QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXXII n° 02 31 Gennaio 2025

IN QUESTO NUMERO

1. **Nuova classificazione ATECO 2025.**
2. **PEC obbligatoria per gli amministratori delle società dal 2025.**
3. **Aiuti "De Minimis" per il settore apistico campagna 2023.**
4. **GESTIONE DEI RIFIUTI RENTRI: Iscrizione, Scadenze e Obblighi per la Tracciabilità dei Rifiuti.**
5. **Contributi per il sostegno all'allevamento delle razze autoctone italiane a valere sul *"Fondo per lo sviluppo e il sostegno delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura"*.**
6. **In arrivo contributi per il sostegno del comparto bovino da carne a valere sul *"Fondo per lo sviluppo e il sostegno delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura"*.**
7. **FRINGE BENEFIT 2025 - Auto aziendali – cambia il regime fiscale**.
8. **Videosorveglianza in azienda: sicurezza, controlli difensivi e procedimenti disciplinari.**
9. **Patronato Enapa: Disoccupazione agricola – la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo 2025.**

*****



(Immagine tratta dal sito della Camera di Commercio di Bologna)

1) Nuova classificazione ATECO 2025.

A partire dal **1° gennaio 2025 entra in vigore** la nuova classificazione dei codici **ATECO 2025**, che consentirà di rilevare in maniera più puntuale e precisa le attività economiche svolte da imprese e professionisti.

Il processo di riclassificazione **sarà eseguito d'ufficio a partire dal 1° aprile 2025 dalla CCIAA** e le imprese interessate saranno informate dell'avvenuto aggiornamento tramite gli strumenti digitali messi a disposizione dalla Camera di Commercio.

Per una transizione graduale alla nuova classificazione, la Visura Camerale dell'impresa riporterà per un periodo transitorio sia i nuovi codici ATECO sia quelli precedenti.

Dal 01 gennaio 2025 tutti i soggetti passivi IVA dovranno utilizzare i codici attività indicati dalla nuova classificazione in tutti gli atti e le dichiarazioni da presentare all'Agenzia delle Entrate e alla CCIAA, salva diversa indicazione riportata nelle istruzioni dei modelli.
Se il contribuente ritiene che il nuovo codice non rappresenta l'attività svolta può comunicare all' Agenzia delle Entrate una nuova codifica che meglio rappresenti la propria attività economica tramite Dire Telemaco se è iscritto al Registro Imprese oppure tramite uno specifico modello dell' Agenzia delle Entrate se non è iscritto al Registro Imprese.
I nostri uffici sono a disposizione per eventuali chiarimenti.
(A. Filippetti)

*****



2) PEC obbligatoria per gli amministratori delle società dal 2025.

Con l'approvazione della **Legge di Bilancio 2025** (Legge 207/2024), entrata in vigore il 1 gennaio 2025, è stato introdotto un nuovo obbligo per gli amministratori di società: **il possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) personale.**
A partire dal 1° gennaio 2025, l'obbligo di comunicare al Registro delle imprese l'indirizzo PEC personale – già previsto per le società e per le imprese individuali – è esteso anche agli amministratori delle società, siano esse società di persone (società semplici, Snc e Sas) o di capitali (SpA, Sapa, Srl, Srls).
L'obbligo è previsto per:

- **Amministratori di società privi di PEC:** dovranno attivare una PEC personale e registrarla ufficialmente.
- **Nuove società:** per le imprese costituite dal 2025 in poi, l'indirizzo PEC di ogni amministratore dovrà essere indicato sin dalla registrazione al Registro delle Imprese.

Appena saranno note le modalità di comunicazione di tale procedura, sarà cura nostra cura informarvi.
I nostri uffici di zona rimangono, comunque, a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento in merito.
(A. Filippetti)

*****

3) Aiuti "De Minimis" per il settore apistico campagna 2023.

L'Organismo Pagatore AGEA ha definito le modalità per l'erogazione degli aiuti in regime "de minimis" a sostegno della filiera apistica, per la campagna 2023.



