QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXIX n° 23 15 Dicembre 2022

IN QUESTO NUMERO

1. **Convocazione Assemblea Generale Ordinaria dei Soci di Confagricoltura Bologna.**
2. **ANPA - SINDACATO PROVINCIALE PENSIONATI DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA Convocazione Assemblea Generale Ordinaria del Sindacato.**
3. **Avviso agli Associati – Assunzioni per l'anno 2023.**
4. **Operai Agricoli—Tabelle salariali in vigore dal 1° gennaio 2023.**
5. **INL: D.L.vo 105/2022 – conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: sistema sanzionatorio.**
6. **Sindacato pensionati della Confagricoltura (ANPA): Partecipazioni al prossimo Soggiorno Pensionati.**

*****

1) Convocazione Assemblea Generale Ordinaria dei Soci di Confagricoltura Bologna.

E' convocata per domenica 22 gennaio 2023, alle ore 6.00, in prima convocazione, e per ***martedì 31 gennaio 2023, alle ore 10.00***, in seconda convocazione, l'Assemblea Generale Ordinaria dei Soci, con il seguente *Ordine del Giorno*:

1. Comunicazioni del Presidente;

2. Approvazione del bilancio preventivo di Confagricoltura Bologna per l'anno 2023;

3. Varie ed eventuali.

Seguiranno ulteriori informazioni in merito alle modalità di svolgimento dell'Assemblea .

Il Presidente

Guglielmo Garagnani

Confagricoltura Bologna

*****

4) ANPA - SINDACATO PROVINCIALE PENSIONATI DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA Convocazione Assemblea Generale Ordinaria del Sindacato.

E' convocata, per il giorno domenica 11 dicembre 2022, alle ore 8.00, in prima convocazione, e per il giorno **venerdì 16 dicembre 2022,** alle **ore 10.00**, in seconda convocazione, presso Confagricoltura Bologna (Via Tosarelli n. 155, Villanova di Castenaso), **l'Assemblea Generale Ordinaria ANPA**.

L'Assemblea avrà il seguente *Ordine del Giorno*:
1) Comunicazioni del Presidente;
2) Attività del Sindacato ANPA;
3) Varie ed eventuali.

Il Presidente
Giovanni Venturi

*****



3) Avviso agli Associati – Assunzioni per l'anno 2023.

Con la presente comunichiamo agli associati che hanno necessità di assumere del personale a partire dal 1° gennaio 2023 che è già possibile utilizzare il programma NEWAGRI per la compilazione delle schede. Si chiede cortesemente di inserirle **entro il 16 dicembre** per gestire al meglio l'attività prima della chiusura Natalizia.

I nostri uffici di zona sono sempre a vostra disposizione per fornire tutte le informazioni e l'assistenza necessaria.

Comunichiamo che per assunzioni/cessazioni URGENTI e denunce di infortunio dal 27 al 29 Dicembre il servizio verrà garantito previo contatto telefonico o via mail ai seguenti riferimenti:

UFFICIO ZONA DI RIFERIMENTO	MAIL ADDETTO DI ZONA	TELEFONO
IMOLA	g.fuzzi@confagricolturabologna.it	054228394 interno 5
SAN GIOVANNI	g.fuzzi@confagricolturabologna.it	054228394 interno 5
SAN GIORGIO	g.fuzzi@confagricolturabologna.it	054228394 interno 5
BAZZANO	i.cerroni@confagricolturabologna.it	051783901
BOLOGNA	i.cerroni@confagricolturabologna.it	051783901

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

Gli uffici di Confagricoltura saranno chiusi per festività Natalizia dal 23 al 26 Dicembre e dal 30 al 2 Gennaio 2023 compresi.
(Ufficio Paghe)

*****



4) Operai Agricoli - Tabelle salariali in vigore dal 1° gennaio 2023.

A seguito del rinnovo del **C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti** del 23 maggio 2022, pubblichiamo le tabelle salariali in vigore dal 1° gennaio 2023.

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2023

Livello e Qualifica	Salario Contrattuale al 31/12/2019	Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%)	Salario Contrattuale Totale al 01/06/2021	Aumento (1,23%) CCNL 23/05/2022 a decorrere dal 01/01/2023	3° Elemento (30,44%)	Salario Totale dal 01/01/2023	Straordinario Feriale 25%	Lavoro Festivo e Notturno 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	10,06	0,17	10,23	10,66	3,25	**13,91**	16,57	18,17	19,24	0,92
6 Liv. Spec. Interm.	9,57	0,16	9,73	10,14	3,09	**13,23**	15,76	17,29	18,30	0,88
5 Liv. Specializz.	9,53	0,16	9,69	10,10	3,07	**13,17**	15,70	17,21	18,22	0,87
4 Liv. Qual. Sup.	8,82	0,15	8,97	9,35	2,85	**12,19**	14,53	15,93	16,87	0,81
3 Liv. Qualif.	8,29	0,14	8,43	8,79	2,67	**11,46**	13,66	14,97	15,85	0,76
2 Liv. Comuni A	7,59	0,13	7,72	8,04	2,45	**10,49**	12,50	13,71	14,51	0,69
1 Liv. Comuni B	6,31	0,11	6,42	6,69	2,04	**8,72**	10,39	11,40	12,07	0,58

