QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXX n° 16 31 Agosto 2023

IN QUESTO NUMERO

1. VITIVINICOLO - Dichiarazioni di giacenza 2023.

2. Whistleblowing – le regole per i datori di lavoro del settore privato.

3. Ammodernamento macchine agricole: contributo conto capitale.

4. Stelle al Merito 2024.

5. SALARIO MINIMO opportunità o acqua nel mortaio.

*****

1) VITIVINICOLO - Dichiarazioni di giacenza 2023.



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:
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.

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 possegga 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.
(A. Caprara)

*****

2) Whistleblowing – le regole per i datori di lavoro del settore privato.



Con il recente Decreto Legislativo n. 24/2023 si è dato concreto corso nel nostro paese alla Direttiva dell'Unione Europea (UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019) concernente la tutela e le regole per proteggere i dipendenti che, avendo rilevato la commissione di illeciti all'interno della propria realtà lavorativa, segnalino le predette violazioni all'autorità mediante specifiche procedure.

Essendo un istituto di derivazione anglosassone l'istituto è denominato "**whistleblowing**" e l'informatore "**whistleblower**".

Gli illeciti potranno essere amministrativi, contabili, civili e penali cosi come i datori interessati saranno sia enti pubblici che aziende private.

L'informatore potrà segnalare illeciti, frodi o pericoli propri del contesto lavorativo in cui il soggetto opera e che sono di detrimento dell'interesse pubblico e/o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o del soggetto datoriale privato. Sulla materia in Italia era già stata emanata la Legge 30 novembre 2017 n. 179, "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", con la nuova disciplina sono ampliati gli ambiti applicativi.

La richiamata Direttiva (UE) 2019/1937 ha esteso la disciplina, parificando le regole per tutti i settori (pubblici e privati), stabilendo norme per favorire l'emersione di illeciti. Il Decreto Legislativo n. 24/2023 si applica a tutti i datori di lavoro privati, anche del settore agricolo, che hanno alle proprie dipendenze almeno cinquanta lavoratori, vuoi con contratti di lavoro a tempo indeterminato od a tempo determinato. La norma di tutela si applica anche ai collaboratori, ai lavoratori autonomi e professionisti, ai volontari e ai tirocinanti e persino agli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
Le segnalazioni possono essere rese in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale; è bene sapere che per le segnalazioni interne in forma orale queste dovranno essere effettuate attraverso "linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole" .

I datori dovranno obbligatoriamente all'uopo istituire sistemi procedurali specifici ed idonei a ricevere le predette segnalazioni di illecito le cui caratteristiche di progettazione, messa in opera e gestione dovranno garantire la riservatezza dell'identità dell'informatore autore della segnalazione così come regola per la protezione dei soggetti terzi citati eventualmente nella segnalazione di illecito. Le violazioni rilevate e segnalate dall'informatore sono riferibile a: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ex decreto legislativo 231/2001, violazione dei modelli di organizzazione e gestione previsti dalla 231/2001; atti od omissioni lesivi gli interessi finanziari dell'Unione ovvero riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

La gestione della procedura potrà essere appannaggio di uffici "autonomi" interni all'azienda oppure potrà essere affidata a soggetti terzi "autonomi" opportunamente formati; nei casi più rilevanti e gravi la segnalazione del "whistleblower" potrà essere effettuata anche attraverso il canale di segnalazione dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

Per la procedura di attivazione dei canali di segnalazione è prevista una preventiva consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali nazionali più rappresentative. Ovviamente la norma prevede le solite (ed enormi per non dire sguaiate) sanzioni a carico del datore di lavoro; prevista - in caso di ritorsioni od ostacoli (o tentativi di ostacolo) all'informazione o nell'ipotesi di violazione dell'obbligo di riservatezza – la sanzione amministrativa da € 10.000,00 ad € 50.000,00; così come si prevede la stessa sanzione qualora il datore di lavoro non abbia istituito i citati canali di segnalazione o nel caso in cui sia stata omessa la adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni; l'accertamento e la applicazione delle sanzioni è affidata all'ANAC.

Previste incredibilmente sanzioni minori (da € 500,00 ad € 2.500,00) in caso di accertamento della responsabilità penale dell'informatore per i reati di diffamazione o di calunnia. Le nuove regole sono entrate in vigore il 15 luglio 2023, per le aziende private con una media nell'ultimo anno di più di 250 lavoratori subordinati e saranno attive dal prossimo 17 dicembre 2023 per i datori privati che abbiano viceversa, nello stesso periodo, una media di dipendenti tra 50 e 249.