Questi aiuti, pari a **10 milioni di euro,** mirano a compensare le perdite dovute alla crisi produttiva che ha colpito il settore negli anni 2023 e 2024.
Possono accedere all'aiuto le imprese apistiche che soddisfano i seguenti requisiti:

- Sono iscritte al registro delle imprese e all'anagrafe delle aziende agricole tramite il Fascicolo Aziendale del SIAN, alla data di apertura della presentazione della domanda e non hanno cessato l'attività.
- Sono a conduzione zootecnica o orientamento misto, in forma singola o associata.
- Sono in regola con gli obblighi di identificazione degli alveari e sono registrate nella Banca dati apistica del Sistema Informativo Veterinario (BDN) come apicoltori professionisti con una consistenza minima di **105 alveari totali** al 31 dicembre 2023.
- Producono per la commercializzazione ed esercitano l'apicoltura in forma stanziale e/o praticano il nomadismo.

Non si trovano in situazioni di fallimento, liquidazione, concordato preventivo, amministrazione straordinaria o altre situazioni di insolvenza.

L'aiuto è erogato in un'unica soluzione ed è determinato secondo i seguenti parametri :

- numero di alveari posseduti al 31 dicembre 2023
- l'ammontare massimo dell'aiuto deve rispettare i massimali del regime "de minimis" agricolo.
- l'importo è calcolato in base a fasce di sostegno definite in base alle classi di alveari allevati (Tabella 1)

Tabella 1: importi complessivi per fasce di aiuto

Fasce alveari	Valore "una tantum/azienda" (€)	Risorse complessive destinate ai sensi del DM 2 dicembre 2024 n 0635221 (€)	Premio per alveare (rapporto fra risorse complessive destinate ed il numero totale di alveari della fascia)	Rapporto premi/alveare (%)
105-199	**1.206,47**	1.638.392,00	8,50	13,07
200-299	**2.268,59**	1.544.909,00	9,50	14,60
300-499	**4.248,92**	2.472.873,75	11,25	17,29
500-699	**6.738,17**	1.367.848,80	11,60	17,83
700-999	**9.693,58**	1.250.472,00	12,00	18,45
1.000…>1.0	**18.553,81**	1.725.504,45	12,20	18,76
TOTALE		**10.000.000,00**		100,00

La domanda di aiuto è precompilata con i dati del Fascicolo Aziendale e della Banca Dati Nazionale zootecnica (BDN) è disponibile sul portale SIAN esclusivamente per il **CAA mandatario**. Il periodo per la presentazione della domanda è dal **28 gennaio 2025 al 18 febbraio 2025**.

Per maggiori informazioni siete pregati di contattare il vostro ufficio zona di riferimento.

(S. Santoni)

*****

4) GESTIONE DEI RIFIUTI RENTRI: Iscrizione, Scadenze e Obblighi per la Tracciabilità dei Rifiuti.

È ormai prossima la prima scadenza relativa alle iscrizioni al RENTRI (Registro Elettronico Nazionale sulla Tracciabilità dei Rifiuti). I soggetti obbligati e le relative tempistiche di iscrizione sono le seguenti:

- Gli enti o imprese produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi con più di 50 dipendenti si devono iscrivere **dal 15 dicembre 2024 ed entro il 13 febbraio 2025**.
- Gli enti o imprese produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi con più di 10 e fino a 50 dipendenti compresi si iscrivono **dal 15 giugno al 14 agosto 2025**.
- Gli enti o imprese produttori iniziali di soli rifiuti speciali pericolosi fino a 10 dipendenti sono tenuti a iscriversi al RENTRI a decorrere **dal 15 dicembre 2025 ed entro il 13 febbraio 2026**.



I produttori di rifiuti speciali pericolosi non rientranti in organizzazioni di ente e impresa sono tenuti a iscriversi al RENTRI dal 15 dicembre 2025 ed entro il 13 febbraio 2026, a prescindere dal numero di dipendenti.

