QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXXI n° 18 30 Settembre 2024

IN QUESTO NUMERO

1. **Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 113/2024, "Omnibus".**
2. **Frutta a guscio: il via alle adesioni al Bando.**
3. **Importante adempimento per gli agriturismi che svolgono pernottamento.**
4. **Sicurezza sul lavoro.**
5. **Problematiche di sicurezza legate all'uso delle piattaforme di lavoro elevabili**
6. **Rinnovato il CCNL Cooperative agricole.**
7. **SENTENZA Corte Costituzionale su Impresa familiare.**

*****



1) Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 113/2024, "Omnibus"

In data 9.08.2024 è stato **pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 113/2024, "Omnibus".**
Si riportano di seguito le principali novità.

CREDITO D'IMPOSTA INVESTIMENTI IN BENI STRUMENTALI DESTINATI A STRUTTURE UBICATE NELLA ZONA ECONOMICA SPECIALE PER IL MEZZOGIORNO

Al fine di ottenere il credito d'imposta, per gli investimenti effettuati nel periodo che va dal 01.01.2024 al 15.11.2024, i soggetti interessati dovevano inviare entro il 12.07.2024 una comunicazione che riportava le spese sostenute dal 01.01.2024 e quelle che si prevedeva di sostenere fino al 15.11.2024.
Il decreto di agosto ha introdotto l'obbligo di inviare un'ulteriore comunicazione, tra il 18.11 e il 2.12.2024, attestante l'avvenuta realizzazione degli investimenti.

REGIME FISCALE AGEVOLATO "NUOVI RESIDENTI"

L'imposta sostitutiva dovuta dai soggetti che trasferiscono la residenza in Italia successivamente al 10.08.2024, dopo aver trascorso all'estero un periodo di almeno 9 anni nel corso dei 10 precedenti l'opzione, è stata aumentata da € 100.000 a € 200.000.

REGIME IVA ASSOCIAZIONI/SOCIETA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE

Fino all'entrata in vigore (01.01.2025) delle disposizioni di cui all'art. 5, comma 15-quater relative a:

- soppressione del regime di esclusione dall'IVA per cessione di beni / prestazione di servizi effettuate da determinati enti non commerciali nei confronti dei propri associati
- estensione del regime IVA forfetario disciplinato dall'art. 1, commi da 58 a 63, Legge n. 190/2014 (Finanziaria 2015), alle organizzazioni di volontariato e alle associazioni di promozione sociale che hanno conseguito ricavi, ragguagliati ad anno, non superiori a € 65.000.

è possibile applicare il regime di esclusione anche alle società sportive dilettantistiche oltre che alle associazioni sportive dilettantistiche.

BONUS SPONSORIZZAZIONI SPORTIVE

Il decreto estende il credito d'imposta per sponsorizzazioni sportive agli investimenti effettuati nel periodo che va dal 10.08 al 15.11.2024.

NUOVE OPERAZIONI CON ALIQUOTA RIDOTTA DEL 5%

Alle prestazioni relative a corsi di attività sportiva invernale impartiti da iscritti ad appositi Albi e alle cessioni di cavalli vivi destinati a finalità diverse da quelle alimentari si applica l'aliquota del 5%.
Con riferimento ai corsi di attività sportiva invernale l'aliquota del 5% va applicata, fino al 01.01.2025, alle prestazioni diverse da quelle rientranti nel regime di esclusione IVA delle cessioni/prestazioni tra associazioni/società sportive e associati.
La riduzione di aliquota dal 10% al 5%, relativa alla vendita di cavalli vivi destinati a finalità diverse da quelle alimentari, effettuate **entro diciotto mesi dalla nascita** ,si applica a partire dalle operazioni effettuate dal 10 agosto 2024 in poi.
Per i soggetti che applicano il regime speciale IVA per l'agricoltura (con percentuali di compensazione) sembrerebbe che l'operazione di vendita di cavalli vivi destinati a finalità diverse da quelle alimentari comporterà l'insorgere di un credito IVA.
Sulla questione si attende una conferma salvo che la previsione non venga cambiata in sede di conversione del decreto in legge.