Dato che la norma non brilla per semplicità e chiarezza non si prevede nulla di buono! Un passo ulteriore sulla strada dell'imbarbarimento del mondo del lavoro: le tutele astrattamente giuste poiché esagerate, olistiche ed onnivore sono e resteranno velleitarie ed inutilmente perniciose.
(M. Mazzanti)

*****

3) Ammodernamento macchine agricole: contributo conto capitale.



Il Decreto MASAF del 8 agosto 2023, in attuazione delle Misure previste dal PNRR per "**Innovazione e meccanizzazione nel settore agricolo e alimentare**", prevede l'erogazione di aiuti finanziari per l'ammodernamento dei macchinari agricoli che permettano l'introduzione di tecniche di agricoltura di precisione.
Le varie Regioni interessate dovranno adottare i rispettivi Bandi per consentire l'avvio delle procedure e la presentazione delle domande.

L'aiuto concesso è in forma di contributo in conto capitale e può variare dal 65% al 80% con un tetto di limite di spesa massima che varia a secondo del tipo di investimento.

E' prevista la possibilità di una anticipazione finanziaria fino al 30% della spesa ammissibile.

Sono considerate ammissibili le seguenti spese:
a) Supporto all'investimento in macchine e attrezzature per l'agricoltura di precisione;
b) Sostituzione di veicoli fuoristrada per agricoltura e zootecnia;
c) Supporto all'investimento per l'innovazione dei sistemi di irrigazione e gestione delle acque.
In caso di investimenti rientrati nella categoria (b) la domanda dovrà identificare in maniera univoca il veicolo fuoristrada sostituito. L'investimento in Leasing non è ammesso.
I beneficiari sono le imprese agro-meccaniche e le micro, piccole medie imprese agricole e le loro cooperative e associazioni, così come definite all'allegato I del Regolamento (UE) 2022/2472.
I soggetti indicati, alla data di presentazione della domanda di sostegno e della domanda di pagamento, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
a) essere iscritto alla competente CCIAA ed essere titolare di Partita IVA;
b) avere Fascicolo Aziendale confermato e aggiornato ai sensi dell'art. 43 del decreto-legge n. 76 del 2020;
c) le micro, piccole medie imprese agricole e le loro cooperative e associazioni non devono essere Imprese in difficoltà ai sensi della normativa europea sugli Aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà
d) essere nelle condizioni di "assenza di reati gravi in danno dello Stato e dell'Unione Europea" (Codice dei contratti – d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36);
e) nel caso di sostituzione di veicoli fuoristrada per agricoltura impegnarsi a sostituire altro veicolo di proprietà del medesimo soggetto beneficiario.

Non sono ammissibili le seguenti spese:
a) acquisto di impianti, macchine e attrezzature usati;
b) fornitura di beni e servizi senza pagamento in denaro giustificato da fattura o documenti probanti equivalenti;
c) investimenti destinati alla mera sostituzione di impianti ed attrezzature già presenti in azienda, che non comportino un miglioramento tecnologico e un minore impatto ambientale;
d) opere di manutenzione di impianti ed attrezzature esistenti;
e) opere provvisionali non direttamente connesse all'esecuzione del progetto;
f) spese relative all'IVA salvo nei casi in cui non sia recuperabile ai sensi della normativa nazionale di settore. L'IVA che sia comunque recuperabile non può essere considerata ammissibile anche ove non venga effettivamente recuperata dal beneficiario finale;
g) qualsiasi tipologia di spesa non funzionale all'investimento proposto e/o non prevista dalle norme unionali, nazionali e regionali.

Il Decreto ministeriale definisce anche le tempistiche dei bandi che le Regioni devono rispettare
• Entro il 31 dicembre 2023 – Pubblicazione dei bandi regionali;
• Entro il 31 marzo 2024 – Termine di acquisizione delle domande di sostegno;
• Entro il 31 maggio 2024 - Selezione delle domande ammissibili e formazione della graduatoria (elenco dei progetti ammissibili) e comunicazione ai beneficiari con indicazione delle condizioni per il finanziamento e la realizzazione dell'iniziativa. La graduatoria dovrà essere pubblicata sul sito della Regione o Provincia autonoma e il relativo link dovrà essere comunicato al MASAF.

(Uff. Sicurezza)

*****

4) Stelle al Merito 2024.