Gli imprenditori agricoli che NON producono rifiuti pericolosi sono esonerati dall'obbligo di iscrizione al RENTRI.

Si ricorda che il numero dei dipendenti viene calcolato in base al numero di persone (presenti nell'impresa al 31 dicembre dell'anno precedente) che lavorano con vincoli di subordinazione in forza di un contratto di lavoro e che percepiscono una remunerazione.

Inoltre, va considerato che i dipendenti a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di unità lavorative, così come indicato dal DM 18 aprile 2005 del Ministero delle attività produttive (ULA); Il titolare e i soci devono essere conteggiati solo se inquadrati anch'essi come dipendenti dell'azienda, cioè a libro paga.

A completamento dell'iscrizione l'utente deve procedere al pagamento, per ogni unità locale, dei seguenti importi, tramite PagoPA:

1. **Diritto di segreteria** pari a 10€
2. **Contributo annuale** diversificato in relazione a:

Imprese o enti che trattano o trasportano rifiuti, intermediari, consorzi, imprese o enti con più di 50 dipendenti che producono rifiuti e soggetti delegati **versano 100€** il primo anno e **60€** per ogni annualità successiva;

Imprese o enti produttori di rifiuti con dipendenti superiori a 10 e minori di 50 **versano 50€** il primo anno e **30€** per ogni annualità successiva; tutti gli altri produttori di rifiuti pericolosi **versano 15€** il primo anno e **10€** per ogni annualità successiva.
Il versamento del contributo annuale viene effettuato, successivamente all'iscrizione, entro il 30 aprile di ogni anno.

L'accesso al portale RENTRI avviene esclusivamente mediante autenticazione tramite SPID, Carta Nazionale dei Servizi (CNS), Carta d'Identità Elettronica (CIE), al fine di acquisire l'identità digitale del soggetto che accede.

Il RENTRI introduce anche nuovi moduli cartacei e, a regime, un modello di gestione digitale dei formulari di identificazione del trasporto (FIR) e dei registri cronologici di carico e scarico.

Tutte le informazioni sul Rentri sono fornite alla pagina ufficiale https://www.rentri.gov.it/
e sul portale di supporto che fornisce assistenza sull'utilizzo del servizio e risponde alle domande più comuni: Portale Supporto RENTRI.
Ulteriori incontri formativi online sono stati organizzati direttamente dal Ministero. Per tutte le informazioni inerenti le date degli incontri, si può accedere al seguente link: https://www.rentri.gov.it/news/formazione-rentri-calendario-2025.
(S. Santoni)

*****

5) Contributi per il sostegno all'allevamento delle razze autoctone italiane a valere sul *"Fondo per lo sviluppo e il sostegno delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura"*.

E' concesso un contributo una tantum a favore di bovini di razza **Piemontese, Marchigiana, Chianina, Podolica, Sardo Bruna e Sarda** iscritte nel relativo libro genealogico alla data del 31 dicembre 2024, nella misura massima di 100 euro per UBA, nei limiti previsti dalla normativa comunitaria relativa agli aiuti in "*de minimis*".



Le risorse destinate all'aiuto di cui al comma 1 ammontano a **euro 10.000.000.**

Le domande di contributo sono presentate dal singolo allevatore, previa attestazione di iscrizione al libro genealogico rilasciato dall'Associazione nazionale di razza.

I soggetti richiedenti devono disporre di un fascicolo aziendale del SIAN, aggiornato dagli Organismi pagatori territorialmente competente alla data di presentazione della domanda di contributo.
(A. Caprara)

*****

6) In arrivo contributi per il sostegno del comparto bovino da carne a valere sul *"Fondo per lo sviluppo e il sostegno delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura"* .



Soggetti beneficiari del sostegno sono le imprese di allevamento di bovini di razze iscritte ai Libri genealogici con "orientamento carne" che allevano in Italia bovini nati nel 2024 sul territorio nazionale.

