totali); secondo l'INL questo aumento (+ 9,7%) ha generato un importante effetto moltiplicatore delle ispezioni in materia previdenziale- INPS (+ 14%) e in materia assicurativa INAIL (+ 33%).

Interessante annotare come la relazione evidenzi gli indici di irregolarità: nel 2021 le violazioni più consistenti sono state contestate nell'edilizia e nel terziario con un tasso di irregolarità importante nelle attività dei *servizi di alloggio e ristorazione, trasporto e magazzinaggio*, ma soprattutto nei *servizi a supporto delle imprese*, settori nei quali le irregolarità sono in rapporto alle esternalizzazioni e interposizioni illecite.

I controlli, dal punto di vista della distribuzione territoriale, sono stati effettuati (escludendo la Sicilia che ha un proprio autonomo ispettorato) nel sud del paese (30%); analogamente si è proceduto con l'area centro (29%), infine si evidenzia il dato del nord ovest (21%) e nord est (20%), escluse le province autonome di Trento e Bolzano, anch'esse dotate di autonomi enti ispettivi.

Interessanti i dati sul lavoro irregolare: nel 2021 si segnala la presenza di 15.150 lavoratori occupati "in nero" (26% dei 59.362 lavoratori irregolari tutelati da INL), presenza rilevata nel 39% delle 39.052 ispezioni definite con esito "irregolare".

Interessante anche il dato complessivo relativo ai lavoratori interessati all'intervento ispettivo INL, che sono stati 151.742; la tutela ha riguardato 59.362 lavoratori a seguito di illeciti contestati, ovvero a seguito di provvedimenti come la diffida accertativa (12.720), la disposizione (74.705) o l'esito positivo di conciliazioni monocratiche (4.955).

Di rilievo anche la distribuzione territoriale delle posizioni irregolari: nel nord est si registra il tasso massimo di irregolarità (70%) simile il nord ovest (61,48%) in coda il centro e il sud (60 %).

Relativamente al lavoro in "nero" le percentuali più rilevanti sono in Campania con la presenza di 60 lavoratori in nero ogni 100 ispezioni effettuate con esito irregolare; a ruota seguono la Toscana (52%) e Calabria (48%). Particolare anche l'elemento di genere; nel 2021 si rileva una diminuzione del lavoro nero per il lavoro femminile che passa dal 40% del 2019 al 30% del 2021, correlativamente si determina un incremento del lavoro "nero" tra i maschi che passa dal 60% del 2019 al 70% nel 2021.

La relazione dell'Ispettorato Nazionale contiene anche il dato sui provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale: su 3.971 provvedimenti applicati, il numero più alto si riferisce ai lavoratori riscontrati con presenza al lavoro "in nero" e pari a 3641, 330 invece le violazioni in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Importante anche l'elemento inerente la tutela dei lavoratori vittime di caporalato e sfruttamento sul lavoro: sono nel 2021 ben 2.192 lavoratori vittime di sfruttamento con un significativo incremento rispetto al 2020 (18%). Di rilievo i dati sulle ispezioni presso le cooperative di lavoro: su 1320 ispezioni effettuate, il 69% hanno denunciato irregolarità (835 casi) con 3197 lavoratori non in regola.

Da ultimo si segnala come oggi gli ispettori del lavoro siano 3.848 con prospettive di assunzione, a seguito del D.L. 146/2021, (a breve) di 2.580 ispettori ed ulteriormente segnalando come sia stato recentemente bandito il concorso per ispettori tecnici nel numero di 1174.

(M. Mazzanti)



4) DLGS n. 104/2022 nuovi aggravii burocratici per il datore di lavoro.

Publicato in Gazzetta Ufficiale (la n. 176 del 29 luglio 2022) il fiammante **Decreto Legislativo n. 104** del 27 giugno 2022 in materia di **trasparenza nei contratti di lavoro**.

Il decreto estivo recepisce, nel Belpaese, la direttiva comunitaria cosiddetta **"trasparenza"** (n. 2019/1152).

Una mazzata per le aziende agricole che si trovano in piena campagna di raccolta e stanno predisponendosi per le assunzioni per la vendemmia concentrandosi, in questo caldo agosto, la maggior parte delle assunzioni in assenza di adeguata informazione, supporti informatici e circolari esplicative; il legislatore ha dimenticato ancora una volta le peculiarità dell'agricoltura legata alla stagionalità, alla discontinuità del lavoro ed alla composizione atipica della platea dei lavoratori. Il decreto (pubblicato venerdì 29 luglio) entra in vigore con due modalità: lunedì 1 agosto (!) per i lavoratori già in forza e il 13 agosto per i dipendenti nuovi assunti; la nuova decretazione stabilisce un onere inaspettato per le aziende che operano in "regola" e cioè la ridefinizione formale, quasi completa, dei contratti di lavoro dei propri dipendenti. Lo scopo previsto dal legislatore comunitario è quello di garantire, a tutti i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro all'interno della UE, la conoscenza delle condizioni di lavoro. Il nostro ordinamento interno già prevedeva norme simili, mediante il rinvio alla contrattazione collettiva di settore; con il nuovo sistema i contratti di lavoro individuali diventeranno dei voluminosi trattati che nessuno leggerà, come già accade per le informative privacy, antiriciclaggio, i contratti bancari, le polizze assicurative ecc....

L' art. 16 del D.Lgs. (Disposizioni transitorie) prevede in specie che le nuove disposizioni siano applicabili a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, il datore di lavoro previa richiesta scritta del lavoratore, già in forza alla predetta data, è obbligato entro sessanta giorni dalla richiesta a fornire, aggiornare o integrare le informazioni già comunicate all'atto della assunzione.

