QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXXII n° 18 30 Settembre 2025

IN QUESTO NUMERO

1. **CONDIZIONALITA' RAFFORZATA NORMA BCAA 6 – Copertura minima del suolo per evitare di lasciare nudo il suolo nei periodi sensibili.**
2. **"Granaio d'Italia": disponibile l'applicativo a Sian, per la registrazione obbligatoria delle acquisizioni e delle cessioni di cereali..**
3. **Definite le percentuali di compensazione del legno con validità dal 2024.**
4. **Domanda PAC e premi accoppiati: obbligo sementi / materiale vegetativo certificati.**
5. **PATTO DI PROVA licenziamento e tutela reintegratoria.**
6. **Settore agricolo – Riepilogo contribuzione INPS Lavoro dipendente**.

*****



1) CONDIZIONALITA' RAFFORZATA NORMA BCAA 6 – Copertura minima del suolo per evitare di lasciare nudo il suolo nei periodi sensibili.

Si ricorda che, i soggetti tenuti al rispetto degli obblighi della condizionalità rafforzata, al fine di assicurare una copertura vegetale nel periodo più sensibile, sia sui seminativi che sulle superfici a colture permanenti (frutteti e vigneti, salvo deroghe in presenza di motivazioni di ordine fitosanitario riconosciute dalle autorità competenti), devono mettere in atto almeno una tra le seguenti pratiche:

1. **mantenere la copertura vegetale, naturale (inerbimento spontaneo) o seminata, per 60 giorni consecutivi nell' intervallo di tempo compreso tra il 15 settembre e il 15 maggio successivo;**
2. **lasciare in campo i residui della coltura precedente per 60 giorni consecutivi nel periodo di cui al punto 1.**

Per inerbimento spontaneo si intende l'assenza di lavorazioni che compromettano la copertura vegetale del terreno agricolo per il periodo definito. In funzione dell'andamento climatico ordinario, il grado di copertura vegetale di cui alla presente norma può presentarsi anche non continuo e non omogeneo.
Ai fini del rispetto della presente norma, sono ammesse le sole lavorazioni che non alterino la copertura vegetale del terreno o che mantengano sul terreno i residui della coltura precedente (per esempio

discissura, rippatura, iniezione o distribuzione degli effluenti non palabili con tecniche basso emissive).

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

*****

2) "Granaio d'Italia": disponibile l'applicativo a Sian, per la registrazione obbligatoria delle acquisizioni e delle cessioni di cereali.



Si comunica che è operativo il nuovo applicativo per la gestione del registro di carico e scarico dei cereali, sul portale SIAN, al seguente link https://www.sian.it/portale/servizi/cerealicolo-1/registro-dei-cereali .

I soggetti obbligati alla tenuta di tale Registro, sono esclusivamente le imprese che, **"acquisiscono o cedono a qualsiasi titolo"** i cereali.

Rientrano pertanto nell'obbligo anche gli operatori che raccolgono il prodotto dai propri campi e lo immagazzinano nelle proprie strutture. Sono **esentati** dall'obbligo di registrazione i prodotti che sono trasferiti in strutture private o associative all'atto della trebbiatura. In tale caso, la registrazione deve essere effettuata da coloro che gestiscono dette strutture.

Gli operatori devono registrare, in forma cumulativa e aggregata, il volume totale degli acquisti e delle vendite effettuate in ciascun trimestre di dieci diversi prodotti cerealicoli, per cui sussiste l'obbligo di registrazione (frumento duro, frumento tenero e segalato, granturco, orzo, farro, segale, sorgo, avena, miglio e scagliola), se prevedono che la quantità del singolo cereale da essi movimentato sia superiore, nell'anno solare, a:

- 30 tonnellate annue per il frumento duro;
- 40 tonnellate annue per il frumento tenero;
- 80 tonnellate annue per il mais
- 40 tonnellate annue per l'orzo;
- 60 tonnellate annue per il sorgo;
- 30 tonnellate annue per l'avena;
- 30 tonnellate annue per il farro, la segale, il miglio, il frumento segalato e la scagliola.

Sono registrate le quantità totali (in tonnellate, con de□aglio di due decimali) di ciascun prodotto cerealicolo acquistato o ceduto nel trimestre distintamente per origine (provenienza nazionale, unionale o da Paesi terzi).

La registrazione delle operazioni va effettuata entro il **ventesimo** giorno del mese successivo al trimestre di riferimento, intendendosi le chiusure dei trimestri collocate nei giorni **31 marzo, 30 giugno,30 settembre e 31 dicembre**. Pertanto, il primo trimestre da annotare e comunicare al Sian è quello che va dal

primo luglio 2025 al 30 settembre 2025, **quindi, per evitare sanzioni, le prime comunicazioni al Sian andranno effettuate entro il 20 ottobre 2025.**
È opportuno indicare in dichiarazione i prodotti acquisiti prima di quelli ceduti, garantendo un ordine cronologico che agevoli la comprensione e il controllo delle operazioni. Al primo accesso occorrerà quindi registrare tutte le giacenze aziendali, così da poter registrare eventuali movimentazioni in "scarico" dei cereali.