REGIME FISCALE LAVORATORI FRONTALIERI ITALIA-SVIZZERA

I lavoratori dipendenti residenti in determinati Comuni, individuati dal decreto, che siano qualificati come frontalieri possono optare per il pagamento di un'imposta sostitutiva all'IRPEF pari al 25% delle imposte applicate in Svizzera.
Requisiti:

- soggetto "frontaliere" ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Italia-Svizzera relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri di cui alla Legge n. 83/2023;
- il lavoratore al 17.7.2023 svolgeva, ovvero tra il 31.12.2018 e la predetta data aveva svolto, un'attività di lavoro dipendente in Svizzera nei cantoni dei Grigioni, del Ticino e del Vallese per un datore di lavoro residente in Svizzera o ivi avente una stabile organizzazione / base fissa;
- i redditi sono assoggettati a tassazione in Svizzera.

Tabella Comuni Allegato 1		
Regione	**Provincia**	**Comune**
Lombardia	Bergamo	Schilpario, Valbondione, Vilminore di Scalve
	Brescia	Ponte di Legno
	Lecco	Bulciago, Molteno
	Monza e Brianza	Barlassina, Briosco, Cogliate, Giussano, Lazzate, Lentate sul Seveso, Meda, Misinto, Veduggio con Colzano
	Sondrio	Andalo Valtellino, Bema
	Varese	Brebbia, Gerenzano, Saronno, Vergiate
Piemonte	Verbano - Cusio - Ossola	Stresa
	Vercelli	Alagna Valsesia, Alto Sermenza, Boccioleto, Campertogno, Carcoforo, Cervatto, Cravagliana, Fobello, Mollia, Piode, Rassa, Rimella, Rossa
Trentino Alto Adige	Bolzano	Martello
	Trento	Peio, Rabbi
Valle d'Aosta	Aosta	Antey-Saint-André, Arvier, Avise, Aymavilles, Brissogne, Brusson, Chambave, Chamois, Charvensod, Châtillon, Emarèse, Fénis, Gaby, Gressan, Introd, Jovençan, La Magdeleine, La Salle, La Thuile, Morgex, Nus, Pollein, Pré-Saint-Didier, Quart, Saint-Christophe, Saint-Denis, Saint-Marcel, Saint-Nicolas, Saint-Pierre, Saint-Vincent, Sarre, Torgnon, Verrayes, Villeneuve

Per i soggetti residenti nei comuni di cui all' allegato 2 il secondo requisito (sede di lavoro) è sostituito con il seguente:

- il lavoratore svolgeva al 17.7.2023, ovvero tra il 31.12.2018 e la predetta aveva svolto un'attività di lavoro dipendente in Svizzera nei cantoni del Ticino e del Vallese per un datore di lavoro residente in Svizzera o ivi avente una stabile organizzazione / base fissa;

Tabella Comuni Allegato 2		
Regione	**Provincia**	**Comune**
Lombardia	Brescia	Berzo Demo, Corteno Golgi, Edolo, Incudine, Malonno, Monno, Paisco Loveno, Ponte di Legno, Sonico, Vezza d'Oglio, Vione
	Sondrio	Albaredo per San Marco, Albosaggia, Andalo Valtellino, Aprica, Ardenno, Bema, Berbenno di Valtellina, Bianzone, Bormio, Buglio in Monte, Caiolo, Campodolcino, Caspoggio, Castello dell'Acqua, Castione Andevenno, Cedrasco, Cercino, Chiavenna, Chiesa in Valmalenco, Chiuro, Cino, Civo, Colorina, Cosio Valtellino, Dazio, Delebio, Dubino, Faedo Valtellino, Forcola, Fusine, Gordona, Grosio, Grosotto, Lanzada, Livigno, Lovero, Madesimo, Mantello, Mazzo di Valtellina, Mello, Mese, Montagna in Valtellina, Morbegno, Novate Mezzola, Piantedo, Piateda, Piuro, Poggiridenti, Ponte in Valtellina, Postalesio, Prata Camportaccio, Rogolo, Samolaco, San Giacomo Filippo, Sernio, Sondalo, Sondrio, Spriana, Talamona, Tartano, Teglio, Tirano, Torre di Santa Maria, Tovo di Sant'Agata, Traona, Tresivio, Val Masino, Valdidentro, Valdisotto, Valfurva, Verceia, Vervio, Villa di Chiavenna, Villa di Tirano

PROROGA ROTTAMAZIONE DEL MAGAZZINO

desideriamo informarla che è stata prorogata al 30.09.2024 la scadenza per il versamento della prima rata relativa all'imposta sostitutiva per i soggetti per i quali tale termine scade entro il 29.9.2024.
Rientrano nella proroga, quindi, tutti i soggetti che hanno provveduto alla rottamazione del magazzino con scadenza "ordinaria" delle imposte e i soggetti che con periodo di imposta non coincidente con l'anno solare per i quali l'originale scadenza della prima rata delle imposte scade entro il 29.9.2024.