Staffetta Generazionale - Prima Assunzione	5,80	0,10	5,90	6,15	1,87	**8,02**	9,55	10,48	11,09	0,53

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2023					
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2019	Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%)	Salario Contrattuale dal 01/06/2021	Aumento (1,2%) CCNL 23/05/2022 a decorrere dal 01/01/2023	**Salario Totale dal 01/01/2023**
7 Liv. Spec. Sup.	1750,37	29,76	1780,13	74,77	**1854,89**
6 Liv. Spec. Interm.	1657,53	28,18	1685,71	70,80	**1756,51**
5 Liv. Specializz.	1649,30	28,04	1677,34	70,45	**1747,79**
4 Liv. Qual. Sup.	1518,60	25,82	1544,42	64,87	**1609,28**

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	12,78	25,56	38,34	51,12	63,90
6 Liv. Spec. Interm.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
5 Liv. Specializz.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
4 Liv. Qual. Sup.	11,93	23,86	35,79	35,79	59,65

SETTORE FLOROVIVAIO

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° GENNAIO 2023										
Livello e Qualifica	Salario contrattuale al 31/12/2019	Aumento C.P.L. 1/06/2021 (1,7%)	Salario Contrattuale Totale al 01/06/2021	Aumento (1,2%) CCNL 23/05/2022 a decorrere dal 01/01/2023	3° Elemento (30,44%)	Salario contrattuale dal 01/01/2023	Straordinario Feriale 29%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	10,24	0,17	10,42	10,85	3,30	14,16	17,30	18,50	19,58	0,94
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	9,90	0,17	10,07	10,50	3,19	13,69	16,73	17,89	18,94	0,91
5 Liv. Specializz.	9,71	0,17	9,88	10,29	3,13	13,43	16,41	17,55	18,57	0,89
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	8,97	0,15	9,12	9,50	2,89	12,39	15,15	16,19	17,14	0,82
3 Liv. Qualificato	8,74	0,15	8,89	9,27	2,82	12,09	14,77	15,79	16,72	0,80
2 Liv. Comuni	7,78	0,13	7,92	8,25	2,51	10,76	13,15	14,06	14,88	0,71

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2023					
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2019	Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%)	Salario Contrattuale al 01/06/2021	Aumento (1,2%) CCNL 23/05/2022 a decorrere dal 01/01/2023	**Salario Totale dal 01/01/2023**
7 Liv. Spec. Sup.	10,27	0,17	10,44	0,44	**10,88**
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	9,90	0,17	10,07	0,42	**10,49**
5 Liv. Specializz.	9,76	0,17	9,93	0,42	**10,34**
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	9,00	0,15	9,15	0,38	**9,54**
3 Liv. Qualificato	8,76	0,15	8,91	0,37	**9,28**
2 Liv. Comun	7,80	0,13	7,93	0,33	**8,27**

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
5 Liv. Specializz.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
3 Liv. Qualificato	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
2 Liv. Comuni	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30

(M. Mazzanti)

*****

5) INL: D.L.vo 105/2022 – conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: sistema sanzionatorio.

Con nota n. 2414 del 6 dicembre 2022 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha chiarito i criteri applicativi nonché l'assetto sanzionatorio inerente alla normativa prevista dal D.Lgs. n. 105/2022 al fine di facilitare l'attività lavorativa (e professionale) e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza familiare nonché la condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

CONGEDI E PERMESSI

Il richiamato decreto ha introdotto, per i padri lavoratori dipendenti, il "congedo di paternità obbligatorio" (art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001) per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 se il parto è gemellare) con una indennità pari al 100% della retribuzione; i giorni di congedo sono frazionabili (anche con modalità non continuative, ma non a ore) nel periodo tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi e sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e si applicano anche al padre che utilizzi il congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è obbligato a concedere il congedo a domanda (contenente i giorni richiesti) con un anticipo non minore di cinque giorni rispetto alla presunta nascita. In caso di inottemperanza (rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto) si applica la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, impedendo anche le certificazioni di parità di genere. Dal punto di vista ispettivo la nota precisa che non può ritenersi di ostacolo la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di cinque giorni. La sanzione può essere oggetto di diffida (art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004).

