QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXIX Supplemento al n° 9 15 maggio 2017

IN QUESTO SUPPLEMENTO

1. Cassa integrazione salariale in agricoltura.. Circolare INPS n.77/2017 .

2. Rinnovato il C.C.N.L. Impiegati Agricoli .

3. Corruzione nel settore privato. D.Lgs. n. 38 del 15.3.2017 "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI (Giustizia, Affari Interni) del Consiglio Europeo del 22.7.2003 .

1) Cassa integrazione salariale in agricoltura.. Circolare INPS n.77/2017 .

L'INPS con la circolare n. 77 del 24 aprile 2017 fornisce chiarimenti in merito alla Cassa Integrazione Salariale Operai dell'Agricoltura (CISOA).

CISOA per gli apprendisti

Nella citata circolare viene affrontato il tema relativo all'impatto sul settore agricolo della riforma degli ammortizzatori sociali introdotta col Jobs act (decreto legislativo n.148/2015). L'INPS conferma come le novità introdotte dal Jobs Act, in materia di cassa integrazione salari (ordinarie e straordinarie) incidano limitatamente sulla CISOA agricola, in quanto il comma 1 dell'art. 18 del decreto rende indenni le preesistenti normative in materia di integrazioni salariali del settore agricolo come disciplinato dalla legge n. 457/1972 (art. 8 e seguenti). La circolare INPS viceversa enfatizza *la "estensione di tale istituto - la CISOA appunto - anche agli apprendisti del settore"* agricolo. Ciò in quanto l'art. 2 del d.lgs. n. 148/2015 ha esteso al personale assunto come apprendista e con il contratto di apprendistato professionalizzante, i trattamenti di integrazione salariale. Secondo l'INPS tale prospettazione normativa rappresenta una *"norma di carattere generale che si applica quindi a qualunque tipologia di integrazione salariale"*, compresa quindi quella agricola. In sostanza, secondo la circolare dell'Istituto sono destinatari dei trattamenti di cassa integrazione salariale anche i lavoratori (operai ed impiegati) assunti nel settore agricolo con contratto di apprendistato professionalizzante. A parere di Confagricoltura ai fini contributivi per il finanziamento della CISOA, per gli apprendisti, si dovrà prevedere un aumento della contribuzione oggi prevista per gli apprendisti, aggiungendosi in sostanza l'aliquota di finanziamento CISOA , che si ricorda è pari a 1,50% dell'imponibile retributivo-contributivo e posta a carico del datore di lavoro.

Novità procedurali

La circolare INPS introduce poi alcune novità in relazione agli adempimenti amministrativi collegati alla domanda e relativa concessione della CISOA; elementi questi da ricollegare alle precedenti disposizioni inerenti alle procedure per la denuncia trimestrale (DMAG) come rese pubbliche dall' INPS con circolare n.174/2016.

Ultimo mese di retribuzione (domanda CISOA)

In sostanza, secondo la norma interpretativa in commento, nelle domande di CISOA - che si ricorda sono esclusivamente telematiche - dovrà essere indicato, nel nuovo campo predisposto, l'ultimo mese antecedente la sospensione nel quale ciascun lavoratore interessato e' stato retribuito. Ciò riguarda le domande CISOA per le sospensione dal servizio correnti al primo aprile 2017.

Codice di autorizzazione CISOA

L'INPS, qualora accolga la domanda di integrazione salariale, attribuirà un numero identificativo della pratica informando l'istante via PEC. Successivamente il datore di lavoro dovrà utilizzare tale codice , nella denuncia trimestrale, per poter conguagliare gli importi anticipati al lavoratore per tale titolo.

