QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXX n° 23 15 Dicembre 2023

IN QUESTO NUMERO

1. **Convocazione Assemblea Generale Ordinaria dei Soci di Confagricoltura Bologna.**
2. **Avviso agli Associati: assunzioni per l'anno 2024.**
3. **Whistleblowing: Segnalazioni.**
4. **Condizionalità BCAA 8, riposo e conservazione elementi caratteristici del paesaggio.**
5. **INPS: Osservatorio Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza – dati di settembre 2023.**
6. **Compatibilità e cumulabilità della disoccupazione con le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale (LOAgri) a tempo determinato.**
7. **Cassazione Civile: salario minimo.**

*****

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

E' convocata per domenica 21 gennaio 2024, alle ore 6.00, in prima convocazione, e per ***martedì 30 gennaio 2024, alle ore 10.30***, 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 2024;

3. Varie ed eventuali.

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

Il Presidente

Guglielmo Garagnani

Confagricoltura Bologna

*****



2) Avviso agli Associati: assunzioni per l'anno 2024.

Con la presente comunichiamo agli associati che hanno necessità di assumere del personale a partire dal 1° gennaio 2024 di utilizzare il **programma NEWAGRI** per la compilazione delle schede.
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	i.cerroni@confagricolturabologna.it	051783901
SAN GIOVANNI	d.chellini@confagricolturabologna.it	051827301
SAN GIORGIO	c.degliangeli@confagricolturabologna.it	0510454535
BAZZANO	c.degliangeli@confagricolturabologna.it	0510454535
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 1 Gennaio 2024 compresi.
(Ufficio Paghe)

*****

3) Whistleblowing: Segnalazioni.



Il 17 dicembre p.v. entrerà nel vivo la normativa prevista dal D.lgs. n.24/2023, per la tutela, nell'ambito dei luoghi di lavoro, del "fischiatore", cioè dell'autore di segnalazioni di illeciti.

Confagricoltura Bologna, nel proprio sito, tra i menu a comparsa, a sinistra, ha inserito la voce "whistleblowing", da cui si accede all'applicativo per le segnalazioni, il cui destinatario è l'Organismo di Vigilanza (D.lgs. 231/2001).

*****

4) Condizionalità BCAA 8, riposo e conservazione elementi caratteristici del paesaggio.



Si ricorda che, tra le norme della Condizionalità adottate dalla Regione Emilia Romagna sulla base del relativo Decreto Ministeriale, è presente la norma BCAA 8 costituita da tre impegni :

IMPEGNO A. Percentuale minima della superficie agricola destinata a superfici o elementi non produttivi.
Tale impegno, impone di destinare, dal 2024, una superficie pari al 4% dei seminativi ad elementi non produttivi tra i quali i terreni a riposo, le fasce tampone e le fasce inerbite, nonché le superfici con elementi non produttivi permanenti (alberi isolati o in filare, siepi, stagni , boschetti…)
Condizioni di esenzione:
Sono esenti da tale obbligo le aziende:
1) con una superficie di seminativi fino ai 10 ettari;
2) i cui seminativi sono utilizzati per più del 75 % per la produzione di erba o altre piante erbacee da foraggio, costituiti da terreni lasciati a riposo, investiti a colture di leguminose o sottoposti a una combinazione di tali tipi di impieghi;
3) la cui superficie agricola ammissibile è costituita per più del 75 % da prato permanente, utilizzata per la produzione di erba o altre piante erbacee da foraggio o investita a colture sommerse per una parte significativa dell'anno o per una parte significativa del ciclo colturale o sottoposta a una combinazione di tali tipi di impieghi;

IMPEGNO B. Mantenimento degli elementi caratteristici del paesaggio.
Ovvero l'obbligo di conservare gli elementi del paesaggio quali stagni , boschetti , fasce alberate , alberi isolati , siepi , margini dei campi ….

IMPEGNO C. Divieto di potare le siepi e gli alberi nella stagione della riproduzione e della nidificazione degli uccelli.
Divieto di effettuare le potature degli elementi caratteristici del paesaggio di cui al punto precedente, nel periodo di nidificazione e riproduzione stabilito a livello nazionale dal 15 Marzo al 15 Agosto.

Per maggiori informazioni potete contattare il Tecnico dell'ufficio zona di riferimento.
(S. Santoni)

*****

5) INPS: Osservatorio Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza – dati di settembre 2023.