Il sostegno spetta per i capi individuati nella Banca Dati Nazionale dell'Anagrafe Zootecnica (BDN), correttamente identificati e registrati, allevati da parte del soggetto beneficiario per almeno 184 giorni maturati nell'anno 2024.

In caso di rapporto di soccida, l'aiuto è riconosciuto per il 25% al soccidario e per il 75% al soccidante, salvo assenso del soccidante che autorizzi il soccidario a ricevere il 100% dell'aiuto.

Agea predispone, mediante proprio applicativo informatico reso disponibile ai produttori interessati sul portale SIAN per il tramite dei rispettivi CAA mandatari, domande di pagamento precompilate che i richiedenti l'aiuto dovranno accettare.

L'importo unitario per capo dell'aiuto a partire dalle informazioni contenute nella Banca Dati Nazionale dell'Anagrafe Zootecnica (BDN), è definito considerando il numero totale di capi ammissibili. L'importo unitario per capo ammissibile è fissato ad un livello non superiore ai 150 euro.
Il sostegno è da intendersi erogabile ai sensi del regolamento (UE) n. 1408/2013 relativo ai contributi in regime «*de minimis*» nel settore agricolo concessi dallo Stato.

Il sostegno ha finalità differenti dalla misura di sostegno accoppiato al reddito di cui al regolamento (UE) 2021/2115, in quanto compensa i maggiori costi dell'allevamento dei bovini ed è destinato anche ai capi non destinati alla macellazione e, pertanto, non si ravvisa rischio di sovracompensazione.
(A. Caprara)

*****



7) FRINGE BENEFIT 2025 - Auto aziendali – cambia il regime fiscale.

In dirittura di arrivo la legge di bilancio 2025 che apporta significative modifiche alla normativa fiscale previgente; relativamente alla regola prevista oggi dall'art. 51 TUIR, in materia di **fringe benefit**, muta in particolare la disciplina relativa alla concessione, da parte del datore di lavoro al dipendente, di auto aziendali per uso promiscuo.

Come si ricorderà secondo l'art. 51 TUIR
"*il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono*."

Tra le tante fattispecie previste la norma sancisce una parziale non concorrenza a formare il reddito dei dipendenti delle concessioni di "*… autoveicoli …. i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio ….. Automobile Club d'Italia …. al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km.*

Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021;"….

In concreto quindi la concessione al lavoratore dell'autovettura ad uso promiscuo precostituisce un reddito imponibile qualora vengano superate le soglie di esenzione di cui all'art. 51, comma 3; al superо dei limiti legali predetti si avrà quindi la totale assoggettabilità dell'intero importo del benefit generandosi trattenute sulla retribuzione sia di natura fiscale e previdenziale.

E' utile rammentare che la regola generale in materia di benefit prevede un importo pari ad € 258,23 €, con possibile esenzione fino ad € 1.000,00 ed € 2.000,00 per i dipendenti che abbiano figli a carico.
La legge di bilancio cambia la regola sopra riassunte stabilendo, dal gennaio 2025, per i veicoli nuovi e concessi in uso promiscuo, di tenere conto, ai fini della determinazione del reddito imponibile, del 50 % dell'importo corrispondente ad una percorrenza annua convenzionale pari a 15.000 km; previsto l'abbattimento al 10 % per i veicoli con alimentazione elettrica ed una riduzione al 20 % per i veicoli con motore ibrido.
(M. Mazzanti)

*****

8) Videosorveglianza in azienda: sicurezza, controlli difensivi e procedimenti disciplinari.



Relativamente al tema dei **controlli in azienda con impianti di videosorveglianza e sistemi tecnologici ed informatici**, si è stabilizzato nell'ultimo decennio un quadro normativo e giuresprudenziale secondo cui **è possibile l'utilizzabilità delle immagini raccolte in azienda dalle telecamere o dei dati tecnologicamente acquisiti con specifici sistemi di controllo anche nell'ambito di un procedimento disciplinare aperto, da parte del datore di lavoro, nei confronti di un collaboratore**.