Il Ministero del Lavoro ha diramato le istruzioni relative alle candidature per le "**Stelle al Merito del lavoro**" valevoli per l'anno 2024.
Il Ministero informa che le proposte di candidatura devono essere inoltrate dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali ed assistenziali o direttamente dai lavoratori interessati agli ispettorati Interregionali del Lavoro ed agli Ispettorati Territoriali del Lavoro aventi sede nei capoluoghi di Regione diversi da quelli su cui insistono gli IIL, nonché, in considerazione della peculiarità della Regione Calabria, all'ITL di Reggio Calabria, anche per il tramite dei relativi Ispettorati Territoriali, entro e non oltre il termine del **16 ottobre 2023**.

Le istanze dovranno essere integrate con i seguenti documenti:
1) Autocertificazione relativa alla nascita;
2) Autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana;
3) Attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento indicando l'attuale o l'ultima sede di lavoro;
4) Attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
5) Curriculum vitae;
6) Autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (artt. 13-14 GDPR - Regolamento UE 2016/679);
7) residenza, recapito telefonico ed e-mail ove disponibile;
8) Estratto Conto Previdenziale INPS

Le attestazioni di cui ai punti 3) e 4) ed eventualmente il curriculum vitae di cui al punto 5) potranno essere anche contenuti in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio.
(Uff. Comunicazione)

*****

5) SALARIO MINIMO opportunità o acqua nel mortaio.

Giace alla Camera dei Deputati e già si intravedono baruffe tra Governo e opposizioni la proposta di legge frutto della unificazione dell'originaria proposta del Movimento 5 Stelle (la n. 306 presentata il 13 ottobre 2022) e le integrazioni delle altre opposizioni (dal PD ad Azione); la nuova proposta unitaria (la n. 1275 depositata il 4 luglio 2023) ha lo scopo di introdurre in Italia il salario minimo. Il progetto di legge si inserisce oggi nella dialettica parlamentare (condizionata dagli scontri tra opposti schieramenti) nel vasto e non univoco dibattito tra corpi intermedi di rappresentanza, nel corpo sociale (ampliandosi le divergenze tra interventisti e non interventisti), tra gli esperti di legislazione del lavoro (divisi più che mai, secondo rigide scuole di pensiero).
Aumenta la confusione una stampa partigiana che non illustra né chiarisce i termini reali della questione.

Meglio chiarire alcuni punti indifferibili.



L'Europa non impone ai vari Stati membri, né prevede l'obbligatorietà, di alcun salario minimo così come non determina l'importo di alcun salario minimo; secondo la tanto citata (ma sovente di millantata conoscenza) direttiva UE anzi la questione nemmeno interessa l'Italia poiché è ampiamente garantita, nel nostro paese, la copertura sindacale (80% della platea dei lavoratori cui si applica la contrattazione nazionale collettiva) fatto che solleva il legislatore dall'intervento parlamentare in materia.
La parte preponderante dei CCNL italiani (secondo la Fondazione Consulenti del Lavoro) assicura salari già oggi in linea con gli, oramai mitologici, 9 euro lordi /ora. Non è vero in assoluto che in Italia vi siano 3 milioni di lavoratori con salari minimi inferiori ai 9 euro (2.840.893 secondo l'INPS), poiché (come si evince anche dalla relazione ISTAT dell'11 luglio 2023, in audizione parlamentare) il cosiddetto fenomeno dei *working poor* andrebbe valutato considerando la remunerazione annua effettiva in relazione alle caratteristiche della prestazione; il dato ISTAT cioè non tiene conto appieno dei fattori base (ore e giornate di lavoro complessive, salario orario effettivo, durata del contratto nell'anno, tipologia di contratto, stagionale, a chiamata, termine o part -time) generandosi la media del pollo di Trilussa, falsandosi incolpevolmente la discussione sul punto. Valutando lo studio ISTAT, in sostanza, i salari italiani sono "statisticamente" bassi (prescindendo ovviamente da considerazioni economiche e delle politiche contrattuali di settore) in ragione del mix salari tabellari, ridotta durata dei contratti di lavoro, numero di ore lavorate.
Si contano sulla punta delle dita di una mano i CCNL che portano un livello salariale di prima fascia inferiore ai 9 euro (es. commercio e servizi, cooperative sociali, guardie giurate, lavoro domestico, logistica spesso quindi riferibili ad attività con orari di attesa o a professionalità estremamente povere o marginali) anche se, tenendo conto degli istituti a maturazione differita, degli scatti e delle indennità contrattuali, le differenze nella gran parte dei casi si annullano.
La norma si propone poi di risolvere, surrettiziamente ma velleitariamente, l'annoso problema del valore "erga omnes" dei contratti collettivi di lavoro, cercando di superare la mancata attuazione (per la opposizione dei sindacati dei lavoratori) dell'art. 39 della Costituzione, come di arginare (art. 3) il fenomeno deteriore dei contratti pirata, generatori di *dumping* salariale. In tutti i casi si parte dalla coda e non dalla testa.
La norma non interessa solo i dipendenti ma anche (art. 1) le collaborazioni organizzate dal committente (jobs act), i contratti di agenzia o di rappresentanza commerciale, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e quelli d'opera intellettuale o manuale ex art. 2222 cod. civ.; ovviamente non essendo per tali professioni vigente alcun CCNL di riferimento il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto anche in rapporto al tempo necessario d'ordinario per conseguirlo.
L'art.3 per queste ultime fattispecie cambia anche il codice civile: all'articolo 2225 del codice civile è infatti aggiunto il seguente comma: « *Il corrispettivo per la prestazione d'opera intellettuale o manuale non può essere comunque inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati* » che di fatto equipara i lavoratori autonomi ai subordinati.

