QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXIX n° 12 30 giugno 2017

IN QUESTO NUMERO

1. La nuova Giunta di Confagricoltura Bologna per il triennio 2017 – 2019.

2. Cassetto Previdenziale Contributi lavoratori Autonomi.

3. Avviso agli Associati – invio fatture di Confagricoltura Bologna tramite mail.

4. Avviso ai Soci – Ricordarsi di aprire quotidianamente le caselle PEC.

5. C.P.L. Provincia di Bologna – siglato l'accordo per il rinnovo 2016 – 2019.

6. Lavoro agile.

1) La nuova Giunta di Confagricoltura Bologna per il triennio 2017 – 2019.

Il 13 giugno u.s. si è riunito il Consiglio Direttivo di Confagricoltura Bologna, che ha eletto i membri che andranno a comporre la Giunta Esecutiva, per il triennio 2017 – 2019.
Insieme a **Guglielmo Garagnani**, Presidente di Confagricoltura Bologna, i due Vice Presidenti, **Marco Caliceti** e **Davide Venturi**, il Presidente di Zona di Bazzano, **Antonio Checchi**, il Presidente di Zona di Bologna, **Rosanna Scipioni**, il Presidente di Zona di Imola, **Pier Vittorio Capucci**, il Presidente di Zona di S. Giorgio di Piano, **Daniele Boselli** ed il Presidente di Zona di S. Giovanni in Persiceto, **Tomas Malaguti**, la Giunta Esecutiva sarà composta da: **Pier Giorgio Lenzarini**, **Vittoria Maccolini**, **Mattioli Gianluca** (in qualità di Presidente dei Revisori dei Conti), **Giovanni Tamburini**, **Alessandro Zambonelli**, **Alberto Zanetti** e **Stefano Zeccardi.**
Si ricorda che alla Giunta Esecutiva partecipa di diritto il Presidente di A.N.G.A. Bologna, **Flavia Montroni**.

2) Cassetto Previdenziale Contributi lavoratori Autonomi.

Ricordiamo agli Associati che, a seguito della istituzione del "Cassetto Previdenziale per Autonomi Agricoli", a decorrere dal 28/12/2015, l'I.N.P.S. non invia più al domicilio dei lavoratori autonomi agricoli (C.D. e I.A.P.) il consueto avviso contenente tutte le informazioni utili per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, assistenziali, obbligatori ed associativi alle quattro scadenze previste (16 luglio, 16 settembre, 16 novembre e 16 gennaio) tramite modello F24, già disponibile sul portale INPS all'interno del suddetto cassetto Previdenziale.
Le informazioni, relative ai contributi dovuti, saranno reperibili esclusivamente attraverso il predetto Cassetto previdenziale o direttamente dall'interessato o attraverso un intermediario abilitato (tra cui Confagricoltura).
Nel primo caso l'interessato dovrà preventivamente dotarsi di **apposito PIN**, rilasciato dall'Istituto a tutti i cittadini interessati, previa richiesta alle sedi territoriali dell'INPS, oppure on – line attraverso l'apposita procedura web (*www.inps.it*), ovvero tramite il *Contact Center Inps* (numero verde 803164, per cellulari 06164164).
Nel secondo caso sarà sufficiente rilasciare ai nostri uffici apposita delega, grazie alla quale si potrà accedere alle informazioni necessarie.
In ogni caso, si chiede a tutti gli Associati interessati di contattare i nostri uffici di zona, in largo anticipo rispetto alla prima scadenza del 16 luglio per meglio organizzare e garantire il servizio, stante i tempi tecnici necessari.
(A. Flora)

3) Avviso agli Associati – invio fatture di Confagricoltura Bologna tramite mail.