Nuovi campi obbligatori nel DMAG

La circolare informa che, nella denuncia trimestrale DMAG - propria del periodo in cui si è verificata la sospensione

per cui è stata autorizzata l'integrazione salariale CISOA - sono stati introdotti nuovi campi obbligatori: il numero di protocollo della domanda CISOA presentata e quello di autorizzazione rilasciato dall'INPS, la retribuzione teorica giornaliera; quella persa e quella media giornaliera del mese precedente, il numero di giornate lavorate nel mese precedente e il numero giornate dell'evento. Tali dati in sede di elaborazione INPS verranno controllati con un sistema automatizzato di compatibilità e congruità con i dati aziendali già presenti negli archivi dell'INPS. Il controllo, in precedenza non previsto, verterà principalmente sul valore dell'importo da compensare, a titolo di anticipazione prestazione CISOA, con la contribuzione ordinaria.
Anche in questa occasione non si può non rilevare come ogni normativa introdotta nel nostro paese - e relativa al lavoro - si trasformi, in via burocratica e amministrativa, in un ulteriore aggravio cartaceo o procedurale a carico dell'azienda; le nuove misure compilatorie si assommano a quelle già diramate dall'INPS con la circolare n. 174/2016 (utili per l' accredito automatico della contribuzione figurativa sulla posizione assicurativa degli operai agricoli dipendenti a tempo indeterminato) e impongono al datore nuovi adempimenti non strettamente inerenti la CISOA in quanto tale ma tesi a semplificare il lavoro dell'INPS.
(M. Mazzanti)

2) Rinnovato il C.C.N.L. Impiegati Agricoli.

Come si ricorderà, il 23 febbraio u.s. è stato sottoscritto in Roma, presso la sede di Confagricoltura, il C.C.N.L. per i Quadri e Impiegati Agricoli, sottoscritto il 19/11/2012 e scaduto il 31/12/2015.
Il nuovo contratto ha vigenza per il quadriennio 2016 – 2019. Le parti hanno modificato molte materie, in particolare: - Struttura ed assetto del contratto (art. 2); - Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art. 3); - Sistema di formazione professionale e continua (art. 6); - Riforma degli strumenti delle attività bilaterali (art. 7); - Assunzione a tempo indeterminato ed a termine (art. 8);rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 11); - Contratti di inserimento (art. 12); - Apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 14); - Contratto di somministrazione di lavoro (art. 15); - Disciplina dei quadri (art. 18); - Orario di lavoro (art. 19); - Lavoro straordinario, festivo, notturno (art. 20); - Ferie (art. 23); - Permessi (art. 24); - Congedi parentali (art. 25); - Retribuzione (art. 28); - Fondo sanitario Impiegati Agricoli (art. 39); - Dimissioni (art. 50); - Disposizioni generali – Contratti territoriali (art. 66); - Statuto Agriform – Organismo bilaterale per la formazione continua (Allegato B); - Accordo interconfederale 11/02/ Disciplina transitoria dei contratti di inserimento (Allegato H); - Accordo per il settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato L); - Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio di cui agli articoli 19 c. 2, 21 c. 2, 23 c. 1, del D.Lgs. n. 81/2015 (Allegato N); - Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività.
Punti qualificanti dell'intesa sono:
• **aumento retributivo**: concordato un aumento del 2,5% decorrente dal 1° gennaio 2017; non è stato riconosciuto alcun aumento per l'anno 2016, né è stato previsto alcun importo *una tantum* per il periodo di carenza;
• **orario di lavoro**: estesa la possibilità di utilizzare l'orario multi periodale, tale orario flessibile consente in certi periodi dell'anno di superare l'orario ordinario senza corresponsione di alcuna maggiorazione. Elevato da 75 a 85 il tetto annua di ore utili;
• **straordinario:** ampliata la possibilità di ricorrere al lavoro straordinario, attraverso l'incremento dei limiti giornalieri (da 2 a 3 ore), settimanali (da 12 a 18 ore) e annuali (da 250 a 300 ore);
• **premio di produzione**: definite linee guida per incentivare l'erogazione a livello territoriale di elementi retributivi legati all'aumento della produttività, dell'efficienza, della qualità del lavoro;
• **categoria dei quadri:** riconosciuto un autonomo inquadramento alla figura dei quadri, fino ad oggi ricompresi tra gli impiegati di prima categoria, ciò senza incremento di costi per le aziende;
• **permessi:** definita una nuova disciplina dei permessi (3 giorni) di cui all'art. 24 del CCNL che dovranno essere motivati, documentati, goduti entro l'anno di maturazione e non potranno essere cumulati con le ferie;
• **FIA sanitario**: nel testo concordato si è chiarito che la rinuncia del lavoratore all'iscrizione al fondo vale fino ad eventuale revoca (e non deve quindi essere rinnovata ogni anno). Adeguato il contributo per il finanziamento del fondo a carico del datore di lavoro; questo passa da 420 a 470 euro annui e ciò a valere dal 2017.
Abolito il contratto di inserimento, meglio definito il contratto di somministrazione di lavoro e l'apprendistato.
Per quanto riguarda i Quadri si è definito un nuovo importo dell'indennità di funzione (che passa da 185,00 euro mensili a 100,00 euro), correlativamente aumentando la paga pase di € 85,00, riproporzionato il quadro all'apice nella scala parametrale.
L'art. 28 del C.C.N.L. prevede i nuovi minimi nazionali inderogabili come da tabella:

Categorie	Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1° marzo 2017
Q	1.5555,79
1°	1.467,39
2°	1.340,94
3°	1.233,49
4°	1.162,19
5°	1.112,31
6°	1.058,92

Il C.C.N.L. individua poi le materie sulle quali il livello territoriale potrà intervenire con regole collettive di secondo livello:

- Individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste e loro inserimento nella classificazione del personale secondo le declaratorie ivi stabilite;
- Lo "stipendio contrattuale mensile" per ciascuna categoria di impiegati a tempo pieno presso una sola azienda;
- Gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattenere all'impiegato per la eventuale fornitura allo stesso dell'abitazione, luce, gas, telefono, legna, ed altri generi in natura, nonché l'ammontare della ritenuta per vitto, da effettuare agli impiegati conviventi in azienda;
- La fissazione di una indennità, comprensiva del mezzo di trasporto, per gli impiegati che alloggiano fuori azienda nel caso che l'abitazione offerta non risponda alle esigenze igienico – sanitarie;
- La determinazione del compenso, spettante all'impiegato nel caso di mancata fornitura del mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli;
- La individuazione dei particolari tipi di azienda e delle particolari figure impiegatizie alle quali si deve riconoscere il rimborso spese nel caso di uso di un mezzo di trasporto proprio per raggiungere l'azienda;
- La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei diversi giorni, nonché le modalità ed i criteri della variabilità dell'orario di lavoro;
- La determinazione di una particolare indennità in sostituzione delle maggiorazioni previste per lavoro straordinario, festivo e notturno, nonché termini, quote e modalità di attuazione della "banca delle ore";
- La eventuale forfetizzazione delle trasferte stabilendone l'importo, i tempi e le modalità;
- La determinazione dell'indennità oraria per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie;
- La corresponsione di una indennità forfettaria in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche;
- La trasformazione da tempo pieno a part – time per lavoratrici madri o lavoratori padri.

Per quanto riguarda l'apprendistato, si segnala la narrativa in ordine alla durata:

Categoria	**1° periodo**	**2° periodo**	**3° periodo**	**Durata complessiva**
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta		12 mesi	12 mesi	24 mesi

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale.

(M. Mazzanti)

3) Corruzione nel settore privato. D.Lgs. n. 38 del 15.3.2017 "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI (Giustizia, Affari Interni) del Consiglio Europeo del 22.7.2003.