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Come si ricorderà la legge di bilancio 2023 (n. 197 del 29.12.2022) ha radicalmente modificato il reddito di cittadinanza stabilendo per il 2023 un sostegno limitato a sette mesi. La norma richiamata ha di fatto abolito il RdC e previsto per il futuro nuovi strumenti e sostegni ai bisognosi quali nuovi supporti per la formazione e il lavoro e l'assegno di inclusione. Permane l'assegno RdC sino a 18 mesi, solo per i nuclei familiari con minori, con persone disabili (come definite dal DPCM del 5 dicembre 2013, n. 159), con persone di età pari o superiore ai 60 anni (rimane quindi la pensione di cittadinanza).

Norme più severe per la fruizione dell'assegno: il sostegno economico cessa se il percettore non accetta la prima offerta di lavoro.

Dal 2024 è abolito per tutti i beneficiari il reddito di cittadinanza. Per i soggetti deboli che non possano lavorare dal 1 gennaio 2024 entra in vigore l' "Assegno di inclusione" che sarà erogabile unicamente ai nuclei familiari nei quali siano presenti minori, disabili, over 60; come detto sono previsti obblighi formativi per i soggetti componenti il nucleo familiare e che siano "occupabili". In questo quadro un certo interesse ha il recente studio statistico pubblicato dall'INPS dal quale emerge una forte contrazione dell'accesso alle provvidenze innanzi citate.

L'INPS ha pubblicato nel mese di ottobre il report dell'Osservatorio su Reddito e Pensione di Cittadinanza con i dati al settembre 2023 e relativi ai nuclei percettori di queste provvidenze. I dati relativi ai primi nove mesi del 2023 attestano come siano 1.205.421 i nuclei percettori di almeno una mensilità di reddito di cittadinanza (2.692.407 soggetti interessati); l'importo medio mensile della misura di sostegno è, a livello nazionale, pari ad € 598,95. Più contenuto l'accesso alla pensione di cittadinanza; sono 145.662 i nuclei interessati, con 164.972 componenti, l'importo medio è di € 306,11.
Dallo studio si evidenzia come dal gennaio al settembre 2023 il beneficio economico sia stato revocato a 47.225 nuclei, da notare come ben 217.040 nuclei siano nel periodo decaduti dal diritto. Anche per il 2023 il sud e le isole fanno la parte del leone (70%).
(M. Mazzanti)

*****

6) Compatibilità e cumulabilità della disoccupazione con le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale (LOAgri) a tempo determinato.

Come si ricorderà l'art. 1, comma 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023) ha introdotto un nuovo istituto nell'ambito del lavoro agricolo, valevole peraltro per il solo biennio 2023-2024; si tratta delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura (LOAgri).

La norma si prefigge, in specie per le attività stagionali, lo scopo di assicurare la continuità produttiva delle imprese agricole e di determinare condizioni più favorevoli ed idonee a facilitare il reperimento della manodopera. Il nuovo contratto di lavoro subordinato occasionale agricolo può essere attivato con soggetti (ad esclusione dei pensionati) che non abbiano avuto nei tre anni precedenti l'instaurazione del predetto rapporto a tempo determinato occasionale un ordinario contratto di lavoro, in agricoltura.

Il contratto è rivolto esclusivamente a disoccupati (percettori dell'indennità di disoccupazione NASpI o DIS-COLL, del reddito di cittadinanza o comunque di ammortizzatori sociali), pensionati di vecchiaia o di anzianità; giovani under venticinque anni (qualora iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se iscritti a un ciclo di studi presso un'università), detenuti o internati, (se titolati per svolgere un lavoro esterno nonché ai soggetti in regime di semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà). La prestazione potrà essere resa per un massimo di 45 giornate di lavoro.



L'assunzione si perfeziona mediante l'inoltro, al centro per l'impiego, della comunicazione.

Il datore di lavoro dovrà acquisire dal lavoratore, prima dell'assunzione, un'autocertificazione attestante la condizione soggettiva. Da notare come i quarantacinque giorni di prestazione, per singolo lavoratore, si "*computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può una durata massima di dodici mesi*" (articolo 1, comma 346).