Confermano l'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo al "congedo di paternità alternativo" (art. 2, comma 1 lett. d), D.Lgs. n. 105/2022); il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti del lavoratore padre opposto dal datore è punito con la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi, impedendo anche le certificazioni di parità di genere.

Per i **congedi di paternità** obbligatoria e di paternità alternativa è previsto il diritto al rientro e il divieto di licenziamento (art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001) fino al compimento di un anno di età del bambino, la violazione del divieto è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582 (non applicandosi le riduzioni di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981) impedite anche le certificazioni di parità di genere (art. 46 -bis del D.Lgs. n. 198/2006).
Il decreto in commento ha modificato le sanzioni applicabili ai riposi giornalieri del padre e della madre (artt. da 39 a 41, D.Lgs. n. 151/2001), ai riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), per l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis), per i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45) estendendo a tali ipotesi la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582; le violazioni di cui si tratta impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni di parità di genere.

Per i **figli con grave disabilità** (L. n. 104/1992) ai fini della fruizione dei riposi e dei permessi previsti al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile ed il convivente di fatto (art. 1, commi 20 e 36, della L. n. 76/2016).

La norma (art. 3, comma 1 lett. a), D.Lgs. n. 105/2022) prevede il divieto di discriminare i lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici con riferimento alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha modificato il D.Lgs. n. 151/2001 in materia di congedi parentali relativamente all'età del figlio (estesi, onde percepire l'indennità, da 6 a 12 anni), in ordine alla durata del congedo in caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio (da 10 a 11 mesi), modificata anche la norma relativa all' indennità, pari al 30% della retribuzione per i mesi stabiliti in ogni tipologia di congedo (3 mesi spettanti ad ogni genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, 3 mesi suddivisibili tra i genitori, per i 9 mesi spettanti al genitore solo); da notare come le modifiche apportate consentono, per i periodi di congedo parentale, il computo nell'anzianità di servizio, non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia).

Dal punto di vista sanzionatorio per i congedi parentali si prevede in caso di rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni relative alla parità di genere.

La norma (art. 3, D.Lgs. n. 105/2022) interviene anche sui permessi ai dipendenti per assistere persona con disabilità (art. 33, commi 2 e 3, L. n. 104/1992); la fruizione di 3 giorni di permesso mensile retribuito compete al coniuge, alla parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado. La violazione comporta l'impossibilità di ottenimento della certificazione inerente alla parità di genere.

LAVORO AGILE

Il decreto (D.Lgs. n. 105/2022) ha modificato la materia di lavoro agile (L. n. 81/2017) definendo i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile che dal 13 agosto 2022 è estesa ai dipendenti con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ed ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata.

Stabilito il divieto di condotte discriminatorie (di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) i lavoratori che ricorrano al lavoro agile, ogni relativa misura datoriale è infatti nulla, così come sancito è il già commentato divieto di discriminazione (art. 2-bis, della L. n. 104/1992) e il diniego della certificazione di parità di genere.

PART TIME

L' art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 è stato modificato dal decreto in commento; la nuova disposizione estende ai partecipi di unioni civili e convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale; particolare tutela è prestata ai lavoratori affetti in particolare da patologie oncologiche o gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del dipendente, nonché nel caso di assistenza ad un convivente con totale e permanente inabilità lavorativa grave e che abbia necessità di assistenza continua poiché non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Anche in questa ipotesi il dipendente non potrà subire le discriminazioni già viste innanzi, tutte le richiamate misure assunte dal datore sono infatti vietate e considerate ritorsive o discriminatorie, comunque, nulle (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022). Interdette le certificazioni di parità genere che si applicheranno anche alla violazione delle regole previste per i congedi per eventi e cause particolari (art. 4, L. n. 53/2000).

(M. Mazzanti)

*****

6) Sindacato pensionati della Confagricoltura (ANPA): Partecipazioni al prossimo Soggiorno Pensionati.

Si comunica che il Sindacato Pensionati della Confagricoltura ha scelto per il prossimo soggiorno pensionati la seguente località:
Parc Hotel Gritti Bardolino sul Lago di Garda (VR) dal 06 al 13 marzo 2023.

Per le informazioni relative al programma e per le adesioni i nostri associati pensionati possono contattare il Patronato Enapa <u>entro e non oltre il prossimo 10 gennaio 2023.</u>

(E. Sangiorgi)

*****



Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 Conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
Reg. Canc. Tribunale di Bologna
n. 6240 del 04/01/1994

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

Questa testata è associata a
USPI
Unione Stampa Periodica Italiana

Consultabile sul nostro sito: **www.confagricoltura.org/bologna/**