

IN QUESTO NUMERO

1. Chiusura collettiva Confagricoltura Bologna.
2. Assunzioni e dimissioni telematiche nel periodo dal 14 al 23 agosto compresi.
3. Denuncia di Infortunio / Comunicazione di Infortunio.
4. Servizio di Fatturazione Elettronica nel periodo dal 14 al 23 agosto compresi.
5. PSR 2014-2020 – Operazione 5.1.04 – prevenzione danni al potenziale produttivo frutticolo da gelate primaverili.
6. Decreto Lavoro. Le principali novità introdotte dalla legge di conversione del D.L. n. 48/2023.
7. Assunzioni giovani: Commissione autorizza lo sgravio I.N.P.S..
8. Dirigenti Agricoli - Firmato il nuovo contratto di lavoro.



1) Chiusura collettiva Confagricoltura Bologna.

A decorrere **da lunedì 14 agosto e sino a mercoledì 23 agosto 2023 compresi**, i nostri uffici osserveranno la chiusura per ferie collettive.

(A. Flora)

2) Assunzioni e dimissioni telematiche nel periodo dal 14 al 23 agosto compresi.

Con la presente comunichiamo alle aziende interessate che, nel periodo di chiusura di Confagricoltura Bologna **dal 14 al 23 agosto compresi**, il servizio di assunzioni / dimissioni telematiche di operai ed impiegati agricoli verrà garantito con le seguenti procedure.

Restano immutate le tempistiche e le procedure operative per il servizio, con particolare riferimento alla richiesta di assunzioni, che dovranno pervenire **tramite portale** almeno due giorni lavorativi prima dell'assunzione stessa.

Referente sarà la dott.ssa Ismaia Ruggieri, contattabile al numero 3470995854, dalle ore 8.30 alle ore 13.00, mail: i.ruggieri@confagricolturabologna.it.

Verrete contattati telefonicamente per eventuali chiarimenti.

Il 15 agosto il servizio è sospeso.

Per assunzioni dal 11 al 16 agosto le richieste dovranno pervenire entro le ore 13.00 del 10 agosto; per assunzioni dal 18 al 21 agosto le richieste dovranno pervenire entro le ore 13.00 del 17 agosto per consentire l'elaborazione telematica in tempo utile.

(Ufficio Paghe)

3) Denuncia di Infortunio / Comunicazione di Infortunio.

Con la presente si comunica a tutti gli Associati che, nel periodo di chiusura di Confagricoltura Bologna (**dal 14 al 23 agosto compresi**), il servizio di Denuncia Telematica / Comunicazioni di infortunio verrà effettuato previo contatto tramite mail da inviarsi al seguente indirizzo e - mail: i.ruggieri@confagricolturabologna.it.

Referente sarà la dott.ssa Ismaia Ruggieri, contattabile al numero 3470995854 dalle ore 8.30 alle ore 13.00.

Si raccomanda, a tutti gli associati, di indicare nella mail un numero di telefono cellulare per eventuali chiarimenti.

(Ufficio Paghe)

4) Servizio di Fatturazione Elettronica nel periodo dal 14 al 23 agosto compresi.

Si avvisano tutti gli Associati che, nel periodo di chiusura di Confagricoltura Bologna (dal 14 al 23 agosto compresi), il servizio di Fatturazione Elettronica (emissione di fattura per conto soci) non verrà effettuato.

Ricordiamo che le aziende hanno 12 giorni di tempo, dall'avvenuta cessione dei prodotti, per emettere fattura elettronica.

Preghiamo, pertanto, gli associati di organizzarsi di conseguenza.

(A. Flora)





5) PSR 2014-2020 – Operazione 5.1.04 – prevenzione danni al potenziale produttivo frutticolo da gelate primaverili.

Con delibera di giunta della Regione Emilia - Romagna è stato approvato il bando 5.1.04 per favorire interventi di prevenzione rispetto al rischio di danni causati dalle gelate primaverili al potenziale produttivo delle aziende frutticole.

Possono beneficiare dei contributi le imprese agricole che intendono tutelare il proprio potenziale frutticolo, dovranno in ogni caso:

- essere iscritte alla CCIAA, se ne ricorre il caso
- iscritte all'anagrafe delle aziende agricole
- presentare un piano di investimenti
- rendere disponibili tutti i dati richiesti dalle attività di monitoraggio e valutazione.

Inoltre l'azienda dovrà avere una posizione previdenziale regolare pena l'inammissibilità. Il requisito viene valutato sia in fase di istruttoria della domanda di sostegno che in fase di istruttoria della liquidazione del pagamento.

Gli interventi sono riferiti agli impianti frutticoli esistenti alla data di presentazione della domanda di sostegno e risultanti dal Piano Colturale 2023 validato.