Il cuore della norma (art. 2) definisce (ex art. 36 Cost.) la retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato come "*il trattamento economico complessivo, comprensivo del trattamento economico minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa*"; lo stesso articolo ne stabilisce il valore sancendo che "*Il trattamento economico minimo orario come definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi*". La norma in esame, rispetto alla precedente proposta dei 5 Stelle, almeno chiarisce che i 9 euro lordi comprendono i ratei riferibili agli istituti a maturazione differita (festività, ferie, 13 esima e 14 esima, per il settore agricolo il 30,44 % del salario) oltre agli scatti di anzianità ed alle indennità contrattuali fisse e continuative; non ricompreso il TFR (che per l'agricoltura pesa sul costo del lavoro per l'8,63%). Rispetto al progetto del Mov.5 Stelle il nuovo testo ha cassato la norma relativa all'aumento automatico annuale IPCA (es. al giugno 2023 l'indice è aumentato del + 6,7% e così sarebbero saliti tutti i salari minimi di legge).

Ogni anno una Commissione ministeriale denominata "*Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario*" (art. 5) adeguerà poi il valore soglia (i 9 euro). Stabilita poi (art. 4), per legge, anche la ultrattività dei CCNL scaduti. Immancabili poi le solite punizioni per i datori di lavoro: l'art. 6 della proposta di legge infatti prevede che qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti a impedire o a limitare l'applicazione delle disposizioni sul salario minimo (fattispecie francamente vaga ed inafferrabile) su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali il giudice del lavoro, esperita una concisa procedura, potrà ordinare al datore "con decreto motivato e immediatamente esecutivo, la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti".

Come recentemente osservato autorevolmente da molti commentatori ed esperti la norma sul salario minimo penalizza la contrattazione collettiva, trascura la valutazione circa il trattamento globale assicurato dalla negoziazione sindacale collettiva a scapito del semplicistico salario orario, innalza surrettiziamente il costo del lavoro per l'effetto trascinamento.

Chi scrive reputa poi insopportabile la burocratizzazione della negoziazione salariale, compressa da aumenti automatici e dalle possibili deliberazioni della istituenda nuova Commissione Ministeriale, come l'annullamento sostanziale del ruolo delle parti sociali, frutto malato della proposta sul salario minimo, che per inciso non assicura nemmeno al lavoratore un salario " sufficiente e proporzionato" poiché la retribuzione è funzione delle ore lavorate e della produttività e non del semplice valore orario, ancorchè minimo.

Una perla poi è contenuta nell'art. 8 della proposta; i datori di lavoro pagano il salario minimo ma i soldi li mette pantalone, recita infatti la formidabile proposta di Conte, Schlein, Fratoianni e compagnia cantante:

" *La legge di bilancio per il 2024 definisce un beneficio in favore dei datori di lavoro, per un periodo di tempo definito e in misura progressivamente decrescente, proporzionale agli incrementi retributivi corrisposti*

ai prestatori di lavoro al fine di adeguare il trattamento economico minimo orario all'importo di 9 euro ……". Ovviamente manca nella proposta l'articolo con le coperture finanziarie per sopportare questo intervento finanziario a carico dello Stato ma tant'è, adattando la frase attribuita a Winston Churchill si conferma che i ….promotori della proposta sono come Cristoforo Colombo, partono senza sapere dove vanno, quando arrivano non sanno dove sono, tutto questo con i soldi degli altri.

(M. Mazzanti)

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/**