Esclusioni
Sono esclusi dalla tenuta del registro telematico:
le aziende che esercitano, in via prevalente, l'attività di allevamento e le aziende che producono mangimi;
• Gli operatori che utilizzano le quantità di prodotto per il reimpiego aziendale, anche per usi zootecnici;
• tutte le operazioni di carico e scarico relative alla trasformazione dei cereali e ai cereali trasformati;
• i cereali detenuti dalla filiera sementiera da destinare alla semina e/o da reimpiegare in azienda;
• i prodotti che sono trasferiti in strutture private o associative all'atto della trebbiatura non sono oggetto di registrazione. In tale caso, la registrazione deve essere effettuata da coloro che gestiscono dette strutture.

Sanzioni
La norma prevede sanzioni amministrative di importo variabile, da un minimo di 500 euro a un massimo di 4.000 euro, in base al tipo di irregolarità.

Portale
Il sistema dedicato al registro è accessibile dal portale SIAN , previa autenticazione con la propria identità digitale. In caso di problemi di accesso è possibile inviare una mail ordinaria (non PEC) all'assistenza in particolare alla casella di posta dedicata:
registrocereali@L3-SIAN.IT
È inoltre disponibile un numero telefonico di assistenza diretto a cui risponde un operatore che prenderà in carico la vostra richiesta: **06 4577 7247**

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

*****



3) Definite le percentuali di compensazione del legno con validità dal 2024.

Sulla Gazzetta Ufficiale n 215 del 16 settembre 2025 è stato pubblicato il Decreto del 06/08/2025 nel quale sono state stabilite per gli anni 2024 e 2025 le percentuali di compensazione:

PRODOTTO	PERCENTUALE DI COMPENSAZIONE per anno 2024 e 2025	ALIQUOTA IVA
Legna da ardere in tondelli, ceppi, ramaglie o fascine; cascami di legno compresa la segatura	6,4 %	10%
Legno semplicemente squadrato, escluso legno tropicale	6,4%	22%
Legno rozzo, anche scortecciato o semplicemente sgrossato	2%	22%
Pellet di legno	2%	22%

(A. Filippetti)

*****

4) Domanda PAC e premi accoppiati: obbligo sementi / materiale vegetativo certificati.



Si ricorda che, per poter accedere al pagamento dei premi accoppiati, previsti dalla pac, in particolare:

- pomodoro da trasformazione
- barbabietola da zucchero
- soia
- Colza e girasole
- grano duro , solo per le regioni per le quali è previsto

è **obbligatorio** l'utilizzo di sementi della categoria di base o della categoria certificata (di I o II riproduzione), appartenenti a varietà iscritte nei Registri delle Varietà o nel Catalogo Comune europeo, ferma restando la possibilità, per le aziende biologiche, di utilizzare sementi convenzionali qualora quelle in forma biologica non siano disponibili sul mercato.

L'agricoltore, che chiede il riconoscimento di tali premi accoppiati, è tenuto pertanto a conservare fatture e cartellini varietali relativi alle sementi utilizzate.

(S. Santoni)

*****

5) PATTO DI PROVA licenziamento e tutela reintegratoria.

Importante pronuncia della cassazione in ordine al patto di prova. Come noto, secondo l'art. 2096 del cod.civ., l'assunzione del prestatore di lavoro può prevedere un periodo di prova che deve risultare da atto scritto. In tale ambito sia l'azienda che il dipendente sono rispettivamente tenuti a consentire

e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti puo' recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennita'. Se la prova e' stabilita per un tempo minimo necessario, la facolta' di recesso non puo' esercitarsi prima della scadenza del termine.



Esaurito il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva. Nel tempo, e sotto innumerevoli profili, sulla prova si è determinata una fiorente giurisprudenza.
Da ultimo si intende commentare una pronunzia della Cassazione del 29 agosto 2025 che ha stabilito una nuova ed importante conseguenza relativamente ad un patto di prova privo dei requisiti di legittimità.
Da ricordare che, per il **settore agricolo**, la contrattualistica collettiva di settore ha definito il **patto di prova per tutte le figure del lavoro dipendente:**

- per gli operai a tempo indeterminato il periodo di prova è pari 26 giorni;
- per le figure specializzate: 20 giorni per i qualificati, 14 giorni per i lavoratori comuni;
- per il personale a tempo determinato, la prova è limitata a due giorni semprechè l'assunzione sia prevista per un periodo superiore a trenta giorni (art. 15 CCNL 23 maggio 2022);
- per gli impiegati agricoli (art. 9 CCNL 7 luglio 2021) la prova è invece pari a 2 mesi per il personale inquadrato nella 4, 5 e 6 categoria, pari a 4 mesi per i quadri e per i dipendenti inquadrati nella 1, 2 e 3 categoria.;
- per il personale dirigente (CCNL 21 maggio 2025) l'art. 6 prevede il periodo di prova nel massimo di 6 mesi.