La materia ha subito negli anni modifiche di sostanza; l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) è stato modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 (Jobs Act) in attuazione di uno specifico criterio di delega (previsto ex art. 1, c. 7, lett. f della legge n. 183/2014); l'art. 23 - sopprimendo il comma 1 del previgente art. 4 che vietava in assoluto "l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" - rivede infatti la disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica tenendo conto sia delle esigenze produttive ed organizzative dell'impresa che la necessaria ed imprescindibile tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Il Jobs Act modifica l'assetto previgente da un lato confermando il principio secondo cui gli strumenti di controllo si possono utilizzare a condizione che sul punto sia stato raggiunto un accordo sindacale ovvero alternativamente l'azienda si sia dotata di una specifica autorizzazione amministrativa in sede

I.T.L .; dall'altro lato la norma esonera i datori di lavoro dalla procedura autorizzativa nei casi di utilizzo degli strumenti indispensabili per l'attività lavorativa (smartphone, PC, tablet, rilevatori di entrata e di uscita e simili). Infatti, il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) e solo dopo l'ottenimento di una specifica autorizzazione all'installazione medesima.

L'accordo sindacale dovrà essere stipulato aziendalmente con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA); per le aziende con unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, gli accordi si dovranno perfezionare con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Anche secondo la riforma Renzi, qualora non sia raggiunto l'accordo con le predette rappresentanze sindacali, la norma confermando il sistema previgente prevede il ruolo sussidiario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, che può sopperire al mancato accordo con le rappresentanze sindacali concedendo direttamente l'autorizzazione; anche in questo caso si prevede che per le aziende operanti su territori diversi sia competente il Ministero del lavoro.

Come detto, è esonerata dal percorso autorizzativo (in sede sindacale o ministeriale) l'installazione degli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e di quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze.



Il **vero focus della nuova norma** è però allocato in altra locuzione, il Jobs Act infatti introduce la **possibilità di utilizzare** "**a tutti i fini connessi ai rapporti di lavoro**" **le informazioni acquisite attraverso i dispositivi di controllo a distanza** (articolo 4, c.3, dello Statuto dei lavoratori, come novellato dall'art. 23 del d.lgs. n.151/2015).
Queste informazioni potranno essere utilizzate, a fronte di adeguata informazione ai lavoratori delle modalità d'uso degli strumenti loro affidati e delle modalità di effettuazione dei controlli in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (privacy).

In sostanza, secondo la nuova normativa, tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro anche di carattere disciplinare.

Con recente pronuncia (Ordinanza 8375/2023) la Corte di Cassazione **conferma** come **il sistema di videosorveglianza può essere utilizzato per comprovare l'inadempimento disciplinare del dipendente**.

La stessa ordinanza (relativa ad un caso occorso ante Jobs Act) conferma peraltro che il ricorso alle registrazioni debba essere rispettoso delle garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori, oltre che delle esigenze organizzative e produttive e della sicurezza sul lavoro.

La raccolta di riprese con sistemi di videosorveglianza è ammessa ad esempio per esigenze di sicurezza quando le telecamere sono orientate verso spazi "accessibili anche a personale non dipendente e non deputati ad accogliere postazioni di lavoro".

Sui controlli difensivi, ammessi anche nel previgete regime, ed avuto riguardo all'utilizzo dei devices

aziendali, si segnala la sentenza 22 settembre 2021, n. 25732 con la quale la Corte di Cassazione si è espressa sulla legittimità del controllo dei dati informatici svolti dal datore di lavoro sugli strumenti assegnati al dipendente (pc, tablet, cellulari e simili) e sull'uso di tali dati a fini disciplinari, tenendo conto dell'equilibrio dei diritti in campo bilanciando gli interessi delle parti ex art. 4 della l. n. 300 del 1970, come novellato nel 2015, in relazione stretta al d.lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i (legge sulla *privacy)*.