PROROGA RIVALUTAZIONE TERRENI E PARTECIPAZIONI

Il decreto in esame ha prorogato al 30.11.2024 il termine per

- la redazione / asseverazione della perizia di stima
- il versamento dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione

(M. Capellani)

*****

2) Frutta a guscio: il via alle adesioni al Bando

Si avvisano i sig.ri Associati che il **15/10/2024** scadono i termini di presentazione delle manifestazioni di interesse per il sostegno delle attività di investimento, delle aziende agricole della filiera della frutta a guscio(nocciolo,noce, castagnomandorlo, pistacchio, carrubo), ripartite tra le diverse specie della filiera, riguardanti

- la realizzazione di nuovi impianti e reimpianti nell'ambito delle specie afferenti alla filiera della frutta a guscio, ivi compresi interventi di manutenzione straordinaria dei castagneti tradizionali da frutto, compresa la trasformazione dei boschi cedui castanili in castagneti da frutto;
- introduzione e/o ammodernamento degli impianti irrigui volti alla razionalizzazione nell'utilizzo della risorsa idrica, sia nei nuovi impianti che negli impianti esistenti, compresi sistemi di accumulo per irrigazione di soccorso in aree di montagna;
- introduzione di innovazioni nella gestione della difesa fitoiatrica, sia nei nuovi impianti che negli impianti esistenti, nonché della fase di lavorazione del prodotto fresco e post-raccolta, e di essicazione per ridurre il pericolo di malattie.



L'entità del sostegno è pari al **65%** del costo dell'investimento ammissibile; l'aliquota è aumentata **all'80%** del costo dell'investimento, quando sostenuto da aziende condotte da giovani agricoltori. Il contributo sarà concesso al Soggetto beneficiario nel limite dell'importo massimo di 100.000 euro.

Per maggiori e più complete informazioni contattare l'ufficio zona di riferimento.
(M. Pezzoli)

*****

3) Importante adempimento per gli agriturismi che svolgono pernottamento.

Si informa che è entrata in funzione la **Banca Dati nazionale delle strutture ricettive e degli immobili destinati a locazione breve o per finalità turistiche** e del portale telematico (BDSR) del Ministero del turismo per l'assegnazione del CIN.

L'articolo 13-ter del Decreto-legge n. 145 del 2023 impone l'obbligo di ottenere un Codice Identificativo Nazionale (CIN) per le locazioni turistiche, le locazioni brevi e le strutture turistico-ricettive e ciò interessa

anche le aziende agrituristiche che svolgono il pernottamento. Il CIN viene assegnato dal Ministero del Turismo per garantire trasparenza e contrastare l'irregolarità nel settore.



COME OTTENERE IL CIN

Il CIN può essere richiesto accedendo alla piattaforma (https://bdsr.ministeroturismo.gov.it/) tramite SPID o CIE, e completare l'istanza dopo aver verificato i dati relativi alla tua struttura o locazione. I termini per richiedere il CIN come specificato decorrono 60 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'Avviso che attesta l'entrata in funzione della BDSR.

L'avviso è stato pubblicato il 3 settembre 2024 pertanto i termini per richiedere il **CIN scadono il 2 novembre p.v.**.

DOVE UTILIZZARE IL CIN

Il Codice Identificativo Nazionale (CIN) deve essere esposto e utilizzato nei seguenti modi:

1. All'esterno della struttura: Il CIN deve essere visibilmente esposto all'esterno dello stabile in cui è situato l'immobile o la struttura turistico-ricettiva.

2. Negli annunci pubblicitari: Il CIN deve essere indicato in ogni annuncio pubblicato e comunicato, sia online che offline, riguardante la locazione turistica o la struttura ricettiva.

3. Siti di intermediazione: Chiunque gestisca portali telematici o attività di intermediazione immobiliare deve includere il CIN negli annunci relativi alle unità immobiliari destinate alla locazione turistica o alla struttura ricettiva.

L'omessa esposizione o indicazione del CIN può comportare sanzioni amministrative.
(M. Casali)

*****

4) Sicurezza sul lavoro

Gent.mo/a associato/a,
riteniamo utile riprendere ricordare, brevemente, gli adempimenti obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro, anche alla luce dei numerosi con trolli che nelle ultime settimane sono stati effettuati dalle autorità competenti.