Il piano di investimenti dovrà essere avviato successivamente alla presentazione della domanda e la realizzazione del medesimo dovrà avvenire **entro 9 mesi dalla data dell'atto di concessione**.

Gli interventi sono realizzabili su tutto il territorio regionale.

Gli investimenti prevedono l'acquisto e messa in opera di ventilatori e/o bruciatori con funzione antibirina, si precisa che in relazione ai bruciatori non sono ammesse tipologie il cui utilizzo prefiguri possibili violazioni inerenti la qualità dell'aria, per i ventilatori non sono ammesse tipologie il cui utilizzo prefiguri possibili violazioni delle norme inerenti l'inquinamento acustico.

Adeguamento di impianti irrigui esistenti limitatamente all'inserimento di linee di adduzione dedicate ad espletare la sola funzione antibirina.

Non sono ammesse prestazioni aziendali di mano d'opera.

La spesa minima ammissibile non potrà essere inferiore a 5.000,00 euro e la spesa massima finanziabile non potrà superare i 200.000,00 euro.

L'aliquota di sostegno è pari al 70% dell'importo concesso.

Le domande possono essere presentate fino alle **ore 13 del 19 settembre 2023**.

Gli uffici sono a disposizione per chiarimenti e maggiori informazioni.
(A. Caprara)

6) Decreto Lavoro. Le principali novità introdotte dalla legge di conversione del D.L. n. 48/2023



È stata pubblicata nella G.U. n. 153 del 3 luglio 2023 la Legge 3 luglio 2023, n. 85 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 48/2023 ("**Decreto Lavoro**"), recante "*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*".

Il provvedimento è entrato in vigore in data 4 luglio 2023.

Di seguito, si evidenziano le principali novità introdotte nel corso dell'iter parlamentare di conversione in legge.

Assegno di inclusione

La legge di conversione ha introdotto diverse modifiche alla disciplina del nuovo strumento assistenziale denominato **As-**

segno di Inclusione (Adi), che andrà a sostituire, a decorrere dal 1° gennaio 2024, il Reddito di Cittadinanza.

Beneficiari saranno:

- nuclei con disabili,
- minori o over 60,
- nuclei con i componenti in situazione di svantaggio inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi sociosanitari territoriali certificati dalla PA.

Per poter usufruire di tale strumento, dal 1° gennaio 2024, ci si potrà rivolgere all'INPS, ai Patronati ed ai CAF.

Con la legge di conversione, per quanto riguarda "**offerta congrua**" (ovvero, l'offerta che, se rifiutata fa perdere il sussidio al componente del nucleo familiare beneficiario dell'Adi), nel caso in cui la stessa sia riferita ad un contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione), la stessa potrà essere rifiutata se il luogo di lavoro disti più di 80 km da casa e se il luogo di lavoro non sia raggiungibile entro i 120 minuti utilizzando i mezzi pubblici di trasporto.

Prevista l'esclusione dall'obbligo di accettare un lavoro a tempo indeterminato su tutto il territorio nazionale, per il beneficiario di Adi attivabile al lavoro, nel caso in cui nel nucleo siano presenti figli con età inferiore a 14 anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati: in tal caso, l'offerta deve essere accettata nei limiti degli 80 Km dal domicilio e dei 120 minuti dei mezzi di trasporto pubblico.

I percettori dell'Assegno di inclusione possono svolgere lavoro subordinato occasione a tempo determinato in agricoltura.

Stralcio dei debiti contributivi

Ai soggetti iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti, Lavoratori autonomi agricoli, Committenti e Professionisti, per i quali sono stati annullati in via automatica i debiti contributivi delle cartelle esattoriali fino a 1.000 euro per il periodo 2000 - 2015), possono chiedere all'ente previdenziale il **riconteggio dei debiti cancellati**.

Viene poi prevista, nella legge di conversione, la possibilità di saldare anche i debiti contributivi.

cancellati in virtù dell'articolo 4 del D.L. n.119/2018, per quanto riguarda i singoli carichi affidati agli agenti della riscossione nel periodo 2000 - 2010.

Il saldo potrà avvenire in un'unica soluzione o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31 dicembre 2023, previa istruzioni INPS che devono ancora essere diramate.

Contratto di lavoro a termine e contratto di somministrazione

I contratti a termine potranno essere rinnovati, oltretché prorogati, liberamente nei primi 12 mesi (dunque senza necessità di dover specificare la causale).

Passati i 12 mesi, tali contratti potranno essere rinnovati e prorogati solo in presenza delle nuove e più ampie condizioni, ovvero: nei casi previsti dai contratti collettivi, o in assenza di questi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, ma solo fino al 30 aprile 2024; per ragioni sostitutive.

Per il calcolo dei 12 mesi si dovrà tener conto dei contratti stipulati dalla data di entrata in vigore del decreto-legge (ovvero dal 5 maggio 2023).