La Cassazione interviene oggi sulla impugnata sentenza della Corte di Appello di Venezia con la quale si era stabilita la nullità del patto di prova in quanto lo stesso, pur contrattualizzato per iscritto tra le parti, non descriveva, neppure in forma minimale, le mansioni oggetto della prova, non essendo sufficiente per i giudice del secondo grado, il richiamo alla posizione di capo servizio propria del dipendente interessato, ed ancora poiché il patto conteneva sostanzialmente il mero rinvio alla declaratoria contrattuale, ritenuto non sufficiente; nel contesto peraltro, secondo la Corte di Appello, nessun rilievo potevano assumere le corrispondenze intercorse tra le parti (a mezzo mail) prima della stipulazione del contratto di lavoro, non idonee a far desumere gli elementi essenziali delle specifiche mansioni cui sarebbe stato addetto il dipendente; parimenti secondo la Corte di Appello di Venezia le conseguenze sanzionatorie, in caso di nullità del contenuto del patto di prova per la sua indeterminatezza, andavano individuate in quelle di insussistenza del fatto.

La pronunzia della Cassazione in commento contiene una interessante disamina della questione del patto di prova analizzata nel tempo sotto numerosi profili richiamando sentenze anche remote - ad esempio la Corte ha sancito (Cass. n. 21996/2023) che per la valutazione di specificità del patto di prova occorre considerare la non necessità di descrizione in dettaglio delle singole mansioni in presenza di svolgimento di attività di contenuto intellettuale, (Cass. n. 17591 del 2014), la possibilità di rinvio per relationem al contratto collettivo applicabile (Cass. n. 9597 del 2017, Cass. n. 11722 del 2009) e, ai fini dell'interpretazione del contratto, l'utilizzo di elementi extratestuali ricavabili dalla condotta delle parti, quali il pregresso bagaglio lavorativo esplicitato nel curriculum, ritenuto consentito (Cass. n. 553/2022, Cass. n. 24560/2016, Cass. n. 16181/2017) – valutando i principi testè riassunti, unitamente alle conseguenze sulla nullità genetica del patto di prova, tenendo in considerazione la sentenza della Corte Costituzionale n. 128 del 2024 con la quale è stata dichiarata la illegittimità costituzionale dell'art. 3 co. 2 del D.lgs. n. 23 del 2015 nella parte in cui non prevede che la reintegra attenuata trovi applicazione anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente

dimostrata, in giudizio, l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro.

Il percorso della giurisprudenza

- La mancata stipula del patto di prova per iscritto in epoca anteriore o almeno contestuale all'inizio del rapporto di lavoro (Cass. n. 25 del 1995; Cass. n. 5591 del 2001; Cass. n. 21758 del 2010) come il caso della mancata specificazione delle mansioni da espletarsi (per tutte Cass. n. 17045 del 2005) in caso di cessazione unilaterale del rapporto di lavoro per mancato superamento della prova è inidonea a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento e non si sottrae alla disciplina limitativa dei licenziamenti (Cass. n. 16214 del 2016; Cass. n. 17921 del 2016).
- La nullità della clausola che contiene il patto di prova, in quanto parziale, non si estende all'intero contratto ma determina la automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio, in conformità del meccanismo prefigurato dall'art. 1419, comma 2 cod. civ. (Cass. n. 21698 del 2006, Cass. n. 14538 del 1999, Cass. n. 5811 del 1995, Cass. n. 11427 del 1993).
- Il licenziamento ad nutum intimato in relazione ad un patto di prova nullo genera la trasformazione dell'assunzione in definitiva e comporta il venir meno del regime di libera recedibilità; il recesso nel caso equivale ad un ordinario licenziamento soggetto alla verifica giudiziale della sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo (Cass. n. 16214 del 2016, Cass. n. 7921 del 2016, Cass. n. 21506 del 2008, Cass. n. 17045 del 2005, Cass. n. 2728 del 1994).
- con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 23 del 2015 (Jobs Act), ma prima della sentenza della Corte Costituzionale richiamata la nullità della clausola di prova, determinava la automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio ed il venir meno del regime di libera recedibilità e di conseguenza il recesso "ad nutum", equivaleva ad un ordinario licenziamento assoggettato alla regola della tutela indennitaria senza possibilità di reintegrazione (Cass. n. 20239/2023).

