QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXX n° 21 15 Novembre 2023

IN QUESTO NUMERO

1. **Distruzione Documenti Contabili IVA Anno di imposta 2011.**
2. **Distruzione Dichiarazione redditi Anno di imposta 2011.**
3. **Distruzione Documenti Servizio Paghe Anno 2013.**
4. **Fondo per la sovranità alimentare: criteri e modalità di attuazione .**
5. **Circolare ministeriale per flussi di lavoratori extracomunitari stagionali e non stagionali.**
6. **Garante Privacy – Geolocalizzazione: il dipendente ha diritto di accedere ai dati.**
7. **Parlamento Europeo: esposizione all'amianto – misure per proteggere i lavoratori.**
8. **CNEL: Salario Minimo.**

*****



1) Distruzione Documenti Contabili IVA Anno di imposta 2011.

Si avvisano i soci aderenti al servizio di contabilità iva che prossimamente saranno distrutti i documenti relativi all'anno 2011. Coloro che desiderano ritirare la documentazione in oggetto sono pregati di darne comunicazione al proprio Ufficio Zona **entro e non oltre il 30/11/2023**.
(E. Cricca)

*****

2) Distruzione Dichiarazione redditi Anno di imposta 2011.

Si avvisano i soci aderenti al Servizio Dichiarazione dei Redditi che prossimamente saranno distrutti i documenti fiscali con relativi allegati riguardanti UNICO/2012 (anno imposta 2011).
Coloro che desiderano ritirare la documentazione in oggetto sono pregati di darne comunicazione al personale addetto del proprio Ufficio Zona **entro e non oltre il 30/11/2023.**
(E. Cricca)

*****

3) Distruzione Documenti Servizio Paghe Anno 2013.

Si avvisano i soci aderenti al servizio paghe che prossimamente saranno distrutti i documenti relativi all'anno 2012. Coloro che desiderano ritirare la documentazione in oggetto sono pregati di darne comunicazione al proprio Ufficio Zona **entro e non oltre il 30/11/2023**.
(G. Sacquegna)

*****



4) Fondo per la sovranità alimentare: criteri e modalità di attuazione.

Sono state pubblicate le condizioni per la concessione di aiuti a sostegno delle seguenti filiere:
- mais
- proteine vegetali (legumi e soia);
- frumento tenero da sementi certificate;
- orzo;
- carni bovine collegate alla linea «vacca-vitello»;
- carni bovine SQNZ.

Le somme destinate al fondo sono pari a 25 milioni di euro per ciascuna annualità 2023, 2024, 2025 e 2026 e sono così di seguito ripartite:
- filiera del mais: 8 milioni di euro;
- filiera delle proteine vegetali (legumi e soia): 5 milioni di euro;
- filiera del frumento tenero: 4 milioni di euro;
- filiera dell'orzo: 3 milioni di euro;
- filiera carni bovine collegate alla linea «vacca-vitello» e delle carni bovine SQNZ: 5 milioni di euro.

I beneficiari sono coloro che hanno sottoscritto **entro il 28 novembre contratti di filiera** di durata almeno triennale direttamente o attraverso cooperative, consorzi e organizzazioni di produttori riconosciute di cui sono soci. Il massimale di aiuto è così stabilito:
- mais: 400 euro/ettaro;
- proteine vegetali (legumi e soia): 250 euro/ettaro;
- frumento tenero: 300 euro/ettaro;
- orzo: 200 euro/ettaro.

Il limite massimo dell'aiuto concesso è di 50 ettari per ogni singolo beneficiario.

L'aiuto per gli allevatori che sottoscrivono un contratto di filiera è di:
- 100 euro per ogni capo per i bovini di razze da carne o a duplice attitudine allevati dalla nascita fino almeno all'età di 8 mesi nel rispetto della linea «vacca-vitello»;
- 40 euro per ogni capo per i bovini allevati dalla nascita fino almeno all'età di sei mesi secondo un disciplinare riconosciuto nell'ambito del Sistema di qualità nazionale zootecnia.

L'aiuto è concesso al soggetto beneficiario nel limite dell'importo massimo previsto per gli aiuti «*de minimis*» e la domanda presentata sul sito dell'AGEA dovrà essere corredata dalla copia del contratto di filiera se è stato sottoscritto direttamente dal richiedente. Nel caso in cui il contratto di filiera sia stato stipulato da cooperative, consorzi o organizzazioni di produttori riconosciute, si deve allegare una copia dell'impegno o del contratto di coltivazione tra le parti coinvolte.