Non possono mancare le sanzioni: in caso di inadempimento del datore di lavoro (assenza delle comunicazioni richieste o qualora queste vengano fornite in ritardo o siano incomplete) si applica, a cura dell'Ispettorato del Lavoro ITL, la sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Le informazioni di legge dovranno essere fornite in relazione alle seguenti tipologie di rapporti:

- a)** contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b)** contratto di lavoro somministrato;
- c)** contratto di lavoro intermittente;
- d)** rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;

- e)** contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3, codice di procedura civile);
- f)** contratto di prestazione occasionale (ex voucher); la norma si applica ancora ai lavoratori domestici e ad altre categorie di minor interesse per il settore agricolo.

Sono esclusi viceversa i contratti d'opera e le professioni intellettuali e i rapporti con durata inferiore alle tre ore settimanali per un periodo di almeno quattro settimane consecutive.

Non particolarmente felice la stesura relativamente alla esclusione dei rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi. Non si comprende infatti cosa succeda per i familiari oltre il terzo grado e se sia interessata l'impresa familiare ex art. 230 bis c.c..

Previste altre esclusioni che poco rilevano.

La norma (art. 3) prevede modalità di comunicazione chiare e trasparenti, in formato cartaceo oppure elettronico; le informazioni dovranno essere conservate, a cura del datore di lavoro, e rese accessibili al lavoratore; il datore di lavoro dovrà conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Queste (art.4) le informazioni che dovranno essere comunicate al dipendente:

- a)** l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di lavoro;
- b)** il luogo di lavoro;
- c)** la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d)** l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e)** la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f)** la tipologia di rapporto di lavoro, nei rapporti a termine è da indicare la durata prevista;
- g)** nel caso di lavoratori in somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici;
- h)** la durata del periodo di prova, se previsto;
- i)** il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l)** la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti spettanti al lavoratore;
- m)** la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n)** l'importo iniziale della retribuzione o del compenso e relativi elementi costitutivi, del periodo e delle modalità di pagamento;
- o)** la programmazione dell'orario normale di lavoro, le regole anche retributive per il lavoro straordinario, disciplina dei cambiamenti di turno quando in azienda c'è un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- p)** se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore relativamente a: 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; 3) il periodo minimo di preavviso o il termine entro cui il datore può annullare l'incarico;
- q)** il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r)** gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e se vi siano forme di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- s)** elementi informativi nel caso in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate con sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'obbligo di legge si intende assolto dal datore di lavoro quando vi è la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente: **a)** del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto; **b)** della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego.

Nel caso in cui le informazioni previste non siano rilevabili dai citati documenti il datore di lavoro dovrà fornirle al dipendente per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa; alcune informazioni potranno essere date entro un mese dall'inizio del lavoro; in caso di cessazione del rapporto prima di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto, se l'obbligo informativo non sia già stato assolto, una dichiarazione scritta contenente le informazioni già viste.

Gli stessi obblighi gravano sostanzialmente anche sui committenti nell'ambito dei rapporti di collaborazione "autonoma". La norma, fatti salvi i contratti di lavoro vigenti, incide anche sul periodo di prova (art. 7) che, quando previsto, non potrà essere superiore a sei mesi, nei rapporti a termine il periodo di prova è definito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto con le stesse mansioni il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova; in caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

L'art. 8 del decreto legislativo prevede (salvo il dettato di cui all'art. 2105 del codice civile, obbligo di fedeltà e divieto di concorrenza) come il datore di lavoro non possa vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa fuori dall'orario concordato, nemmeno ammissibili trattamenti meno favorevoli in ragione della attività terza.

La attività esterna può essere denegata unicamente quando lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro possa determinare un pregiudizio per la salute e la sicurezza, compromettendo la durata dei riposi, ovvero quando vi sia un conflitto di interessi; regole diverse per il lavoro pubblico.

Il decreto prevede all'art. 9 la disciplina relativa alla "prevedibilità minima del lavoro". In sostanza quando con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, sempreché non ricorrano le seguenti fattispecie: a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati e comunicati al dipendente; b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un ragionevole periodo di preavviso.

Non ricorrendo le due ipotesi dette il dipendente ha il diritto di rifiutare il lavoro a questi assegnato senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

Nel caso in cui, in applicazione di contratti collettivi anche aziendali, il datore di lavoro abbia stabilito il numero delle ore minime retribuite garantite questi ha l'obbligo di informare il dipendente relativamente a: a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi; b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Nel caso in cui il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma compensativa non inferiore al 50 per cento del compenso definito per la prestazione annullata.

Stabilito poi una sorta di diritto alla stabilità: il lavoratore che abbia lavorato almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro, superata la prova, ha facoltà di richiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

La normativa prevede ancora che il tempo dedicato alla formazione obbligatoria, relativa alle mansioni cui è addetto il dipendente, prevista per legge, contratto individuale o collettivo, va considerata come orario di lavoro e, se possibile, dovrà tenersi durante lo stesso. Il decreto legislativo prevede, in favore dei lavoratori, meccanismi di risoluzione rapida del contenzioso inerente la mancata informazione di legge, da gestirsi nell'ambito delle procedure attualmente vigenti avanti all'Ispettorato del Lavoro o presso le camere arbitrali.

Previste ulteriori forme di tutela per la protezione del lavoratore da trattamenti o conseguenze sfavorevoli o eventi ritorsivi, ovvero per proteggere i dipendenti contro il licenziamento (motivato dall'esercizio dei diritti previsti dalla nuova norma) o il recesso del committente, la nuova norma stabilisce che in tali casi l'onere della prova è a carico del datore di lavoro.