L'INPS, con circolare n. 89 del 07/11/2023, illustra alcune particolarità dell'istituto in specie relativamente alla cumulabilità dei compensi ai vari fini contributivi e previdenziali. Il compenso corrisposto al lavoratore per tali prestazioni occasionali è esente da qualsiasi imposizione fiscale, il rapporto non pregiudica e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato sempre entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile.
Con la circolare INPS in commento l'istituto fornisce chiarimenti circa la compatibilità delle predette prestazioni occasionali con l'indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL. La circolare quindi nel confermare che il beneficiario delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL ha la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura, chiarisce che, nei limiti delle 45 giornate, non vi è alcun onere od obbligo, in capo al percettore, di comunicazione all'INPS del compenso derivante dalle prestazioni in parola. La circolare INPS in commento conferma quindi che "*in concomitanza alla fruizione di prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, i compensi derivanti dalle prestazioni occasionali sono interamente cumulabili con le richiamate indennità di disoccupazione che non saranno, quindi, soggette a sospensione, abbattimento o decadenza di cui agli articoli 9, 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015*".

Venendo alla prospettiva contributiva, la circolare INPS chiarisce che la contribuzione versata all'Istituto dall'azienda agricola datrice e dal lavoratore interessato allo svolgimento delle prestazioni lavorative occasionali in agricoltura "*è da considerare utile ai fini di eventuali successive prestazioni di disoccupazione, anche agricola*", peraltro " *in caso di prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura, l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo*".
(M. Mazzanti)

*****

7) Cassazione Civile: salario minimo.



Il dibattito sul salario minimo entra sempre più nel vivo; tutti ne parlano e ne scrivono dimostrando la esistenza sul tema di piani paralleli e non comunicanti.
Si segnala una interessante pronuncia della corte di legittimità che, pur partendo da una questione particolare e di limitato interesse concreto, sviluppa una serie di valutazioni e considerazioni sistemiche che potrebbero portare alla concretizzazione di elementi di discussione, più pertinenti, nel confuso e velleitario dibattito che si va sviluppando in Italia sul tema del salario minimo per legge. Si tratta della sentenza della Cassazione Civile, Sez. Lav., 10 ottobre 2023, n. 28320 (e della gemella sentenza n. 28321).

Secondo queste pronunzie i valori salariali minimi tabellari, come individuati dalla contrattazione collettiva, in ordine alla loro adeguatezza (rispetto al precetto costituzionale equitativo ex art. 36 Cost.) sono assistiti da una presunzione relativa; conseguentemente il giudice, con adeguata motivazione, può valutare se un salario, formalmente rispettoso dei minimi tabellari, risulti idoneo a garantire al dipendente un'esistenza dignitosa.

I giudici di legittimità, nelle pronunzie citate approfondiscono alcuni temi fondativi quali la valenza dell'art. 36 della Costituzione, il significato di valore soglia di povertà, il rapporto tra salario di fatto e salario ex art. 36 Cost., il concetto di sufficienza e proporzionalità della remunerazione, la proliferazione dei contratti collettivi, il lavoro povero, il dumping contrattuale.

La pronuncia origina da una particolare fattispecie; alcuni lavoratori, assistiti sindacalmente dai COBAS, avevano chiesto al giudice del merito di sottoporre a valutazione un salario, determinato a mezzo di una contrattazione collettiva, che il lavoratore deduceva essere in contrasto con l'art. 36 Cost. e cioè non giusta; i lavoratori erano addetti a mansioni di portierato e guardiania notturna ed asserivano di percepire retribuzioni poste sotto la soglia di povertà.

Al riguardo la sentenza ribadisce il principio consolidato secondo cui " *pur individuando in prima battuta i parametri della giusta retribuzione nel CCNL, non è escluso che questi siano sottoposti a controllo e nel caso disapplicati allorchè l'esito del giudizio di conformità all'art. 36 Cost. si riveli negativo, secondo il motivato giudizio discrezionale del giudice, con conseguente nullità delle relative clausole*".

La sentenza svolge una ampia disamina ed affronta molti temi quali, ad esempio il concetto di valore soglia di povertà assoluta che, si rammenta, è definito su basi statistiche ISTAT "*relativamente ad un paniere di beni e servizi essenziali per il sostentamento vitale differenziandolo in ragione dell'età, dell'area geografica di residenza del singolo e dei componenti della famiglia*".

Per la retribuzione la sentenza afferma che i concetti di sufficienza e di proporzionalità mirano a garantire al lavoratore una vita non solo non povera ma dignitosa ….e ….tesa non solo al" *soddisfacimento di meri bisogni essenziali ma verso qualcosa in più……nel conseguimento anche di beni immateriali…..* In pratica cioè la remunerazione deve tendere ad assicurare al lavoratore " *oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio….anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali*".