Informiamo gli Associati che a decorrere dal 1° giugno p.v. Confagricoltura Bologna provvederà ad inviare le fatture pagate dagli Associati a mezzo MAV o bonifico bancario via mail e non più in forma cartacea.
Tale procedura si rende ancor più necessaria visti i disguidi ed i ritardi ormai cronici del sistema postale, oltre che per risparmiare nei costi generali dell'Associazione.
Invitiamo tutti i soci, che non avessero ancora comunicato al proprio ufficio di zona competente l'indirizzo e-mail, di provvedere quanto prima.
Resta inalterata la spedizione postale per i soci che non dispongano di un indirizzo.
(A. Flora)

4) Avviso ai Soci – Ricordarsi di aprire quotidianamente le caselle PEC.

Il D.L. n. 193/2016 conv. in L. n. 225/2016, dispone che decorrere dal 01 luglio 2017 gli uffici finanziari possono notificare tramite posta elettronica certificata (PEC) gli avvisi e gli altri atti (comprese le cartelle di pagamento) alle imprese individuali, società e professionisti iscritti in albi, agli indirizzi risultanti dall'indice nazionale INI-PEC oltreché agli altri soggetti che ne facciano espressamente richiesta.
E' molto importante, quindi, ricordare di aprire quotidianamente la casella pec il cui indirizzo è stato comunicato alla Cciaa per evitare spiacevoli conseguenze in caso di ritardo nella lettura dei messaggi di posta.
Il rischio è quello di non potere più impugnare l'atto per scadenza dei termini. Infatti la notifica si intende perfezionata per il notificante, nel momento in cui il gestore della casella PEC trasmette la ricevuta di accettazione con relativa attestazione temporale dell'avvenuta spedizione del messaggio e per il destinatario, alla data di avvenuta consegna contenuta nella ricevuta che il gestore della casella PEC del destinatario trasmette all'Ufficio.
(E. Cricca)

5) C.P.L. Provincia di Bologna – siglato l'accordo per il rinnovo 2016 – 2019 .

E' stato sottoscritto, il 7 giugno 2017, presso la sede di Confagricoltura Bologna, il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna.
Il Contratto ha valore per il periodo 01/01/2016 – 31/12/2019 ed è stato siglato dopo una laboriosa trattativa, durato oltre un anno.
Numerose le normative modificate rispetto al testo previgente.
Vediamo in sintesi i principali elementi scaturiti dalla negoziazione di II° livello.

1) OGGETTO DEL CONTRATTO

Tra le parti si è convenuta l'applicabilità del C.P.L. anche alle aziende vocate alla agricoltura sociale.

2) RELAZIONI SINDACALI – OSSERVATORIO UNICO

Di assoluto spessore la normativa convenuta in materia; si è dato corso ad un approfondimento circa i compiti degli enti di derivazione sindacale a carattere paritetico (Cassa ExtraLegem ridefinita come EBAT), con impulso alla bilateralità.
In particolare, alla nuova cassa ExtraLegem saranno devolute le attribuzioni di cui al D.m. 27/03/2013, il Welfare contrattuale e la gestione dei RLST. Definiti tempi e modalità per le modifiche statutarie e regolamentari della attuale Cassa ExtraLegem.
Stabilito, poi, nell'ambito della contribuzione ExtraLegem / EBAT una quota contributiva pari ad € 0,10 giornaliere, finalizzata a finanziare la bilateralità. Invariato il contributo ExtraLegem a giornata, confermato nella misura vigente dal 2013 (€ 0,75 giornaliere). Approfonditi i compiti dell'Osservatorio Unico (che comprende anche la cooperazione).

3) MERCATO DEL LAVORO

Convenute nuove norme in materia di part – time, con particolare riferimento alle attività temporanee od occasionali, in specie negli agriturismi, aziende con vendita diretta, maneggi, fattorie didattiche e nelle aziende similari; introdotte norme più flessibili per le aziende del settore agrituristico, in deroga a quanto previsto all'art. 17 del C.C.N.L..