Quando si parla di sicurezza sul lavoro si fa riferimento all'insieme di misure, provvedimenti, valutazioni e monitoraggi che bisogna mettere in atto all'interno dei luoghi di lavoro per tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, proteggendoli dai rischi presenti.

Si tratta, dunque, di un tassello fondamentale nel quadro della corretta gestione aziendale che fa leva su due problematiche in particolare, PREVENZIONE E PROTEZIONE, necessarie per garantire e tutelare il benessere psico-fisico dei lavoratori.

La sicurezza sul lavoro può quindi essere definita come il fine primario per evitare che il lavoratore possa infortunarsi nel corso della propria mansione lavorativa e la formazione è il primo anello della catena della sicurezza aziendale.

Nel corso degli anni la normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori si è evoluta, perfezionandosi e determinandosi sempre di più, fino ad arrivare al **Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n° 81**, il cosiddetto **Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro,** il quale ha sostituito, abrogato o assorbito tutte le normative precedenti.

I principi fondamentali su cui si basa tutto il sistema della sicurezza sul lavoro sono:



- Valutare i rischi per la salute e la sicurezza presenti;
- eliminare o ridurre tali rischi sostituendoli alla fonte;
- limitare l'utilizzo di sostanze pericolose sui luoghi di lavoro;
- effettuare controlli sanitari periodici dei lavoratori;
- informare e formare i lavoratori in materia di sicurezza;
- informare e formare i rappresentanti della sicurezza aziendale;
- consultare i rappresentanti per la sicurezza e renderli partecipi della situazione aziendale;
- programmare e attuare misure di sicurezza adatte;
- vigilare sull'effettiva efficacia ed applicazione di tali misure di sicurezza.

Gli obblighi sanciti dal Testo Unico si applicano **in tutte le aziende in cui sia presente almeno un dipendente**.
Si applica a tutte le categorie di lavoratori o alle figure equiparabili, come:

* soci lavoratori di cooperativa o di società;
* tirocinanti;
* studenti impegnati nell'alternanza scuola-lavoro;
* partecipanti ai corsi di formazione professionale;
* volontari; lavoratori a progetto;
* lavoratori a chiamata;
* apprendisti;
* avventizi.

Gli adempimenti sono diversi e l'obbligo di metterli in atto ricade nella maggior parte dei casi sul Datore di lavoro, in quanto figura come maggiore responsabilità all'interno dell'impresa.
Gli obblighi del datore di lavoro sono stabiliti all'articolo 18 del D.lgs 81/08, i principali sono:

- effettuare la valutazione dei rischi e redigere l'apposito documento;
- assicurare la presenza di un servizio di prevenzione e protezione efficace;
- nominare le principali figure partecipi della sicurezza;
- programmare e assicurare il servizio di sorveglianza sanitaria;
- provvedere alla fornitura dispositivi di protezione individuale e collettiva;
- provvedere alla formazione dei lavoratori (con appositi corsi) in materia di salute e sicurezza in base al loro ruolo e al loro grado di responsabilità.

Le principali figure che hanno il dovere di contribuire a rendere efficace la sicurezza sul lavoro in azienda, in linea generale, sono:

1. **Datore di lavoro;**
2. **Preposto;**
3. **Responsabile del servizio prevenzione e protezione;**
4. **Medico Competente;**
5. **Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza;**
6. **Lavoratori;**
7. **Addetti alle emergenze** (lotta antincendio e primo soccorso).

La **formazione sulla sicurezza sul lavoro**, i relativi aggiornamenti e, in alcuni casi, le sessioni di addestramento, **sono obbligatori per tutti i soggetti** a cui il D.Lgs 81 assegna un ruolo importante nell'organizzazione della sicurezza.
Il contenuto, la durata e gli argomenti trattati variano in funzione del grado di responsabilità, dei compiti che quella figura deve svolgere e, soprattutto, variano in base al livello di rischio presente in azienda.
I corsi devono tenersi in orario di lavoro e il loro costo non deve gravare sul lavoratore, ciò vuol dire che a pagarli deve essere il Datore di Lavoro.
Ricordiamo che **svolgere i corsi di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro**, oltre ad essere indispensabile al fine del mantenimento di tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, è un **obbligo di legge** ai sensi degli articoli 36 e 37 del D.lgs 81.
Per trasgressioni, mancanze o inadempienze sono previste pesanti sanzioni dalle ASL e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).
Confagricoltura Bologna è a disposizione di **tutti gli associati** per valutare l'organizzazione di un sistema di sicurezza aziendale, partendo dal DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) fino ai **corsi di sicurezza** previsti dal D.81/2008.
Gli interessati possono rivolgersi al proprio Ufficio Zona per organizzare i primi contatti aziendali sull'argomento o inviare una richiesta di ulteriori chiarimenti telefonando al 3346217609, o tramite messaggio indirizzato a siurezza@confagricolturabologna.it
(Ufficio Sicurezza)

*****

5) Problematiche di sicurezza legate all'uso delle piattaforme di lavoro elevabili (PLE)- cosiddetto cestello (circolare 7 del 12/09/24 del Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro).