La Cassazione ribadisce che nel " *raffronto tra il salario di fatto e salario costituzionale il giudice è tenuto ad effettuare una valutazione ….rispettosa dei criteri giuridici della sufficienza e della proporzionalità. A tal fine non potrà perciò assumere a riferimento la retribuzione lorda …..*(somma che la corte ritiene non interamente spendibile dal lavoratore) *…. e confrontarlo con l'indice ISTAT di povertà (che ha riguardo invece alla capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali).*

Il livello Istat di povertà non costituisce peraltro un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente; può però aiutare ad individuare, sotto il profilo della sufficienza, una soglia minima invalicabile.

Ma di per sè non è indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che…. deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo inoltre rispettare l'altro profilo della proporzionalità con la quantità e qualità del lavoro svolto".

Secondo la Cassazione in sostanza l'art. 36 della Costituzione in capo al lavoratore dipendente "*garantisce due diritti distinti…: quello ad una retribuzione "proporzionata*" che …"*garantisce ai*

lavoratori una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata"; e quello ad una retribuzione "sufficiente" che dà diritto ad "*una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo*", ovvero ad "*una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa*".

In altre parole, l'uno stabilisce "*un criterio positivo di carattere generale*", l'altro "*un limite negativo, invalicabile in assoluto*".

La sentenza poi chiarisce che "*In nessun caso la verifica della sufficienza della retribuzione in concreto corrisposta, anche attraverso la considerazione del livello Istat di povertà assoluta, può esaurire l'oggetto della articolata valutazione demandata al giudice ai sensi dell'art. 36 Cost*.".

Chiariti anche i rapporti tra art. 36 Cost. ed art. 2099 cod.civ., al riguardo la sentenza così si esprime " *in sede di applicazione dell'art. 36 Cost. il giudice di merito gode, ai sensi dell'art. 2099 c.c., di un'ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione, potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli contrattual-collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione*)".

La novità della sentenza risiede peraltro in un ultimo elemento che, pur da anni presente nella giurisprudenza, mai aveva assunto questa incisività: la cassazione ritiene superabili i contratti collettivi stipulati dalle forze sindacali, ed applicati aziendalmente dal datore di lavoro (sostanzialmente delegittimando la fonte pattizia); il giudice di merito infatti potrà, anche d'ufficio, " *giudicare un contratto collettivo …… non applicabile nella disciplina del rapporto … e tuttavia utilizzarlo ai fini della giusta determinazione del salario, deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto dal contratto collettivo (nel caso concreto) applicato….*", come potrà " *selezionare il contratto collettivo parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti*".

Il giudice ancora avrà facoltà di" *utilizzare parametri anche differenti da quelli contrattuali e fondare la pronuncia…. sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi*" tenendo conto anche "*delle dimensioni o della localizzazione dell'impresa, di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore* ".

Da ultimo secondo la Cassazione "*l'attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è …. un'operazione che il giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale*.".

In conclusione il giudice, per determinare la adeguatezza del salario, dovrà attenersi alla valutazione basata su "*valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi*".

Con tanti saluti alla contrattazione collettiva, ai sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro, cosiddetti maggiormente rappresentativi a livello nazionale.

La Cassazione ribadisce in conclusione come l'art. 36 della costituzione definisca la retribuzione "… *non come prezzo di mercato, ma come retribuzione sufficiente ossia adeguata ad assicurare un tenore di vita dignitoso, non interamente rimessa all'autodeterminazione delle parti individuali nè dei soggetti collettivi. I due requisiti di sufficienza e proporzionalità costituiscono limiti all'autonomia negoziale*

anche collettiva…." così come …"*i criteri di sufficienza e proporzionalità …. siano gerarchicamente sovraordinati alla legge e alla stessa contrattazione collettiva ed abbiano contenuti (anche attinenti alla dignità della persona) che preesistono e si impongono dall'esterno*" sulla determinazione salariale anche contrattuale. I più contenti oggi sono i COBAS che hanno promosso la vertenza e dimostrato la superabilità dei confini contrattuali definiti, a livello settoriale, dalle organizzazioni più rappresentative (leggasi CGIL, CISL e UIL).

Questa sentenza induce poi a riflettere circa la utilità della introduzione, per legge, del salario minimo in quanto le considerazioni sviluppate sul salario minimo di contratto, relativamente alla soglia di povertà ed alla adeguatezza costituzionale, possono essere applicabili anche al salario minimo legale.
(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/**