4) STAFFETTA GENERAZIONALE

Stabilite norme per favorire il ricambio generazionale in agricoltura. in particolare, si è stabilito:

Prima Assunzione

Le parti, nell'intento di migliorare l'occupazione del settore e di disporre, nell'ambito delle politiche di "staffetta generazionale", in affiancamento a dipendenti in forza, di nuove leve di lavoro con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione, convengono che a decorrere dal 01/06/2017 al personale di prima assunzione in azienda si applica, indipendentemente dalla mansioni di avviamento il salario previsto dal CPL 18/01/2013, art 17, per il livello Comune B, aumentato della quota del 2,5% di cui all'art. 23 del presente CPL e da eventuali aumenti salariali nazionali. Tale salario parametrale si applica per avviamenti al lavoro sino al raggiungimento di 3 mesi, anche frazionati, di lavoro. Nelle tabelle salariali sarà indicato a parte il corrispondente livello salariale.

In pratica a tale personale, di prima assunzione in azienda, è riconosciuto il salario orario del 1° livello categoriale, fissato con decorrenza dall'01/06/2017, in € 7,34.

5) RIASSUNZIONE

Limitato il diritto di riassunzione per gli operai a tempo determinato, attraverso norme tese a riconoscere la riassunzione solo al personale con sufficiente anzianità di servizio, allo scopo di privilegiare l'occupazione, in presenza di nuovi avviamenti o in caso di cessazione del rapporto di lavoro, del personale più affidabile e già avviato in azienda, per almeno 78 giorni nell'anno precedente.

6) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E ALTRE NORME DI CARATTERE ORGANIZZATIVO

Notevolmente modificato il quadro classificatorio; ridefinito, con effetto 01/06/2017, il 1° livello Comune B; in particolare, rideterminata l'Area 3° come da testo che si riproduce:

AREA 3ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Nell'ambito del presente C.P.L., pertanto, le varie aree ricomprendono i seguenti profili e parametri:

AREA 1 – comprende:	**Spec. super*	*(7 liv. Paramet.)*
	**Spec. intermedio*	*(6° liv. paramet.)*
	**Specializzato*	*(5° liv. paramet.)*
AREA 2 – comprende:	*Qual. super	*(4° liv. paramet.)*
	*Qualificato	*(3° liv. paramet.)*
AREA 3 – comprende:	**Comune A*	*(2° liv. paramet.)*
	** Comune B*	*(1° liv. paramet.)*

Ridefinito il 1° livello Classificatorio, introducendo nuovamente il salario di raccolta, come appresso:

1 livello: comune B

Appartengono al 1° livello parametrale Comune B, a partire dal 01/06/2017, i lavoratori addetti a mansioni esecutive generiche e semplici nell'ambito di una sola fase lavorativa come indicata all'atto dell'avviamento, comunque non richiedente alcun requisito professionale specifico o curriculare od esperienza pratica maturata; a titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili, compiti e mansioni: raccolta generica alla rinfusa di prodotti agricoli ed ortofrutticoli, senza selezione e controllo.

Per quanto riguarda il vecchio assetto categoriale, legato alla categoria dei "non professionlizzati" si è stabilita una norma transitoria, ad esaurimento, come da testo che si riproduce:

NORMA TRANSITORIA – COMUNE B EX ART. 16 C.P.L. 18/01/2013

Con effetto dal 1° gennaio 2016, ai lavoratori assunti per la prima volta nell'azienda agricola si applica, indipendentemente dalle mansioni di avviamento, il salario orario previsto dal C.P.L. 18/01/2013, all'art. 17, per il 1° livello Comune B, nella misura vigente al 31/12/2015, cui sarà riconosciuto l'aumento percentuale di cui all'art. 23 che segue.