Recenti e frequenti eventi infortunistici occorsi nell'utilizzo delle piattaforme di lavoro elevabili (PLE), in molti casi determinati da cedimenti strutturali, hanno indotto questo Ministero a farsi promotore di un'iniziativa volta ad acquisire informazioni circa gli elementi che potrebbero aver concorso al verificarsi degli eventi in questione, per fornire indicazioni di carattere generale afferenti agli aspetti connessi alla progettazione, alla costruzione, alla verifica e all'utilizzo in sicurezza di questa tipologia di macchine.



A tale scopo, questa Amministrazione ha raccolto, per il tramite del Coordinamento Tecnico Interregionale e dell'INAIL, dati sugli eventi infortunistici avvenuti negli ultimi dieci anni connessi all'utilizzo delle PLE, al fine di individuare elementi utili a comprendere gli aspetti preminenti correlati ai cedimenti in questione

L'analisi dei dati ha evidenziato che, in molti casi, gli eventi infortunistici sono riferibili a cedimenti strutturali che si sono presentati su macchine installate su veicolo con meno di 10 anni

di vita, per cui gli aspetti connessi alla progettazione e fabbricazione sembrano risultare rilevanti nella determinazione dell'evento incidentale. T

anto premesso, fermo restando l'obbligo di osservare quanto già previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di mantenere costantemente sotto osservazione e documentare l'effettivo stato di conservazione della macchina mediante le attività, sia ordinarie che straordinarie, di controllo e manutenzione, effettuate da personale delle ditte utilizzatrici e di verifica periodica di tali attrezzature, effettuate sia da Soggetti Pubblici (ASL/ARPA, INAIL) sia da Soggetti privati abilitati; attività che sono parte essenziale di un processo finalizzato a mantenere le condizioni di sicurezza durante l'intero ciclo di vita delle macchine.

A tal fine si ribadisce l'importanza e la necessità di conservazione, tra le altre cose, della seguente documentazione: comunicazione di messa in servizio, scheda tecnica o certificato di prima verifica periodica di omologazione, istruzioni del fabbricante fornite a corredo dell'attrezzatura, verbali di verifica periodica, registro di controllo nel quale devono essere riportati tutti i controlli e le manutenzioni condotte.

Il registro di controllo sopra richiamato costituisce lo strumento attraverso il quale il datore di lavoro/ utilizzatore dimostra l'assolvimento degli obblighi di controllo e manutenzione individuati dai commi 4 e 8 dell'articolo 71 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, riportando tutte le attività condotte sull'attrezzatura.

Al fine di fornire un utile indirizzo per le attività di controllo dei datori di lavoro/utilizzatori e di verifica dei vari soggetti, si indicano di seguito le zone e i componenti delle PLE dove più frequentemente si sono riscontrati cedimenti strutturali: zone di articolazione e rotazione della piattaforma di lavoro, bracci articolati e telescopici, zone con rinforzi locali (es. fazzoletti), torretta porta ralla, stabilizzatori, cilindri di sollevamento o di estensione dei bracci.

In coerenza con una logica preventiva si raccomanda:

- **ai fabbricanti** di garantire nella fase di progettazione e costruzione della macchina almeno i livelli di sicurezza stabiliti dalle norme armonizzate applicabili;
- **agli utilizzatori** di attenersi alle indicazioni fornite dal fabbricante nelle istruzioni d'uso in riferimento ai limiti d'utilizzo previsti e ai controlli e alla manutenzione da garantire nel tempo, da riportare nell'apposito registro.
- **ai Soggetti Pubblici** (ASL/ARPA/INAIL**) e ai Soggetti pubblici e privati abilitati** che effettuano verifiche periodiche, di porre attenzione, in sede di verifica, all'esame dello stato di conservazione della macchina, supportando tale valutazione con le evidenze del registro di controllo e di valutare, all'occorrenza, la necessità di sospendere l'attività di verifica periodica per far eseguire controlli non distruttivi o altri esami e/o approfondimenti tecnici sullo stato dei componenti più sollecitati e sottoposti a usura.
- **agli Organi di Vigilanza** (ASL/INL) di assicurarsi che le PLE siano state sottoposte alle verifiche periodiche e, attraverso l'esame del registro di controllo, che siano stati effettuati gli interventi di controllo periodici e straordinari, volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro, secondo le prescrizioni di cui all'art. 71 comma 4, lettera b) e comma 8, decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

(Ufficio Sicurezza)

*****

6) Rinnovato il CCNL Cooperative agricole.