Come si diceva il mondo agricolo è impreparato a gestire le nuove regole occorre più tempo per adeguare i sistemi informatici, adeguare i profili lavorativi, l'organizzazione del lavoro, le comunicazioni obbligatorie; le aziende in regola rischiano sanzioni consistenti per inadempimenti solamente formali, per comportamenti e adempimenti che sono oggettivamente di impossibile e tempestiva applicazione. Urge la proroga dell'entrata in vigore della normativa.

(M. Mazzanti)

5) ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO – Circolare N. 4/2022.



Non si è ancora letto per intero il decreto legislativo "trasparenza" che già fioccano le norme interpretative.

Oggi si rende noto l'intervento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che, con la circolare n. 4/2022 del 10 agosto u.s., commenta alcuni aspetti rilevanti della norma in rapporto all'entrata in vigore del decreto (13 agosto 2022) anche in relazione al "disallineamento temporale" fra la data di emanazione e quella di pubblicazione sulla Gazzetta, al fine di chiarire in particolare la portata della norma transitoria di cui all'art. 16; ciò onde

chiarire anche il previsto trattamento sanzionatorio.

Sulla materia si è pronunciato anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nota prot. 7427 del 10 agosto 2022). Relativamente al corpo delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire si segnala che secondo l'INL "con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.)"..... e che "...la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale", sostanzialmente riportando la norma al previgente regime informativo.

L'art. 16 del D.Lgs n. 104/2022 prevede in caso di omessa, ritardata o insufficiente informazione la sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato (sanzione soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

Il trattamento sanzionatorio dovrà essere valutato alla luce dei termini previsti dalla norma secondo cui

le informazioni se non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, possono essere fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa, per tacere di alcune delle informazioni (art. 4, lettere g -identità imprese in caso somministrazione, i – diritto alla formazione , l – durata ferie e congedi vari , m – regole del recesso , q – contratto applicato e r – enti previdenziali e di sicurezza) che possono essere comunicate entro un mese dall'inizio della prestazione.

Rispetto alla sanzione la circolare precisa che mancando la consegna del contratto di lavoro o della comunicazione di assunzione il datore andrà incontro alla sanzione (prevista al comma 2 dell'art. 19 D.Lgs. n. 276/2003) viceversa nell'ipotesi di consegna dei previsti documenti incompleti, il datore sarà sanzionabile solo una volta che siano scaduti gli ulteriori termini (7 giorni o un mese).

La norma prevede l'estensione delle nuove regole anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere "autonomo" se compatibili, secondo l'ITL gli obblighi informativi sono obbligatori nel caso dedotto relativamente all'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori di lavoro; il luogo di lavoro; la sede o il domicilio del datore di lavoro; l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; la data di inizio del rapporto di lavoro; la tipologia di rapporto di lavoro; per i contratti di prestazione occasionale (ex voucher , art. 54-bis del D.L. n. 50/2017) si dovrà fare riferimento viceversa alle disposizioni speciali ivi previste.

Rispetto al trattamento sanzionatorio la circolare richiama la norma novellata secondo cui *...“il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispezzione nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*, risultando applicabili quindi le garanzie difensive di cui alla legge n. 689/1981. L' INL conferma che le violazioni (allo scadere dei termini previsti, 7 giorni o un mese) per le carenze informative soggiacciono alla procedura di diffida (art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004).

La sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato, si applica anche in caso di mancanza di comunicazione al dipendente delle eventuali modifiche o variazioni degli elementi informativi non derivanti direttamente da disposizioni legislative o regolamentari, o clausole del contratto collettivo.

Di rilievo anche il commento della normativa di cui all'art. 13 del D.Lgs. in merito alla "protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli"; in tale ipotesi ed esperite le procedure previste in sede ispettiva, ferma ogni altra e diversa conseguenza anche in campo penale , potrà essere applicata la sanzione amministrativa da 5.000 a euro a 10.000 euro (art. 41, comma 2, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198); per applicare la sanzione l'Ispezzione del Lavoro dovrà accertare con sicurezza il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 104/2022 e al D.Lgs. n. 152/1997 ma dalla comprovata presenza di comportamenti ritorsivi o che "determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti". Il D.Lgs. n. 104/2022 entra in vigore dal 13 agosto 2022 ed ex art. 16, comma 1, trova applicazione per " *tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022*".

L' art. 16 prevede poi con riferimento ai rapporti di lavoro già in essere al 1° agosto 2022, la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro una integrazione delle informazioni, richiesta che dovrà essere esaudita entro i successivi sessanta giorni; anche in questo caso si applica in caso di omissione la sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

L'Ispettorato rileva un evidente disallineamento temporale in quanto la lettera dell'articolo sembra non interessare i rapporti instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022; secondo l' Ispettorato Nazionale del Lavoro anche per tali rapporti trovano applicazione i principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori previsti dalla norma in commento ritenendosi applicabile anche ai predetti rapporti la richiesta circa l'eventuale integrazione delle informazioni relative al rapporto di lavoro.
(M. Mazzanti)



6) Consulta: da cambiare la tutela dei lavoratori delle piccole imprese in caso di licenziamento illegittimo.

Importante pronuncia della Consulta in materia di **indennità risarcitoria in caso di licenziamento nelle piccole aziende**, tipologia particolarmente frequente nel mondo agricolo; con sentenza n. 183 (depositata il 22 luglio 2022) la Corte costituzionale criticando ampiamente la vigente normativa ha formulato uno stringente invito al legislatore di riconsiderare la legge attuale, avvertendo il Parlamento che, in caso di inottemperanza, la Corte Costituzionale dovrà intervenire sull'argomento.