La permanenza del lavoratore nel presente ambito, ed il conseguente passaggio al livello/area contrattuale propria delle mansioni di assunzione, è stabilita come segue:

1) *Al raggiungimento di 78 giornate lavorative in un anno;*
2) *Al raggiungimento di 151 giornate lavorative nel corso del biennio;*
3) *Al raggiungimento di 280 giornate lavorative;*
4) *Dopo 4 anni. Il passaggio di livello /area si intende con decorrenza dal mese successivo alla maturazione di ciascun requisito, e comunque decorso il quadriennio. Le parti si danno atto che il precedente assetto categoriale, relativamente al Comune B, ex art. 16 CPL 18/01/2013, è in ruolo ad esaurimento e ciò sino al 30/11/2019.*

Nelle tabelle salariali sarà indicato, a parte, il corrispondente livello salariale.

Stabilite nuove regole in caso di orario di lavoro, allargando la flessibilità alle 85 ore annue; stabilite inoltre le nuove regole per lo straordinario, recependo in pieno il CCNL (3, 18, 300 ore); recepita altresì la normativa nazionale in materia di lavoro notturno. Stabilito inoltre per il contratto part – time nelle aziende agrituristiche e simili, maggiorazioni salariali derogatorie rispetto a quelle previste dal CCNL e dal precedente CPL.

) PARTE ECONOMICA

Convenuto l'aumento salariale nella misura del 2,5%, sul salario tabellare al 31/12/2015, tale aumento decorre dal 01/06/2017. Non sono state riconosciuti arretrati o importi una tantum quale vacanza contrattuale. Stabilito il salario

7per la raccolta, pari ad € 8,00 all'ora, comprensivo di 3° elemento; il personale in norma transitoria sarà retribuito con un salario pari ad € 7,34, così come il personale in staffetta generazionale di 1° assunzione in azienda. Convenuta, altresì, un'importante norma in tema di calamità atmosferiche e per le situazioni di crisi: qualora si determinino eventi tali da compromettere i raccolti e conseguentemente i livello occupazionali, si darà corso, attraverso opportune convenzioni, ad accordi tesi a consentire la raccolta dei prodotti e fatti salvi unicamente i livelli salariali del contratto nazionale.

8) PARTE NORMATIVA

Convenute molte nuove regole in materia di sicurezza del lavoro, formazione e modalità di pagamento delle retribuzioni. Concordata una importante normativa in materia di appalti. Definita altresì, completamente, la parte relativa alle sanzioni disciplinari; ridefiniti i criteri per il pagamento dei contributi sindacali ex art. 86 del CCNL.

(M. Mazzanti)

6) Lavoro agile.

Da qualche tempo i cultori del diritto del lavoro, i governanti, qualche divulgatore si soffermano, sulla scorta delle innumerevoli normative contenute nel Jobs Act, sul c.d. "*smart working*" o lavoro agile.

Come tutte le formule che abbisognano di un inglesismo … sotto il vestito niente!

Sul punto ora si registra la promulgazione della legge 22 maggio 2017, n. 81 (in G.U. n. 135 del 13 giugno 2017), entrata in vigore il 14 giugno ultimo scorso. La legge in commento, per inciso, regolamenta anche altri aspetti relativi alla tutela del lavoro autonomo. Le norme sul lavoro "agile" (art. 18) hanno lo scopo di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei temi di vita e di lavoro, attraverso il lavoro agile che è definito quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile (per esempio dal proprio domicilio).

Il lavoro agile si applica potenzialmente in tutti i settori produttivi, compreso il settore agricolo (ovviamente per le figure impiegatizie) ed alle amministrazioni pubbliche.

L'accordo relativo al lavoro agile deve risultare da atto scritto sia ai fini della regolarità amministrativa che ai fini della prova, e disciplina l'esecuzione delle prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo di cui sopra può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Norme specifiche sono previste per i lavoratori disabili. Previste norme di garanzia economica, formazione e disciplinari (artt. 20 e 21).

In tema di sicurezza l'art. 22 della nuova legge prevede come il datore di lavoro debba garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Previste norme di tutela antinfortunistica (art. 23).

(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**