Importante per le coltivazioni l'impegno di coltivazione deve essere incrementale ovvero **gli aiuti ad ettaro sono concessi alle aziende che presentano un aumento di ettarato rispetto alla media delle superfici dichiarate in domanda unica negli ultimi tre anni.**
Termine di presentazione delle domande di aiuto è l'**11 dicembre 2023.**
(M. Mazzanti)

*****



5) Circolare ministeriale per flussi di lavoratori extracomunitari stagionali e non stagionali.

Come preannunciato recentemente è stata pubblicata la circolare interministeriale congiunta (Ministeri dell'Interno, del Lavoro, dell'Agricoltura e del Turismo) n. 5969 del 27 ottobre 2023 emessa in attuazione del DPCM del 27 settembre 2023 relativo alla programmazione dei flussi per consentire l'ingresso, nel nostro paese, di lavoratori extracomunitari per l'anno.
La predetta nota ministeriale è riepilogativa, oltre che delle normative specifiche delle procedure messe in atto per l'inoltro delle domande. Si ricorda che con il DPCM 27 settembre 2023 è stata definita, per la prima volta, la programmazione triennale dei flussi. Per il settore agricolo (unitamente al comparto turistico alberghiero) il citato DPCM stabilisce una quota di 82.550 unità per il lavoro subordinato stagionale, (2.000 unità sono previste per i nullaosta pluriennali); le quote di ingresso sono a vantaggio dei soli cittadini provenienti dai Paesi che abbiano sottoscritto, con il nostro paese, specifici accordi in materia migratoria quali Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Repubblica di Corea, Costa D'avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina; la possibilità di ingresso è allargata anche ai paesi che, nel prossimo triennio, sottoscrivano analoghe intese, prevedendosi per tali paesi una riserva di quote (8.000 + 2.500).

Sempre avuto riguardo al settore agricolo (e turistico alberghiero) si ricorda che le quote di lavoro stagionale dovranno essere ripartite dal Ministero del Lavoro tra le varie province in relazione ai fabbisogni censiti nel corso del processo di consultazione delle parti sociali, svoltasi a livello locale e tenendo

conto delle domande di nulla osta pervenute; un ulteriore riparto si potrà verificare, sempre a cura del Ministero del lavoro, una volta verificata la sussistenza (passati 90 giorni dal click day) di quote non utilizzate. IL DPCM autorizza inoltre 4.000 quote per le conversioni di permessi di soggiorno stagionali in permessi di lavoro subordinato. Come già sperimentato lo scorso anno, nell'ambito delle quote di lavoro stagionale la norma prevede per il settore agricolo la possibilità, per 40.000 unità, di inoltro delle istanze (in nome e per conto dei datori di lavoro istanti) a cura delle principali e più rappresentative organizzazioni professionali agricole (Confagricoltura, anche Cia, Coldiretti, Copagri, Alleanza delle cooperative).

Per gli anni successivi tale quota prioritaria ammonterà a 41.000 unità nel 2024 ed a 42.000 unità nel 2025. Le domande transitate per il tramite delle organizzazioni agricole saranno tracciate ed identificate dal sistema informatico e saranno esaminate, ai fini del rilascio del nulla osta, dallo Sportello Unico prioritariamente.

Con tale procedura di "favore" le organizzazioni di categoria avranno l'onere di sovraintendere alla conclusione del procedimento, fino alla sottoscrizione del contratto di soggiorno e alla comunicazione di assunzione agli Enti competenti, sollevando l'azienda dalla gran parte delle incombenze relative alla assunzione del personale extracomunitario dall'istanza alla stipula del contratto di soggiorno e invio della comunicazione obbligatoria di assunzione.

Nella nota circolare in commento si prevede la opportunità, per gli operatori, di precaricare le domande a partire dal 30 ottobre e sino al 26 novembre 2023; tale possibilità è consentita attraverso l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda, accedendo alla procedura informatica specifica sul sito *https://portaleservizi.dlci.interno.it*. Per accedere al servizio in parola occorre essere in possesso delle credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e CIE (Carta di Identità Elettronica).