La Corte ha evidenziato al riguardo come *“un sistema siffatto non attua quell'equilibrato componimento tra i contrapposti interessi, che rappresenta la funzione primaria di un'efficace tutela indennitaria contro i licenziamenti illegittimi”*. *“Il criterio incentrato sul solo numero degli occupati non risponde, dunque, all'esigenza di non gravare di costi sproporzionati realtà produttive e organizzative che siano effettivamente inidonee a sostenerli.”*

La sentenza afferma, richiamando i precedenti, importanti criteri interpretativi; pur ribadendo infatti come la modulazione delle tutele contro i licenziamenti illegittimi sia scelta propria e discrezionale del legislatore (pur nel rispetto del principio di eguaglianza) rispetto alla persona del lavoratore, argomenta la Corte, è importante la valutazione del giudice onde dare concreta attuazione alla «personalizzazione del danno subito dal lavoratore, pure essa imposta dal principio di eguaglianza» (sentenza n. 194 del 2018 e sentenza n. 150 del 2020); nella valutazione del giudicante rilevano anche il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento e le condizioni delle parti, tipizzati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, confermati dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali).

Prosegue la Consulta osservando come un organico sistema di tutele si fondi sul principio di ragionevolezza, «che questa Corte, nell'ambito della disciplina dei licenziamenti, ha declinato come necessaria adeguatezza dei rimedi, nel contesto di un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco e

della specialità dell'apparato di tutele previsto dal diritto del lavoro» (sentenza n. 150 del 2020)....."Un rimedio adeguato, che assicuri un serio ristoro del pregiudizio arrecato dal licenziamento illegittimo e dissuada il datore di lavoro dal reiterare l'illecito, si impone in forza della «speciale tutela riconosciuta al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, in quanto fondamento dell'ordinamento repubblicano (art. 1 Cost.)» (sentenza n. 125 del 2022).....

Ciò vale, secondo la Corte (relativamente ad effettività ed adeguatezza della tutela) anche per i licenziamenti intimati da datori di lavoro di più piccole dimensioni pur non dimenticando il valore nelle piccole aziende sulla natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sull'opportunità di non gravare di oneri eccessivi le realtà produttive con pochi dipendenti, per tacere delle evidenti criticità che l'esecuzione di un ordine di reintegrazione potrebbero nascere nel contesto dato (sentenze n. 2 del 1986, n. 189 del 1975 e n. 152 del 1975), le ... «dimensioni che il datore di lavoro abbia conferito alla organizzazione della sua attività» rappresentano un «dato aderente alla realtà economica di comune esperienza» (sentenza n. 55 del 1974). In questa prospettiva, «la componente numerica dei lavoratori ha riflessi sul modo di essere e di operare del rapporto di lavoro organizzato», soprattutto in ragione del «criterio economico suggerito per regolare gli interessi delle aziende aventi un minor numero di dipendenti, pur senza trascurare gli interessi dei lavoratori» (sentenza n. 81 del 1969).

La Corte analizza, infine, per inciso i riflessi che, sui richiamati orientamenti, ha portato il d.lgs. n. 23 del 2015; secondo la Consulta col Jobs act la reintegrazione è stata circoscritta entro ipotesi tassative per tutti i datori di lavoro e le dimensioni dell'impresa e non può fondare quindi un criterio discriminante tra l'applicazione della più incisiva tutela reale e la concessione del risarcimento economico.

Secondo la Corte "In un sistema imperniato sulla portata tendenzialmente generale della tutela monetaria, la specificità delle piccole realtà organizzative, che pure permane nell'attuale sistema economico, non può giustificare un sacrificio sproporzionato del diritto del lavoratore di conseguire un congruo ristoro del pregiudizio sofferto".

La attuale normativa evidenzia, in sostanza, disarmonie relative alla predeterminazione dell'indennità stabilita per i datori di lavoro che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970 (15 o 5 se imprenditori agricoli) che si fondano sulla esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità e sul criterio relativo al numero degli occupati.

In specie secondo la Corte un'indennità costretta entro l'esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità - "vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza, che consideri tutti i criteri rilevanti enucleati dalle pronunce di questa Corte e concorra a configurare il licenziamento come extrema ratio" ... per altri versi ..." il limitato scarto tra il minimo e il massimo determinati dalla legge conferisce un rilievo preponderante.... al numero dei dipendenti..... non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro, né la gravità del licenziamento arbitrario e neppure fornisce parametri plausibili per una liquidazione del danno che si approssimi alle particolarità delle vicende concrete".

La Corte introduce, sul punto, una interessante considerazione relativa alla..... "incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari.

Il criterio incentrato sul solo numero degli occupati non risponde, dunque, all'esigenza di non gravare di costi sproporzionati realtà produttive e organizzative che siano effettivamente inidonee a sostenerli.....Il limite uniforme e invalicabile di sei mensilità, che si applica a datori di lavoro imprenditori e non, opera in riferimento ad attività tra loro eterogenee, accomunate dal dato del numero dei dipendenti occupati, sprovvisto di per sé di una significativa valenza.....".

In conclusione, un sistema siffatto, per la Corte Costituzionale .." non attua quell'equilibrato componimento tra i contrapposti interessi, che rappresenta la funzione primaria di un'efficace tutela indennitaria contro i licenziamenti illegittimi"

Per questo motivo la Corte invita caldamente il Parlamento a rivedere la disciplina vigente alla luce dei summenzionati principi, testualmente" questa Corte non può conclusivamente esimersi dal segnalare che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente.....".