La odierna sentenza della Cassazione, sulla base della pronunzia della Corte Costituzionale (sentenza n. 128 del 2024) sancisce invece che il recesso disposto dall'azienda datrice di lavoro per il mancato superamento di un patto di prova "geneticamente nullo" (cioè che non esiste) qualifica una ipotesi di licenziamento privo di giustificazione per insussistenza del fatto materiale, perché manca l'esistenza del fatto posto a fondamento della ragione giustificatrice del patto, traducendosi il recesso in un licenziamento *ad nutum* perché svincolato totalmente dal fatto (insussistente) posto alla base di esso, con il riconoscimento, quindi, al dipendente allontanato della tutela reintegratoria (che comporta il ritorno del lavoratore in azienda) con il risarcimento economico che sarà da remunerare nel limite delle 12 mensilità (salva la facoltà del dipendente di richiedere l'indennità sostitutiva per 15 mensilità, di cui alla legge Fornero, in alternativa al rientro sul posto di lavoro). In sostanza se non esiste un valido patto di prova, viene a mancare la necessaria "giustificatezza" del licenziamento che resta perciò un recesso privo di giustificazione.

Ovvie le conseguenze per i datori di lavoro: il patto di prova magari inserito nel contratto individuale di assunzione, per essere valido ed azionabile senza incorrere in contenziosi rilevanti e relative spese o costi, dovrà contenere una più accurata, specifica e precisa, quando non circostanziata, descrizione dei compiti concreti propri della mansione assegnata al dipendente appena assunto e oggetto quindi della prova, compiti che saranno appunto scrutinati e valutati al fine di decretare - nei termini contrattuali - il supero od il non supero della prova, con la conseguente trasformazione del rapporto o con la risoluzione dello stesso.

(M. Mazzanti)

*****



6) Settore agricolo – Riepilogo contribuzione INPS Lavoro dipendente

Ripubblichiamo, di seguito, le tabelle sintetiche relative alla contribuzione dovuta dalle imprese agricole per il proprio personale dipendente e per i collaboratori, valevoli per l'anno 2025.

Tab. 1 - Operai agricoli e florovivaisti

Voci Contributive	Operai a tempo indeterminato			Operai a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Aziende agricole tradizionali	47,3365	38,4965	8,84	47,1365	38,2965	8,84
Aziende agricole con processi produttivi di tipo industriale	49,3365	40,4965	8,84	49,1365	40,2965	8,84
Aziende diretto coltivatrici	45,8065	36,9665	8,84	45,6065	36,7665	8,84

Tab. 2 Impiegati Quadri e Dirigenti agricoli

Voci Contributive	Impiegati a tempo indeterminato			Impiegati a tempo determinato		
	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore	In complesso	A carico azienda	A carico lavoratore
Impiegati e Quadri						
Totale contributi Inps	34,47	25,63	8,84	35,87	27,03	8,84
Totale contributi Enpaia	11,00	9,00	2,00	11,00	9,00	2,00
Dirigenti						
Totale contributi Inps	32,97	24,13	8,84	34,37	25,53	8,84
Totale contributi Enpaia	12,00	9,50	2,50	12,00	9,50	2,50

Tab. 3 - Riepilogo generale aliquote contributive nel 2025

Tipo di contribuzione	Operai a tempo indeterminato		Operai a tempo determinato		Impiegati a tempo indeterminato		Impiegati a tempo determinato	
	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore
Imprese agricole tradizionali								
Ordinaria	38,4965	8,84	38,2965	8,84	25,63	8,84	27,03	8,84
Zone Montane	9,8491	8,84	9,7991	8,84	6,6325	8,84	6,9825	8,84
Zone svantaggiate	12,5229	8,84	12,4589	8,84	8,4056	8,84	8,8536	8,84

Imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale								
Ordinaria	40,4965	8,84	40,2965	8,84	25,63	8,84	27,03	8,84
Zone Montane	10,3491	8,84	10,2991	8,84	6,6325	8,84	6,9825	8,84
Zone svantaggiate	13,1629	8,84	13,0989	8,84	8,4056	8,84	8,8536	8,84
Imprese agricole diretto coltivatrici								
Ordinaria	36,9665	8,84	36,7665	8,84	24,10	8,84	25,50	8,84
Zone Montane	9,4666	8,84	9,4166	8,84	6,250	8,84	6,600	8,84
Zone svantaggiate	12,0333	8,84	11,9693	8,84	7,916	8,84	8,364	8,84

Tab. 4 - Collaboratori Coordinati e Continuativi

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria	35,03	23,35	11,68
Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria titolari di partita iva	26,07	17,38	8,69
Soggetti pensionati o iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria	24,00	16,00	8,00

Tab. 5 - Associati in partecipazione

Voci contributive	In complesso	A carico committente	A carico collaboratore
Soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria	33,72	18,55	15,174
Soggetti pensionati o iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatori	24,00	13,20	10,80

(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/**