La circolare rammenta poi i termini di presentazione delle domande di nulla osta per lavoro stagionale che si potranno inviare a partire dalle ore 9:00 del 12 dicembre 2023 e fino al 31 dicembre 2023; le istanze relative alle conversioni si dovranno inviare dalle ore 9:00 del 4 dicembre 2023.

Si ricorda che le istanze di nullaosta per lavoro stagionale per le annate successive al 2023 potranno essere presentate per il 2024 dalle ore 9:00 del 12 febbraio 2024 e sino al 31 dicembre 2024; per il 2025 dalle ore 9:00 del 12 febbraio 2025 fino al 31 dicembre 2025. Da annotare come le istruzioni per la compilazione dei moduli e le norme operative utili per l'invio delle domande siano rinvenibili sul manuale utente presente sul citato portale ministeriale.
Come più volte sottolineato anche per l'anno in corso le istanze e le quote saranno valutate ed assegnate tenendo conto unicamente dell'ordine cronologico di presentazione (click day), ciò anche per le istanze presentate per il tramite delle organizzazioni professionali infatti la norma precisa che gli invii plurimi sono trattati come singole posizioni tenendo conto dell'ordine di compilazione. Sempre per il corrente anno per le altre fattispecie di permessi, le domande per il nulla osta al lavoro – quote 2023 – potranno essere inviate (fermo restando il termine ultimo del 31 dicembre) dal 2 dicembre, per i lavoratori subordinati non stagionali provenienti da Paesi che abbiano accordi di cooperazione con l'Italia e dal 4 dicembre per gli altri lavoratori subordinati non stagionali.
La circolare chiarisce poi, relativamente al settore agricolo, come possano essere ammessi in Italia lavoratori non comunitari stagionali/pluriennali inquadrati quali "operai florovivaisti" e lavoratori inquadrati come "personale addetto all'allevamento di animali", secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di settore (CCNL operai agricoli e florovivaisti di riferimento del 23 maggio 2022).
In ultimo si ricorda che (ex art. 24, comma 9, del T.U.I.) ai lavoratori stagionali, già ammessi con i flussi in Italia, almeno una volta negli ultimi cinque anni è riconosciuto il diritto di precedenza per il rientro in

Italia per ragioni di lavoro stagionale, presso lo stesso o altro datore di lavoro, sempreché abbiano rispettato le condizioni indicate nel permesso soggiorno e siano rientrati nello stato di provenienza alla scadenza; tale preferenza è riconosciuta rispetto ai soggetti che non abbiano mai fatto regolare ingresso nel nostro paese per motivi di lavoro.

Il reddito imponibile dell'azienda agricola richiedente non potrà essere inferiore a € 30.000,00 annui. La circolare precisa come la la capacità economica potrà essere valutata prendendo in considerazione anche "*indicatori ulteriori rispetto al fatturato, quali quelli ricavabili dalla dichiarazione I.V.A., prendendo in considerazione il volume d'affari al netto degli acquisti o dalla dichiarazione IRAP e i contributi comunitari documentati dagli organismi erogatori*"…." *Per gli imprenditori agricoli titolari di reddito agrario, in luogo del reddito imponibile o del fatturato, può essere assunto l'ammontare del volume d'affari desumibile dalla dichiarazione I.V.A. al netto degli acquisiti (con esclusione degli acquisti di beni strumentali ammortizzabili e non ammortizzabili, incrementato dai contributi comunitari documentati dagli organismi erogatori e dalle operazioni fuori campo IVA attinenti al settore agricolo). Per gli imprenditori agricoli non titolari di reddito agrario, può essere assunto il reddito imponibile ovvero il fatturato risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi ovvero dal bilancio di esercizio precedente. Qualora i suddetti imprenditori agricoli svolgano anche altre attività connesse, attività commerciali o di lavoro autonomo, occorre considerare la sommatoria del volume d' affari di tutti gli intercalari della dichiarazione I.V.A.*"

(M. Mazzanti)

*****

6) Garante Privacy – Geolocalizzazione: il dipendente ha diritto di accedere ai dati.