(M. Mazzanti)



7) Avviso Pubblico per la presentazione delle Domande di Accesso ai contributi – in regime De Minimis ai sensi del Reg. (UE) n. 1408/2013, modificato dal Reg. (UE) n. 316/2019 – per l'utilizzazione dei fondi rustici ai fini della gestione programmata della caccia – Anno 2022.

Informiamo gli Associati che la Regione Emilia-Romagna ha pubblicato l'AVVISO PUBBLICO PER LA RICHIESTA DI CONTRIBUTI PER L'UTILIZZAZIONE DEI FONDI RUSTICI AI FINI DELLA GESTIONE PROGRAMMATA DELLA CACCIA. ANNO 2020.

Le domande potranno essere presentate **fino al 30 settembre 2022** con le modalità procedurali e la specifica modulistica indicate nell'avviso. Per questo avviso, applicabile su tutto il territorio regionale, la Regione mette a disposizione € 60.000,00. Il provvedimento è stato approvato con delibera n° 1339 del 01/08/2022. Per problemi di spazio, si riporta una breve sintesi dei contenuti dell'avviso. Gli Associati eventualmente interessati ad approfondire l'argomento e a presentare la domanda, potranno rivolgersi agli Uffici di Zona.

1. OBIETTIVI

La Regione Emilia-Romagna, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 157/1992 all'art.15 comma 1, così come recepito dalla L.R. n. 8/1994 all'art.13 comma 1, intende concedere, per l'utilizzo dei fondi rustici messi a disposizione dell'esercizio dell'attività venatoria 2022-2023, contributi destinati ai proprietari o conduttori dei fondi inclusi negli Ambiti Territoriali di caccia, ivi comprese le Zone di rispetto nelle quali si pratica l'esercizio venatorio ad una o più specie e nelle Aree Contigue ai Parchi regionali nelle quali è consentito l'esercizio dell'attività venatoria.

Il contributo è dovuto ai proprietari o conduttori di fondi inclusi sulla base dell'estensione del proprio podere rientrante nei predetti ambiti/zone/aree e in presenza di assunzione di impegni per il mantenimento dell'ambiente a fini faunistici ed in particolare di impegni volti a ridurre la pressione "faunistico-venatoria" causata dalla presenza e dal prelievo degli ungulati.

Detti contributi possono essere erogati in regime *de minimis*, che regola gli aiuti *de minimis* nel settore agricolo e fissa in Euro 25.000,00 il valore complessivo degli aiuti concedibili ad una medesima impresa nell'arco di tre esercizi fiscali.

2. BENEFICIARI

Possono usufruire dei contributi previsti dal presente avviso i proprietari o conduttori dei fondi utilizzati per la caccia programmata nella stagione venatoria 2022-2023 che siano imprenditori agricoli con imprese attive in Emilia-Romagna e che soddisfano le condizioni di ammissibilità, di seguito specificate:

- siano condotte da imprenditore agricolo, come definito dall'art. 2135 del C.C., in forma singola o associata;
- siano iscritti ai registri della CCIAA, fatti salvi i casi previsti dalla normativa vigente;
- siano in possesso di partita IVA agricola attiva, fatti salvi i casi di esclusione previsti dalla normativa vigente in materia;
- siano iscritte all'Anagrafe Regionale delle Aziende Agricole con posizione debitamente validata;
- siano in regola con i versamenti contributivi, previdenziali e assistenziali;

Sono esclusi dalla concessione del contributo coloro che beneficiano per le medesime superfici di altri finanziamenti pubblici o disposti dagli A.T.C. per interventi analoghi.

3. INTERVENTI AMMISSIBILI

L'aiuto è riferito all'estensione complessiva del podere utilizzato per la gestione programmata della caccia, rientrante negli ambiti elencati al primo capoverso del punto 1., unitamente all'assunzione da parte del richiedente, per la stagione venatoria 2022-2023, degli impegni di mantenimento e/o conservazione ambientale di seguito elencati:

a) Recupero e mantenimento di aree aperte in territori vocati alla presenza degli ungulati di alta collina e montagna

b) Tutela degli ambienti idonei alla sosta, al rifugio, all'alimentazione, alla nidificazione della fauna selvatica, attraverso la conservazione di:

- siepi, anche alberate, alberi isolati o in filare o in piccoli gruppi in pianura
- maceri e stagni in pianura
- laghetti, stagni e punti di abbeverata in collina e montagna

c) Mantenimento di prati polifiti permanenti in pianura

d) Mantenimento di bacini di risaia allagati con stoppie dopo la raccolta del riso.

Si considerano zone di pianura quelle a nord delle strade statali n. 9 Emilia (e dell'Autostrada A14 a partire dall'intersezione di questa con la S. n. 9 "Emilia per il territorio della Provincia di Rimini) e zone di collina quelle a sud delle stesse.

4. ENTITA' DEL CONTRIBUTO, SUPERFICIE INTERESSATA E PRESCRIZIONI

Il contributo riconoscibile viene calcolato, con riferimento a quanto indicato in domanda dal richiedente, sommando i valori di seguito indicati:

- una quota riferita all'estensione complessiva del fondo destinato alla gestione programmata della caccia nello specifico ambito di riferimento, euro 5,00 per ettaro;
- una quota riferita ai diversi tipi di impegni assunti per la conservazione ed il mantenimento ambientale di cui al precedente punto 3 come segue:

Interventi di cui al punto 3 lettera a) "Recupero e mantenimento di aree aperte in aree vocate alla presenza di ungulati di alta collina e montagna".