Per quanto riguarda la disciplina del lavoro in somministrazione viene escluso dal limite di contingentamento previsto per il personale in somministrazione a tempo indeterminato:

- i lavoratori somministrati assunti in apprendistato;
- i lavoratori in mobilità;
- i soggetti disoccupati che godano da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;

i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ex DM 17 ottobre 2017.

Semplificazione degli obblighi informativi

Per quanto riguarda l'obbligo informativo da parte del Datore di lavoro al lavoratore introdotto dal d.lgs. n. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza) si considera adempiuto, per tutta una serie di elementi riguardanti il rapporto di lavoro, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Tale obbligo, si ricorda, non si ritiene eseguito solo nel caso in cui il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili e non preveda un orario normale di lavoro programmato.

In tal caso, il datore di lavoro è quindi tenuto ad informare il lavoratore circa:

- 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;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

Lavoro agile

Prorogato dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per quei lavoratori (sia pubblici che privati) che sono affetti dalle gravi patologie come individuate dalla Legge di Bilancio 2023.

Prorogato al 31 dicembre 2023 il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per alcune categorie di lavoratori del settore privato, e nello specifico:

- per i dipendenti con almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che non vi sia altro genitore non lavoratore;
- per i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti sono più esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.

Si rammenta che i modelli da utilizzare per l'invio dei nominativi all'interno dell'applicativo denominato "Lavoro Agile" sono disponibili sul sito servizi.lavoro.gov.it.

(A. Flora)

7) Assunzioni giovani: Commissione autorizza lo sgravio I.N.P.S..

Come si ricorderà, uno dei provvedimenti concepiti nella manovra governativa in favore della occupazione giovanile doveva ancora ricevere il "placet" comunitario (vedi TeV n. 16/2023); in assenza di tale consenso, la misura agevolativa non poteva di fatto essere attivata.

Recentemente, con comunicato del 19 giugno 2023, la Commissione europea, nel contesto del quadro temporaneo per gli aiuti di Stato in caso di crisi e transizione, ha autorizzato, per l'Italia, l'agevolazione per l'assunzione di giovani lavoratori di età inferiore a 36 anni.

La misura è prevista dall'art. 1, c. 297, L. n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023).

La misura si applica a tutte le imprese in tutti i settori produttivi.

L'aiuto, come si ricorderà, consiste nello sgravio dal pagamento dei contributi previdenziali per i contratti di lavoro che interessino i giovani lavoratori di età inferiore a 36 anni.

L'esenzione è prevista con un massimo di € 8.000,00 per ogni assunzione.

Per essere ammissibili, i datori di lavoro privati devono aver assunto lavoratori nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 ed il 31 dicembre 2023.

Con questa decisione, la Commissione ha – quindi – accertato che lo sgravio contributivo è coerente con le misure comunitarie prevista nell'ambito del "quadro temporaneo per la crisi e la transizione"; secondo la Commissione, in particolare, i regimi italiani sono quindi necessari, adeguati e proporzionati per porre rimedio ad un grave turbamento dell'economia di uno Stato membro, in linea con l'art. 107, par. 3, lett. B) del TUE.

L'aiuto di stato, in ogni caso, non supererà 250mila euro per beneficiario attivo nella produzione primaria di prodotti agricoli, 300mila euro per beneficiario attivo nei settori della pesca e dell'acquacoltura e 2milioni di euro per beneficiario attivo in tutti gli altri settori.

(M. Mazzanti)





8) Dirigenti Agricoli - Firmato il nuovo contratto di lavoro.

Lo scorso 8 giugno 2023, presso la sede della Confederazione Genarle dell'Agricoltura italiana (Confagricoltura), è stato siglato il Verbale di accordo per il rinnovo del **biennio economico 2023-2024** del CNL 23 febbraio 2022, valevole per il personale avente qualifica di Dirigente.

L'accordo, sulla base del vigente CCNL del 23 febbraio 2022, disciplina il trattamento economico biennale ed ha validità dal 1° gennaio 2023 con scadenza al 31 dicembre 2024.

Questi i nuovi minimi stipendiali sanciti dal contratto nazionale per i dirigenti delle aziende agricole, considerando che l'accordo riconosce, per il biennio 2023-2024, un aumento complessivo dello stipendio base mensile pari a 230 euro da erogarsi in due soluzioni pari a:

- **115,00 euro** a partire **dal 1° luglio 2023**;
- **115,00 euro** a partire **dal 1° aprile 2024**

A seguito di quanto sopra, il nuovo importo dello stipendio mensile dei dirigenti in servizio al giugno 2023 è pari a:

- **4.670,00 euro** a partire **dal 1° luglio 2023**;
- **4.785,00 euro** a partire **dal 1° aprile 2024**.

(M. Mazzanti)