Da molti anni l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e i progressi della tecnologia hanno indotto le aziende ad introdurre sistemi di geolocalizzazione (GPS sui veicoli, *tablet* e *smartphone*) al fine di ottimizzare le risorse, la produttività, gestire le emergenze, il lavoro disagiato, la sicurezza del lavoro, la tutela del patrimonio datoriale. Vari sono i profili di criticità, ad es. il tema del controllo "occulto" a distanza (illecito ex art. 4 della Legge 300/70 - Statuto dei Lavoratori), che si può gestire con accordi sindacali o autorizzazioni pubbliche ITL, ma importanti sono i profili inerenti la riservatezza.

Il trattamento dei dati personali, mediante geolocalizzazione degli lavoratori, è disciplinato dal GDPR, dovendosi implementare la Valutazione d'impatto del trattamento (art. 35 GDPR), verificare il rispetto dei principi generali della privacy (consentendo di trattare per impostazione predefinita solo i dati personali necessari alla finalità del trattamento, la valutazione dei prodotti presenti sul mercato e delle tecnologie software (art. 25 GDPR), l'Informativa (art. 13 GDPR), in sostanza in caso di uso di sistemi di geolocalizzazione il datore di lavoro ha l'onere di assicurare "liceità, correttezza e trasparenza e minimizzazione", come previsto dal Regolamento UE 2016/679, i dati personali devono essere "*trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato*" e devono essere "*adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*" (art. 5, par. 1, lett. a) e c) GDPR).

Nella informativa l'azienda avrà quindi l'obbligo di fornire ai lavoratori l'informativa estesa (di secondo livello) sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 GDPR, specificando, tra le altre informazioni, la base giuridica, le modalità di funzionamento del dispositivo di geolocalizzazione e le finalità di trattamento.
Relativamente alla all'informativa breve (di primo livello) e specificatamente per i veicoli aziendali all'interno del mezzo si dovrà applicare una vetrofania recante la dicitura "veicolo sottoposto a localizzazione", relativamente ai devices mobili l'azienda dovrà evidenziare ua icona visibile che avverta l'utente della attivazione del sistema. Sul complesso tema recentemente è intervenuto il Garante.
Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento del 14 settembre 2023 (n. 403) - nell'ambito di un contenzioso attivato dai lavoratori dipendenti al fine di conoscere i dati della geolocalizzazione (su smartphone) ai fini del rimborso kilometrico – ha statuito che i dipendenti hanno il diritto di richiedere (ed ottenere) i loro dati sulla geolocalizzazione usati dal datore di lavoro per calcolare i rimborsi chilometrici. I dipendenti della società, infatti, avevano invano richiesto al datore (una società di lettura contatori) di acquisire i dati raccolti dal datore attraverso lo smartphone aziendale e sul quale era presente la funzione di geolocalizzazione; con tale sistema l'azienda poteva conoscere il tragitto utile per raggiungere i contatori.
Avendo il datore dato un riscontro ritenuto non confacente i lavoratori avevano inoltrato un reclamo al Garante privacy. Il provvedimento del Garante, dopo una accurata analisi ed una puntuale istruttoria, ha ritenuto che la datrice, in qualità di titolare del trattamento, non avesse fornito agli istanti/ reclamanti, a fronte di domande formulate dai lavoratori con chiarezza e analiticità, un riscontro idoneo; in particolare la società non aveva comunicato ai lavoratori i dati trattati attraverso il GPS. Il garante ha quindi ritenuto la datrice responsabile di una condotta illecita.
La società, infatti, si era limitata nelle proprie comunicazioni ad indicare le modalità e gli scopi per i quali venivano trattati i dati relativi alla geolocalizzazione. Secondo il Garante, infatti, in base ai principi della normativa sulla privacy, dall'uso del GPS deriva indirettamente la geolocalizzazione dei dipendenti, cioè un trattamento dei dati personali da tutelare e comunque normare. Alla società è stata conseguentemente applicata una sanzione di 20mila euro.
(M. Mazzanti)

*****

7) Parlamento Europeo: esposizione all'amianto – misure per proteggere i lavoratori.



Con un recente provvedimento del 3 ottobre 2023 il Parlamento europeo ha licenziato (614 voti a favore, 2 contrari e 4 astensioni) una direttiva contenente norme per migliorare la protezione dei lavoratori, nell'ambito della Unione Europea, dai rischi per la salute legati all'amianto e per favorire l'individuazione tempestiva dell'amianto.