In data 19 luglio 2024, in Roma, tra le principali organizzazioni datoriali di rappresentanza del settore cooperativo, operanti nel settore agricolo (CONFCOOPERATIVE – FEDAGRIPESCA, LEGACOOP-AGROALIMENTARE, AGCI- AGRITAL) e le organizzazioni dei lavoratori FLAI- CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL) è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL previgente e applicabile al personale dipendente delle aziende cooperative e dei consorzi agricoli.

Vediamo i punti salienti della nuova disciplina contrattuale. La nuova disciplina, che ha valenza quadriennale, decorre dal 1 gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027; il rinnovo contrattuale prevede l'incremento dei minimi retributivi in quattro soluzioni: 1 aprile 2024, 1 maggio 2025, 1 maggio 2026 e 1 febbraio 2027; in sostanza dal punto di vista economico si è concordato, tra le parti stipulanti, un aumento retributivo pari ad euro 170 (riparametrati sul 5 livello) secondo le varie qualifiche contrattuali e da corrispondere in quanto ad euro 95 con decorrenza dal 1 aprile 2024, ulteriori 25 euro da pagare dal 1 maggio 2025; altri 25 euro con decorrenza 1 maggio 2026 ed infine ulteriori 25 euro dal 1 febbraio 2027; nella tabella sono indicati i vari valori mensili; si tenga conto che l'importo della "vecchia" contingenza è stato conglobato nel minimo contrattuale. Da notare che le somme relative al periodo arretrato (1 aprile -19 luglio 2024) saranno corrisposte, dai datori di lavoro, con la prima retribuzione utile successivamente al luglio 2024. Aumentata l'indennità di cassa (art. 20 bis) che passa a 35 euro mensili.

Livelli	Parametro contrattuale	Minimi contrattuali Decorrenza			
		1.4.2024	1.5.2025	1.5.2026	1.2.2027
1	151,70	2.200,92	2.235,08	2.269,24	2.303,40
2	136,38	1.978,64	2.009,35	2.040,06	2.070,77
3	125,53	1.821,25	1.849,52	1.877,79	1.906,06
4	116,72	1.693,44	1.719,73	1.746,02	1.772,31
5	111,00	1.610,38	1.635,38	1.660,38	1.685,38
6	107,78	1.563,74	1.588,01	1.612,28	1.636,55
7	100,00	1.450,84	1.473,36	1.495,88	1.518,40
Operai non professionalizzati	-	1.223,82	1.242,82	1.261,82	1.280,82

L'accordo incrementa, per il personale con la qualifica di quadro (art. 45), l'indennità di funzione, che passa (dal gennaio 2025) da 180 a 230 mensili per i quadri di 1° livello e da 125 e 160 mensili per i quadri di 2° livello.

Tra le norme più significative (art. 12) da annotare l'aumento del contributo per lo sviluppo della sanità integrativa in favore del fondo "Filcoop sanitario"; il relativo contributo passa infatti da 52 a 100 euro di cui 74 euro posti a carico dell'azienda e 26 euro posti a carico del lavoratore.

Inserite norme (art. 4 bis) utili a normare gli appalti nel settore; in specie potranno formare oggetto di appalto (cosiddetta esternalizzazione/decentramento/terziarizzazione) previa una procedura

sindacale di informazione e consultazione, le attività per le quali occorrono professionalità, competenze o dotazione di macchine non presenti nel ciclo produttivo dell'impresa committente.

Secondo il nuovo accordo le aziende appaltanti devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, la cooperativa appaltante ha inoltre l'onere di effettuare controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici e dovranno richiedere ed acquisire, prima dell'affidamento dei lavori, un DURC attestante la regolarità contributiva INPS in capo alla ditta appaltatrice.