Le superfici interessate devono risultare non più inserite in un ciclo di rotazione colturale da almeno 2 anni e da non oltre 8 anni. Sono escluse le aree calanchive e quelle recintate adibite al pascolo ed i terreni saldi ai sensi delle vigenti Prescrizioni di Massima e Polizia Forestale.

Il richiedente si impegna a:

- effettuare almeno uno sfalcio della vegetazione erbacea, con asportazione della biomassa prodotta al di fuori del periodo riproduttivo della fauna selvatica (febbraio-luglio);
- eseguire la ripulitura dalle specie arbustive infestanti (es. rosa canina, rovo e vitalba) nel rispetto delle eventuali prescrizioni dettate dagli enti competenti per territorio;
- mantenere in efficienza la rete di regimazione idrica superficiale;
- non utilizzare nell'area fitofarmaci o diserbanti;
- mantenere, nel caso di seminativi già arbustati o alberati, una percentuale di specie arbustive e/o arboree (con esclusione di rosa canina, rovo e vitalba) non superiore al 20% della superficie oggetto del contributo.

Per l'impegno riferito al recupero di aree aperte mediante sfalcio è previsto un contributo pari ad Euro 400 per ettaro, mentre per l'impegno riferito al mantenimento di aree già recuperate l'importo previsto corrisponde ad Euro 300 ad ettaro. La superficie ammissibile a contributo è compresa tra un minimo di 0,5 ettari ed un massimo di 4 ettari per fondo, anche in più corpi. Sono comunque esclusi dal contributo le aree comprese nel raggio di 50 metri dalle abitazioni.

Interventi di cui al punto 3 lettera b) "Tutela degli ambienti idonei alla sosta, al rifugio, all'alimentazione, alla nidificazione della fauna selvatica", attraverso la conservazione di:

- **siepi, anche alberate, alberi isolati o in filare o in piccoli gruppi in pianura.**

La superficie oggetto di contributo corrisponde alla fascia di rispetto non coltivata e mantenuta inerbita pari a:

- nel caso di alberi o esemplari arbustivi isolati, alla superficie ricadente nella proiezione ortogonale della chioma sul terreno (con un minimo di 1,5 metri di raggio dal tronco principale);
- nel caso di piccoli gruppi di alberi, alla superficie ricadente nella proiezione ortogonale della chioma sul terreno con un minimo di 1,5 metri di distanza dai tronchi principali più esterni;
- nel caso di elementi del paesaggio lineari quali siepi, piantate o filari alberati alla superficie ricadente nella fascia di proiezione ortogonale delle chiome (con una larghezza minima misurata dal tronco principale di 1,5 metri per lato) comprensiva di eventuali fossati o capezzagne. Le specie arbustive e arboree ammesse devono appartenere alla flora autoctona e storicamente presenti nei territori interessati (vedi allegato A); sono esclusi i rimboschimenti finalizzati alla produzione del legname, gli alberi e gli arbusti ornamentali, da frutto e quelli ricompresi nel raggio di 50 metri dalle abitazioni o palesemente facenti parte dell'area cortiliva.

Sono inoltre escluse le alberature che ricadono nelle aree golenali e sugli argini di corsi idrici naturali o artificiali. Gli alberi in gruppo devono essere salvaguardati con il mantenimento di una fascia di rispetto non coltivata e mantenuta con inerbimento corrispondente almeno alla superficie ricadente nella proiezione ortogonale della chioma sul terreno. Nelle fasce di rispetto dei suddetti elementi naturali è vietato l'uso di prodotti fitofarmaceutici (compresi i diserbanti) e di concimi chimici. L'eventuale sfalcio della vegetazione erbacea presente nella fascia di rispetto e nella fascia di influenza deve essere eseguito manualmente o meccanicamente al di fuori del periodo riproduttivo della fauna selvatica (febbraio - luglio).

Le eventuali operazioni di gestione e manutenzione delle siepi devono essere eseguite con potatura manuale o con barra falciante verticale o orizzontale con esclusione di attrezzi che provochino sfibrature.

A fronte di detti impegni è previsto un contributo pari a Euro 0,25/mq fino ad un massimo di 0,5 ha per fondo agricolo, anche nel caso si tratti di superfici di dimensioni superiori.

- **maceri e stagni in pianura**
- **laghetti, stagni e punti di abbeverata in collina e montagna**

I maceri, laghetti, stagni e punti di abbeverata devono essere salvaguardati attraverso il mantenimento di un costante e adeguato livello idrico e la conservazione obbligatoria di una fascia di rispetto circostante le sponde, larga da tre a cinque metri, non coltivata e rivestita di vegetazione erbacea ed almeno su due lati da vegetazione arborea e arbustiva (in quest'ultimo caso la superficie esterna della fascia di rispetto è calcolata come al punto precedente). All'interno della fascia di rispetto e nell'invaso è vietata l'immissione e l'accumulo di inquinanti e rifiuti di qualsiasi genere, nonché il deposito di materiali di qualunque natura ad eccezione delle eventuali stazioni di pompaggio o dei massi di affondamento della canapa.

La superficie oggetto di contributo è quella effettivamente occupata dall'invaso compresa la sponda e la fascia alberata di rispetto. Nelle fasce di rispetto dei suddetti elementi naturali è vietato l'uso di prodotti fitofarmaceutici (compresi i diserbanti) e di concimi chimici.