Con questa direttiva sono stabiliti limiti (molto contenuti) di esposizione all'amianto dei lavoratori, sono previsti interventi per l'introduzione di tecnologie più performanti e utili alla rilevazione delle fibre sottili di amianto.

La direttiva fissa il limite obbligatorio di esposizione professionale (OEL) nella misura di dieci volte inferiore rispetto al limite attualmente considerato - che passerà quindi da 0,1 a 0,01 fibre di amianto per centimetro cubo (cm^3) - soglia che entrerà in vigore immediatamente, senza un periodo di transizione.

Secondo la nuova direttiva entro sei anni i Paesi della UE dovranno adottare tecnologie più sensibili per la rilevazione delle fibre. Previsti anche nuovi interventi per la migliore protezione dei lavoratori: questi dovranno indossare abiti da lavoro puliti, essere dotati di dispositivi di protezione individuale e respiratori, le aziende dovranno prevedere procedure di decontaminazione.
Importante anche la misura atta a favorire la formazione (definita di alta qualità) per il personale esposto all'amianto.
(M. Mazzanti)

*****

8) CNEL: Salario Minimo.



L' Assemblea del CNEL, riunitasi il giorno 12 ottobre, ha licenziato il documento sul lavoro povero e il salario minimo a suo tempo richiesto dal Governo nell'agosto del 2023. Il documento è stato approvato con 15 voti contrari su 62 presenti. I lavori del CNEL ed il documento finale si sono basati sul precedente documento - e sull' istruttoria tecnica svolta in Commissione dell'informazione - del 4 ottobre denominato "Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia ".

Secondo Renato Brunetta, presidente del CNEL, il documento approvato "*individua una cassetta degli attrezzi per gestire, in modo articolato e mirato le diverse criticità del lavoro povero e dei salari minimi adeguati per tutti i lavoratori (non solo i dipendenti e non solo i livelli più bassi delle scale di classificazione contrattuale) che non possono certo essere risolti attraverso soluzioni semplicistiche che non sanno poi fare i conti con la realtà e con i bisogni delle persone in carne e ossa*".

Vediamo in estrema sintesi le risultanze del documento CNEL e le proposte ivi contenute.

Dal punto di vista istituzionale il documento propone, per il nostro paese che non ha l'organismo previsto in sede comunitaria, di individuare nel CNEL la sede del "*National Productivity Board*" organismo che ha lo scopo di valorizzare il contributo dei corpi intermedi nel controllo delle dinamiche retributive legandole alle dinamiche della produttività.

Specificatamente, nel merito, si propone il contrasto al "lavoro povero" (lavoratori temporanei, parasubordinati, lavoratori fittiziamente autonomi, lavoratori occasionali, stagisti, lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia e lavoratori a tempo parziale involontario) attraverso la introduzione di una tariffa attraverso la contrattazione collettiva sindacale sostenuta da una adeguata normativa di matrice pubblica, parametrata sugli indicatori della direttiva europea o comunque interventi legislativi ad hoc funzionali a incrementare il numero di ore lavorate nell'arco dell'anno.

Parimenti si evidenzia la necessità di normare il fenomeno degli "stagisti" figure che operano oggi in un vuoto normativo; in specie il CNEL reputa opportuno il ripristino del contratto di inserimento, valorizzando l'apprendistato come raccordo tra il sistema educativo - formativo ed il mercato del lavoro.

Opportuni nuovi interventi normativi sulle collaborazioni coordinate e continuative e a progetto, sul part time involontario per giovani e donne, ipotizzando misure legislative per razionalizzare gli interventi a sostegno della occupazione femminile e della conciliazione vita lavoro, di sostenibilità del lavoro per le persone colpite da malattie croniche o disabilità.

Necessario il contrasto al fenomeno del lavoro autonomo fittizio attraverso una ridefinizione del concetto di subordinazione adeguandosi agli standards interpretativi comunitari. IL CNEL individua poi aree di criticità a livello territoriale ritenendo necessarie misure ad hoc di contrasto al lavoro povero, di sostegno al reddito dei lavoratori e delle famiglie, di contrasto al sommerso, di gestione delle gare pubbliche al massimo ribasso.