Lo stato etico imposto dall'Europa – dimenticando l'ammonimento di Tacito secondo il quale è infinito il numero delle leggi nella corruzione della cosa repubblica - avanza e pervade il nostro ordinamento, aggiungendo nuovi (discutibili e ridondanti) reati; anche in questa occasione Cesare Beccaria si rivolterà nella tomba! Ultimo esempio di allargamento delle norme penali in materia economica è il D.Lgs. n. 38 del 15.3.2017 emanato in "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI (Giustizia, Affari Interni) del Consiglio Europeo del 22.7.2003", in relazione alla legge delega n. 170 del 2016. Tale disciplina prende le mosse dalle norme europee di recepimento della decisione quadro 2003/568/GAI, che aveva imposto agli Stati di prevedere nelle singole legislazioni nazionali, come reato, il mercimonio delle attività private, derivanti da violazioni di doveri di ufficio e in grado di arrecare distorsione della concorrenza e in generale danni all'economia. Con valenza dal 14 aprile 2017 è infatti stato modificato l'art. 2635 del Codice Civile introducendo, nel belpaese, il reato di corruzione privata; in precedenza norme similari erano previste unicamente per i il settore pubblico. Sulla base del novellato articolo 2635 C.C., anche nel settore privato, gli amministratori, i sindaci di società ed enti privati (fondazioni, sindacati, associazioni, ecc) che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono per sé o per altri denaro o altra utilità non dovuti o ne accettano la promessa, per compiere o omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Per inciso si ricorda che recentemente la legge n. 190/2012 già aveva normato una fattispecie analoga, inerente la corruzione tra privati, quando ciò avesse generato nocumento alla società; la citata norma aveva portata più limitata, essendo perseguibile a querela di parte, semprechè dai fatti commessi non derivasse una distorsione della concorrenza nella circolazione di beni o servizi, determinandosi per questo la punibilità d'ufficio.
Vediamo i caratteri distintivi della nuova fattispecie penale.

Autori

La norma si applica non solo ai soggetti formalmente apicali (amministratori, direttori generali, sindaci e liquidatori di società o enti) ma sono interessati anche coloro che nell'ente sono concretamente investiti di funzioni direttive, diverse da quelle formalmente conferite; il reato pertanto, può essere contestato ai soggetti che in via di mero fatto svolgono compiti di amministratore o coloro che svolgono funzioni analoghe.

Condotta

La condotta materiale è sovrapponibile a quella che l'art. 319 del codice penale prevede per i casi corruzione del pubblico ufficiale; nella nuova casistica quindi l'amministratore deve ricevere - o ne accetta la promessa - per sé o per altri denaro o altre utilità non dovute (fuori campo ovviamente i compensi stabiliti legittimamente dagli organismi statutari), per compiere od omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti l'ufficio o degli obblighi di fedeltà. Rispetto alle regole previgenti non è più elemento costitutore della fattispecie punitiva il pregiudizio o danno diretto che la società (o l'ente) possa aver subito in relazione alla condotta infedele del proprio amministratore.

Sanzione

Il reato prevede la pena della reclusione da uno a tre anni; segue, quale pena accessoria, l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese (ex art. 32-bis cod. pen.); se dalla condotta corruttiva del proprio amministratore la società (o ente) ha tratto una qualche utilità nei confronti della persona giuridica si applicano le sanzioni pecuniarie di cui al decreto legislativo n. 231/2001.

Istigazione

Da ricordare poi come l'art. 2635-bis del Codice Civile punisce anche l'istigazione alla corruzione tra i privati; istigare significa offrire e/o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori (come ai direttori generali, sindaci, liquidatori di società o enti privati) ovvero a chi nell'ambito privato ricopra i funzioni direttive, per compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio od incarico ovvero tradendo gli obblighi di fedeltà.
La stessa norma si applica a chi nell'esercizio di funzioni apicali e direttive, solleciti per sé o per altri (anche indirettamente con persona interposta) una promessa o donazione di denaro o di altra utilità, sempre per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi di fedeltà, nel caso in cui la sollecitazione non sia accettata; il reato è però perseguibile a querela della persona.
(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
Filiale di Bologna

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 155 - Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00

Associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

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