L'eventuale sfalcio della vegetazione erbacea presente nella fascia di rispetto deve essere eseguito manualmente o meccanicamente al di fuori del periodo riproduttivo della fauna selvatica (febbraio-luglio). Non sono ammessi al contributo i bacini compresi nel raggio di 50 m dalle abitazioni e quelli nei quali venga praticata l'acquacoltura, la pesca a pagamento e gli appezzamenti di terreno adibiti ad appostamento fisso di caccia. A fronte di detti impegni è previsto un contributo pari a € 0,25/mq fino ad un massimo di Ha 0,5 per fondo anche qualora le superfici fossero di dimensioni superiori. Quanto ai punti di abbeverata è previsto comunque un contributo minimo di € 100 ciascuno.

Interventi di cui al punto.3, lettera c) "Mantenimento di prati polifiti permanenti in pianura"

La superficie minima è pari ad ha 1 e la massima è pari ad ha 3 per fondo, anche in un corpo unico. Sono equiparati a prati polifiti anche i medicaia a fine ciclo. Lo sfalcio e/o la trinciatura della vegetazione erbacea devono essere effettuati entro il 28 febbraio partendo dal centro dell'appezzamento verso l'esterno, alzando la barra falciante ad almeno 10 centimetri da terra e previo allontanamento della fauna tramite apparecchi sonori o ad ultrasuoni o l'impiego di cani al guinzaglio. Per tale impegno è previsto un contributo pari ad Euro 300,00 ad ettaro.

Interventi di cui al punto 3, lettera d) "Mantenimento di bacini di risaia allagati", con stoppie, dopo la raccolta del riso per l'alimentazione e la sosta di avifauna acquatica. Deve essere garantito un battente minimo di 10 centimetri esclusi i fossi perimetrali di scolo fino al 31 gennaio 2019.

Per tale impegno è previsto un contributo pari ad Euro 130/ettaro per un massimo di 4 ettari a fondo anche qualora le superfici fossero di dimensioni superiori.

5. OBBLIGHI E VINCOLI

L'impresa beneficiaria deve: - rispettare tutte le prescrizioni e gli obblighi di cui al presente avviso; - rendersi disponibile a sopralluoghi e monitoraggi da parte di personale autorizzato dalla Regione.

6. DOTAZIONE FINANZIARIA, AMMISSIBILITÀ DELLE SPESE, ENTITÀ E LIMITI DELL'AIUTO REGIONALE

Al finanziamento delle domande ammesse è destinata la somma di Euro 60.000,00.

L'importo massimo dell'aiuto non può in ogni caso determinare il superamento del massimale complessivo di spesa erogabile al singolo imprenditore pari ad Euro 25.000,00 calcolato in regime *de minimis*.

Il contributo sarà concesso solo per importi di valore superiore a Euro 200,00.

7. PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

L'istanza, in carta semplice, compilata in ogni sua parte e sottoscritta dal soggetto richiedente deve essere presentata al Servizio Territoriale Agricoltura, Caccia e Pesca regionale con sede nel territorio ove ricadono i terreni interessati ovvero la parte prevalente degli stessi.

La domanda di contributo deve essere corredata dai seguenti documenti:

a) atto comprovante l'autorizzazione dei comproprietari o proprietari del fondo alla realizzazione

dell'intervento;

b) planimetria catastale aggiornata dei terreni interessati;

ed inoltre:

c) da una breve relazione in merito alle modalità di attuazione degli impegni assunti;

d) dalla dichiarazione di non beneficiare, per le superfici interessate, di altri finanziamenti pubblici o disposti dagli A.T.C. per interventi agro-ambientali analoghi.

e) dichiarazione sostitutiva per i controlli riferiti alla disciplina antimafia (Allegato C).

Le istanze, redatte secondo il fac-simile di cui all'Allegato B al presente avviso, devono pervenire ai sopracitati Servizi Territoriali agli indirizzi di cui all'Allegato D a partire dalla data di pubblicazione del presente avviso e fino **al 30 settembre 2022**, con le seguenti modalità alternative:

- mediante consegna a mano al Servizio Territoriale di riferimento entro le ore 12 del giorno **30 settembre 2022**;

- tramite posta unicamente a mezzo raccomandata A.R.;

- mediante posta certificata da un indirizzo di posta certificata del beneficiario all'indirizzo istituzionale del Servizio Territoriale di riferimento.

In caso di trasmissione per mezzo raccomandata AR per la verifica del rispetto del termine ultimo farà fede la data del timbro postale di spedizione.

L'istanza deve essere corredata da copia fotostatica di un documento di identità valido del sottoscrittore.

La mancata presentazione della domanda completa di tutte le informazioni e documentazioni richieste entro il termine perentorio sopra previsto comporta l'impossibilità di accesso agli aiuti del presente avviso.

8. ISTRUTTORIA DELLE DOMANDE, CRITERI DI PRIORITÀ, APPROVAZIONE GRADUATORIA E CONCESSIONE DELL'AUTO

La competenza all'istruttoria delle domande presentate a valere sul presente avviso spetta ai Servizi Territoriali Agricoltura, Caccia e Pesca regionali.

Il Servizio Territoriale effettuerà l'istruttoria finalizzata ad accertare che l'impresa richiedente sia in possesso di tutti i requisiti richiesti, ivi compresa la regolarità contributiva ed i controlli su tutte le dichiarazioni rese e la documentazione prodotta nonché l'ammissibilità degli interventi proposti, richiedendo eventuali chiarimenti necessari al perfezionamento dell'istruttoria.

Il beneficiario dovrà dare riscontro alla richiesta entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento della comunicazione da parte del Servizio competente, pena la decadenza della domanda.