Spicca tra le proposte del CNEL la paventata introduzione di un salario minimo legale per il lavoro domestico e di cura in una logica di medio e lungo periodo nel contesto di un piano nazionale di sostegno alla famiglia, all'invecchiamento attivo e alla non autosufficienza (ex legge 23 marzo 2023 n. 33).

Indispensabile poi il rafforzamento delle attività ispettive e di vigilanza (in specie nei settori del lavoro domestico e agricolo) ed il potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Attenzione anche al fenomeno dei c.d. contratti "pirata" ed alla proliferazione del numero dei contratti collettivi; il CNEL propone di sostenere la contrattazione di qualità valorizzando i contratti più diffusi ed applicati sul territorio ed in possesso di ottimali standard di trattamento economico e normativo.

Secondo il CNEL è poi opportuno un intervento normativo teso a chiarire che nella determinazione del trattamento retributivo ex art. 36 Cost., il giudice si riferisca non solo al minimo tabellare ma al trattamento economico complessivo ordinario e normale (più elevato) spettante al lavoratore in applicazione dei contratti collettivi di maggiore diffusione.

Infine il CNEL vede nei ritardi nei rinnovi contrattuali una problematica da affrontare, raccomandando l'adozione di iniziative per il superamento di questa criticità che, soprattutto in un momento di crescita della dinamica inflattiva, contribuisce a intaccare profondamente le retribuzioni dei lavoratori.

Il CNEL poi, relativamente alle indicazioni europee secondo cui " *i lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete (…) sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro* " si candida quale sede idonea a garantire la implementazione, sul salario minimo, della direttiva comunitaria (UE) 2022/2041, rispetto ai compiti statuali quando si prevede e dispone che gli Stati membri provvedono "*affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico in modo completo e facilmente accessibile*".

Ciò anche alla luce della considerazione circa l'obbligo di trasparenza che, a parere del CNEL, è una opportunità anche per ripensare "*in profondità*" la busta paga dei lavoratori che sulla base delle vigenti regole italiane, anche previdenziali e fiscali, rappresenta un documento di "*non facile lettura*".

Per Floriano Botta (Confindustria) "Le imprese …… sono impegnate al rispetto dei contratti e della legalità e non possono non segnalare le situazioni di alterazioni della concorrenza, da parte di soggetti datoriali che non applicano i trattamenti retributivi complessivi previsti nei contratti collettivi.

Confindustria guarda quindi …… con estremo favore l'idea di un piano di azione nazionale, che potrebbe essere anche un utile contributo per consentire a Governo e Parlamento di riorientare, in termini di maggiore efficienza ed effettività, le risorse economiche a sostegno della contrattazione collettiva, dell'occupazione di qualità, del welfare aziendale e della produttività.".

Per Claudio Risso (CISL) il documento "contribuisce a chiarire come l'introduzione di un salario minimo legale non risolverebbe la grande questione del lavoro povero che va ben oltre il tema delle retribuzioni.

La povertà lavorativa riguarda, infatti, la quantità di lavoro nell'arco dell'anno per chi vive di contratti precari e intermittenti, la composizione del reddito all'interno del nucleo familiare e l'azione redistributiva dello Stato.

Quanto ai trattamenti retributivi giusti e dignitosi, il CNEL ritiene che la contrattazione collettiva sia ancora oggi la sede da privilegiare e valorizzare sottolineando l'importanza di controlli e interventi di vigilanza nell'estesa area della parasubordinazione e del finto lavoro autonomo".

In buona sostanza secondo il CNEL il salario minimo, in Italia, non serve a risollevare le sorti economiche e sociali dei lavoratori deboli, fragili e disagiati.

Secondo la CGIL (Landini alla manifestazione del 9 ottobre scorso) viceversa *"è arrivato il momento di introdurre un salario orario minimo sotto il quale nessun lavoratore possa essere pagato: 5-6 euro all'ora sono paghe da fame, inaccettabili….,* denunciando anche la posizione assunta dal CNEL:…. *il governo anziché assumersi la responsabilità di convocare le parti sociali e dire cosa vuole fare sui contratti, sulla legge sulla rappresentanza, sul salario minimo, ha subappaltato il suo ruolo al CNEL. E'' un attacco alla libera azione dei lavoratori*".

Attendiamo ore la scelta del Governo e del Parlamento. Siamo ancora alle fasi di preriscaldamento!.
(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/**