Il verbale di intesa prevede poi, sulla base dell'Accordo Interconfederale 30 gennaio 2020, valevole per il settore cooperativo, norme per la difesa della dignità della persona (art. 5 bis) affinchè siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale nonché vengono stabilite linee guida concernenti l'adozione aziendalmente di misure di promozione e sensibilizzazione per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing.

Previste (art. 30) ore di permesso retribuito per l' assistenza a familiari, anziani, parenti ed affini; previsto anche un permesso di 8 ore per l'inserimento al nido per i figli al di sotto dei 3 anni di età.

Interventi anche sull'orario di lavoro (art. 58); il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in caso di evidente necessità quando la mancata esecuzione pregiudichi le colture e/o la produzione; aumenta il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno che comunque non potrà superare le 250 ore; definite regole più pregnanti per il lavoro sui turni (introdotta, in via sperimentale - in favore degli operai agricoli che effettuano turni per almeno 6 mesi consecutivi - la corresponsione di una indennità aggiuntiva pari ad 1 euro per ogni turno); dal 1 agosto 2024 la percentuale di maggiorazione di lavoro festivo per gli operai agricoli passa da 35% a 40%.

L'art. 62, relativamente ad infortuni e malattia, prevede che in caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Norme importanti sancite in tema di convenzioni (art. 6) per favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro del personale operaio mediante la formalizzazione di rapporti di lavoro con un minimo di 120 giornate garantite (in precedenza 104); previsti anche meccanismi per assicurare il recupero in favore del lavoratore di eventuali assenze per permessi previsti dalla Legge 104.

Estese (art. 36) le casistiche che consentono di poter anticipare al dipendente parte del Tfr.

Soddisfazione espressa dai rappresentanti sindacali: "La firma – dichiarano i segretari generali di Fai, Flai e Uila, Onofrio Rota, Giovanni Mininni e Enrica Mammucari – è stata raggiunta dopo una trattativa complessa e una rottura del negoziato che ha portato alla grande mobilitazione e allo sciopero del 1 luglio, in quanto era indispensabile arrivare a un accordo che valorizzasse il settore rispettando le professionalità e tenendo conto soprattutto della perdita del potere di acquisto dei lavoratori degli ultimi anni"….."Con questo rinnovo – concludono Rota, Mininni e Mammucari – si afferma il valore della contrattazione e delle relazioni industriali e sindacali per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Inoltre, alla luce delle specificità dei settori a cui si applica questo contratto, riteniamo necessario avviare sin da subito un forte impegno per i rinnovi dei contratti di secondo livello, in modo da poter redistribuire ulteriormente la ricchezza prodotta a livello territoriale e aziendale, così come previsto dagli attuali assetti contrattuali".
(M. Mazzanti)

*****



7) SENTENZA Corte Costituzionale su Impresa familiare

Il convivente di fatto rientra nella nozione di "familiare" di cui all'art. 230-bis c.c..

Il lavoro familiare è componente essenziale e qualifica inscindibilmente il mondo rurale da sempre; tetto, mensa, solidarietà connaturavano la comunione tacita familiare (art. 2140 Cod. civ. oggi abrogato), più modernamente attualmente le svariate forme dell'impresa familiare e le società semplici agricole tendono ad assicurare la dignità del lavoro e dell'apporto familiare; il lavoro del familiare può strutturarsi nelle forme della subordinazione, così come può essere reso in via occasionale ed avulso dalla organizzazione aziendale in senso stretto.
Nel campo agricolo il lavoro familiare ha rilevanza dal punto di vista civile (artt. 230 bis e ter cod. civ.); norme specifiche sono previste per l'impresa familiare nell'ambito della legge n. 203/1982 (artt. 48 e 49 legge n. 203/1982), importanti poi sono i riflessi nell'ambito previdenziale (gestione INPS lavoratori autonomi CD).

Secondo le regole codicistiche il familiare che (sempreché non sussistano tipizzazioni della prestazione) presta continuativamente la propria attività lavorativa nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto, secondo e proporzionatamente all'apporto prestato, al mantenimento, partecipando agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda ed all'avviamento.

La norma considera familiari il coniuge, i parenti entro il terzo grado; gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo. Dopo la riforma Cirinna' del 2016 (art. 230 ter cod. civ., art. 1, comma 46, legge 20 maggio 2016, n. 76) viene considerata anche la figura del convivente che svolga stabilmente la propria attività nell'ambito dell'impresa dell'altro convivente; anche al convivente così enucleato compete, in proporzione al lavoro svolto, la partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, all'avviamento.