Ai fini della formazione della graduatoria le domande ritenute ammissibili verranno ordinate in base ai punteggi di seguito indicati:

- impegni di recupero e mantenimento delle aree aperte in aree vocate alla presenza di ungulati di alta collina e montagna di cui al punto 3 lett. a) **Punti 20**

- impegni di tutela degli ambienti idonei alla sosta, al rifugio e all'alimentazione (siepi, alberi, maceri, stagni, laghetti, punti di abbeverata) di cui al punto 3 lett. b), come di seguito specificati:

- siepi anche alberate, alberi isolati anche in filare o in piccoli gruppi in pianura **Punti 5**

- maceri e stagni in pianura **Punti 8**

- laghetti, stagni e punti di abbeverata in collina e montagna **Punti 7**

- impegni di mantenimento di prati polifiti permanenti in pianura di cui al punto 3.lett. c) **Punti 6**

- impegni di mantenimento dei bacini di risaia allagati di cui al punto 3. lett. d) **Punti 3**

I punteggi riferiti ad impegni di diversa tipologia possono essere cumulati.

Le domande a pari merito verranno ordinate applicando quale criterio prioritario la minore età del richiedente. A conclusione dell'attività istruttoria, i Servizi Territoriali competenti per territorio provvedono ad assumere uno specifico atto formale nel quale sono indicate le istanze ammissibili con annessa quantificazione del contributo concedibile.

I Servizi Territoriali provvedono a trasmettere al Servizio Attività Faunistico Venatorie e Pesca i suddetti atti entro il 31 ottobre 2022.

Il Servizio Attività Faunistico-Venatorie e Pesca provvederà successivamente:

- all'approvazione della graduatoria unica regionale ed alla concessione degli aiuti, secondo l'ordine di graduatoria e nei limiti delle risorse disponibili entro il 30 novembre 2022. Tale atto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale Telematico della Regione.

I Servizi Territoriali provvederanno a richiedere ai beneficiari del contributo la "dichiarazione di assoggettabilità alla ritenuta d'acconto del 4% irpef/ires sui contributi concessi dalla Regione ad imprese in conto esercizio", che dovrà essere compilata secondo il fac-simile del modello scaricabile dal sito istituzionale della Regione nella sezione "Attività faunistico venatorie".

Tale dichiarazione dovrà pervenire al SACP entro 30 giorni dalla richiesta tramite:

- posta a mezzo raccomandata A.R.: la dichiarazione dovrà essere debitamente sottoscritta in forma cartacea e trasmessa unitamente a copia fotostatica di un documento di identità valido del sottoscrittore;
- posta certificata da un indirizzo di posta certificata del beneficiario all'indirizzo del Settore Territoriale competente per territorio.
- mediante consegna a mano al STACP di riferimento.

La mancata presentazione del modello ires/irpef entro 4 mesi dalla richiesta comporta l'esclusione dal contributo.

(G. Guerrini)



8) Novità in materia di maternità, paternità, congedo parentale, permessi e congedo straordinario per assistenza a portatori di handicap grave.

Il recente Decreto Legislativo 30/06/2022 e relative circolari Inps di prime indicazioni del 4 e 5 Agosto, in attuazione di Direttive Comunitarie relative all'equilibrio fra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura fra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare ha introdotto alcune importanti novità che sono entrate in vigore il 13 [Agosto](#) u.s.

In attesa di ulteriori indicazioni operative da parte dell'Inps con apposita circolare, di seguito si riportano i vari provvedimenti:

Congedo di paternità obbligatorio = Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi** (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio , con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Per i giorni di congedo di paternità è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione.

Maternità delle lavoratrici autonome = Le lavoratrici autonome hanno diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi **antecedenti i 2 mesi prima del parto** nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza sulla base di accertamenti medici della ASL.

Congedo parentale (ex maternità facoltativa) per i genitori lavoratori dipendenti = I periodi indennizzabili sono i seguenti:

-alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, spetta un periodo indennizzabile di tre mesi non trasferibili all'altro genitore.

-al padre, idem come alla madre e non trasferibili alla madre

La nuova normativa prevede inoltre una serie di diverse periodicità secondo che il periodo venga usufruito da entrambi i genitori in alternativa fra loro oppure da uno solo di essi e pertanto gli interessati dovranno contattare il nostro Patronato Enapa per informarsi in maniera adeguata sui vari periodi usufruibili.

Congedo parentale per i genitori lavoratori iscritti alla Gestione Separata = Ciascun genitore ha diritto a **3 mesi** di congedo indennizzato, non trasferibile all'altro genitore; hanno inoltre diritto a **ulteriori 3 mesi** indennizzati in alternativa fra loro, per un massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.

Congedo parentale per i genitori lavoratori autonomi = E' riconosciuto il diritto anche ai padri e per ciascuno dei genitori il **periodo è di 3 mesi** da fruire entro il primo anno di vita del bambino.

Domanda

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 Agosto è possibile usufruire dei congedi presentando domanda al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la domanda telematica all'Inps.

I lavoratori autonomi che usufruiscono del congedo parentale possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'Inps non appena sarà rilasciata l'apposita procedura telematica.

Permessi Handicap Legge 104/92

La nuova normativa ha eliminato l'esclusività ad un referente unico dell'assistenza e pertanto dal 13 Agosto per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità grave , fermo restando il limite dei tre giorni mensili, il diritto ai permessi può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono usufruirne in via alternativa fra loro.

Congedo straordinario biennale per assistenza a disabili con handicap grave

A far data dal 13 Agosto nello stretto ordine di priorità fra gli aventi diritto al congedo **è inserito il "convivente di fatto"**.

Per le modalità di domanda del congedo straordinario gli interessati dovranno contattare il nostro Patronato Enapa .

(R. Donati)