La giurisprudenza ha in sostanza definito diverse tipologie di controlli (solitamente effettuati mediante controlli tecnologici), alcuni che riguardano tutti indistintamente i dipendenti, nell'ambito della loro prestazione, e cioè i "controlli a difesa del patrimonio aziendale" - controlli che si dovranno svolgere nel perimetro normativo di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori , e i "controlli difensivi in senso stretto", volti ad accertare specifiche condotte illecite sussistenti in capo a determinati lavoratori.

La Cassazione reputa tali ultimi controlli **legittimi** (anche per i fini disciplinari) **solamente se adottati ex post, dopo l'accertamento dei comportamenti illeciti del dipendente motivato da un fondato sospetto** (a seguito del quale l'azienda abbia disposto i controlli tecnologici) **di cui il datore dovrà fornire prova** (sentenza Cass. n.18168/2023).

Relativamente all'uso dei vari devices aziendali è del tutto indispensabile quindi che il datore di lavoro fornisca ai lavoratori dipendenti una **Policy illustrativa delle finalità** dell'installazione dei sistemi di controllo, le loro caratteristiche, le modalità d'uso e di effettuazione dei controlli, le modalità e i tempi di conservazione dei dati e l'indicazione dei soggetti incaricati nonché delle sanzioni previste in capo ai dipendenti se trasgressori .

Art. 23 D.Lgs. n. 151/2015 (Jobs Act)

L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».

(M. Mazzanti)

*****

9) Patronato Enapa: Disoccupazione agricola – la presentazione della richiesta per l'indennità scade il 31 marzo 2025

Si comunica alle Aziende Agricole e agli operai a tempo determinato che l'indennità spetta ai lavoratori italiani e stranieri, che nel corso del 2024 hanno lavorato nel settore agricolo ed hanno versato contributi per almeno 102 giornate, accreditate nel biennio 2023—2024 oppure tutte nel 2024; in questa ultima ipotesi, l'indennità spetta se il lavoratore ha almeno una giornata di lavoro, anche non agricola, accreditata negli anni precedenti. In caso di contribuzione mista, deve prevalere quella agricola. Gli stranieri hanno diritto all'indennità se titolari di permesso di soggiorno non stagionale, anche se assunti con contratto di lavoro a termine.

Si invitano pertanto gli interessati di anticipare i documenti tramite mail direttamente al Patronato di Via degli Orti, 44 bologna@enapa.it tel. 0516232030/051783980 o agli uffici zonali:
Ufficio zona di Bologna- prendere contatti con il Patronato - Via degli Orti 44 tel. 051-6232030
Uffizio zona di Bazzano – Via Calzolara 22; tel. 051 0454535
Ufficio zona di S. Giorgio di Piano - Via dell'Artigiano 1; Tel. 051893690
Ufficio zona S. Giovanni in Persiceto - Via Caboto 18; tel. 051827301
Ufficio zona di Imola – Via Gronchi 124; tel. 054223135(interno5)
Ufficio zona di Sasso Marconi–Via Castello 7; Vergato-Via della Costituzione 11-cel. 3450656261

Appena sarà disponibile la procedura sul sito dell'Inps si provvederà all'invio delle domande.
Occorrono i seguenti documenti:

- Fotocopia documento di identità (carta di identità valida)
- Numeri di telefono, indirizzi mail
- Per i lavoratori extra-comunitari Fotocopia permesso di soggiorno e del passaporto.
- Iban occorre comunicare i dati della Banca/Posta e se cointestato oppure no

Si precisa che nella domanda dovrà essere dichiarato anche lo stato civile dell'interessato (coniugato dal…; vedovo dal…; separato/ divorziato dal…) ed in caso di soggetto coniugato e richiesta l'indicazione dei dati del coniuge ed il relativo codice fiscale.

La mancanza di tali documenti impedisce la predisposizione e l'invio della domanda all' Inps.
SI INVITANO PERTANTO TUTTI GLI INTERESSATI A RIVOLGERSI PRESSO I NOSTRI UFFICI CENTRALI E PERIFERICI DEL PATRONATO PER INOLTRARE LA DOMANDA PER VIA TELEMATICA ALL'INPS.
(R. Nicoletti)

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/**