Le norme riassunte rappresentano l'evoluzione lenta del sistema in rapporto alle mutate sensibilità sociali in materia di convivenza e della evoluzione giurisprudenziale, sia di legittimità che costituzionale, nei confronti del convivente di fatto o more uxorio. Importante in specie l'evoluzione della

giurisprudenza della Corte costituzionale che sempre più nel tempo ha enfatizzato la rilevanza della convivenza more uxorio nelle ipotesi di possibile la lesione dei diritti fondamentali della persona, come il diritto sociale all'abitazione, sentenze n. 559 del 1986 e n. 404 del 1988) o il diritto alla salute (sentenza n. 213 del 2016).
La Corte Costituzionale, con una recente pronuncia, interviene nuovamente sull'argomento (sentenza n. 148, depositata del 25 luglio 2024,) stabilendo l'illegittimità costituzionale dell'articolo 230-bis, terzo comma cod. civ., nella parte in cui non prevede come familiare - oltre al coniuge, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo - anche il convivente di fatto e, parimenti come impresa familiare, quella cui collabora anche il convivente di fatto. Parallelamente la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 230-ter cod. civ., in relazione al mancato riconoscimento - in capo al convivente di fatto, della prestazione lavorativa svolta nell'ambito della famiglia - del diritto al mantenimentoed alla partecipazione alla gestione dell'impresa familiare. La Corte Costituzionale - pur ribadendo che allo stato esistono sostanziali differenze tra la disciplina positiva relativa alla familia di fatto rispetto alla famiglia fondata sul matrimonio - in considerazione della necessità di affermare e perseguire la tutela dei diritti fondamentali ha rilevato che tali diritti - diritto al lavoro ed alla giusta retribuzione - debbono essere riconosciuti a tutti senza alcuna distinzione in quanto strumentali alla realizzazione concreta della dignità della persona sia a livello individuale (come soggetto singolo) che come componente di una comunità come è quella familiare.

La Consulta reputa quindi del tutto immotivata la rilevata carenza, nell'art. 230-bis cod.civ., dell' inclusione del convivente di fatto nell'impresa familiare, diversamente da quanto previsto (in ragione della legge Cirinnà) per il componente dell'unione civile; coerentemente la sentenza prevede conseguentemente la declaratoria di illegittimità costituzionale dell'art. 230-ter c.c. in relazione al mancato riconoscimento al convivente di fatto della prestazione lavorativa resa in famiglia, del diritto al mantenimento, alla gestione dell'impresa familiare, poiché tale carenza genera un ingiusto trattamento discriminatorio ed una minore tutela rispetto ai diritti del familiare componente dell'unione civile.
Con questa pronunzia la Consulta stabilisce quindi un altro step evolutivo del concetto di famiglia e considera giusta la possibilità di annoverare, tra i componenti della famiglia definita dal'art. 230 bis cod.civ., il convivente more uxorio, attribuendo solida ed azionabile rilevanza al lavoro prestato dal convivente assicurando allo stesso tutte le tutele previste per i familiari in rapporto al lavoro svolto nella famiglia e non più solamente al lavoro reso all'interno dell'impresa dell'altro convivente.

Con la sentenza in commento quindi anche al convivente di fatto è esteso il riconoscimento (oltre al già previsto diritto di partecipazione agli utili) del diritto al mantenimento, del diritto di prelazione nei casi di divisione ereditaria o cessione dell'impresa familiare. Dalla pronunzia dovrebbero scaturuire effetti amministrativi non indifferenti e sotto molti versanti, ad esempio relativamente alle conseguenze fiscali e previdenziali, anche se apparentemente la rilevanza della pronunzia è direttamente riferibile alle sole imprese familiari coltivatrici; parrebbe utile un intervento della parte pubblica e dell'esecutivo affinchè sia conseguentemente adottato un orientamento coerente del sistema burocratico, amministrativo, fiscale e previdenziale per dare concretezza ed agibilità alla nuova impostazione.

Una ultima annotazione, la questione oggi definita trae origine da una remota pronunzia del Tribunale di Fermo - conseguente ad una controversia radicata, un decennio addietro (nei confronti di figli e coeredi) dalla convivente di un coltivatore (titolare di un'azienda agricola, deceduto in costanza del rapporto affettivo) - appodata poi, dopo l' appello, in Cassazione che, con Ordinanza delle Sezioni Unite (n. 1900/2014, pubblicata il 18 gennaio 2024) molto articolata e ben motivata, ne ha disposto l'invio alla Corte Costituzionale.
(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/