QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

ANNO XXXII N° 20 31 OTTOBRE 2025

IN QUESTO NUMERO

1. **Conferimento Delega Unica.**
2. **Memorizzazione e trasmissione telematica corrispettivi.**
3. **Corsi Sanità Animale: Formazione obbligatoria operatori e professionisti degli animali.**
4. **Senato: approvata la legge delega in materia di retribuzione e contrattazione collettiva.**
5. **Controlli sui dipendenti tra videosorveglianza e utilizzo di investigatori privati.**

1. CONFERIMENTO DELEGA UNICA



Il Provvedimento del Direttore dell' Agenzia delle Entrate n 321918 del 07 agosto 2025 ha stabilito che **dal 08/12/2025** sarà attiva la **nuova Delega Unica**.

Il contribuente con un' unica delega potrà autorizzare alla consultazione uno, alcuni o tutti i servizi di :

- Consultazione del cassetto fiscale
- Tutti i servizi di Fatturazione elettronica e corrispettivi telematici
- Acquisizione dei dati ISA e per il CPB (concordato preventivo biennale)
- Servizi on – line dell' Agenzia delle Entrate – Riscossione

Sarà l'intermediario delegato che trasmetterà la delega all' Agenzia delle Entrate. Si possono autorizzare fino a 2 intermediari.

La **Delega Unica** scade il 31/12 del quarto anno successivo a quello di conferimento.

Le deleghe già attive prima del 08/12/2025 saranno valide fino alla loro scadenza originaria e non oltre il 28/02/2027.

Dal 08/12/2025 per rinnovare/ attivare/revocare le deleghe si utilizzeranno le nuove modalità.

(A. Filippetti)

2. MEMORIZZAZIONE E TRASMISSIONE TELEMATICA CORRISPETTIVI.

Dal prossimo **01/01/2026** ci sarà un nuovo obbligo introdotto dalla **legge di Bilancio 2025** che riguarda i Registratori Telematici (RT).

Ci sarà l'obbligo di collegare il POS e gli scontrini telematici tramite un collegamento tecnico.

È **necessario contattare gli installatori per adeguare il software dei dispositivi con le nuove disposizioni.**

Il registratore telematico, dopo il collegamento, invierà all' Agenzia delle Entrate sia tutte le transazioni elettroniche del POS, tranne i dati sensibili del cliente, sia l'importo complessivo dei pagamenti elettronici giornalieri del Registratore Telematico.

In questo modo emergerà l'eventuale incoerenza tra incassi (pagamenti POS) e scontrini emessi, misura adottata per il contrasto all'evasione fiscale.

Se non verranno adottate queste modifiche saranno previste delle sanzioni:

- euro 100 per ciascun invio (con un max di 1.000 euro a trimestre) in caso di violazione della memorizzazione e trasmissione dei pagamenti elettronici, senza possibilità di applicazione del cumulo giuridico
- euro da 1.000 a 4.000 in caso di non collegamento tra RT e POS.

(A. Filippetti)



3. CORSI SANITÀ ANIMALE: FORMAZIONE OBBLIGATORIA OPERATORI E PROFESSIONISTI DEGLI ANIMALI..



Il Decreto del Ministero della Salute del 06 settembre 2023, stabilisce l'obbligo ad acquisire, mantenere e sviluppare conoscenze in materia di sanità animale in base al Regolamento 2016/429 "**Normativa in materia di Sanità animale**" per **tutti gli operatori ed i trasportatori i cui stabilimenti o attività sono soggetti all'obbligo di identificazione e registrazione nel Sistema I&R (Identificazione e Registrazione).**

Pertanto, è **obbligatoria** la formazione per i seguenti soggetti:

- gli allevatori professionisti con capi identificati e registrati presso stabilimenti registrati o riconosciuti in BDN (Banca Dati Nazionale Zootecnia);
- gli operatori ed ai trasportatori i cui stabilimenti o attività sono soggetti all'obbligo di identificazione e registrazione nel Sistema di Identificazione e Registrazione (I&R) in BDN.



I corsi sono differenziati per specie o gruppi di specie differenti:
ungulati (bovini, ovini e caprini, equini, suini, camelidi, cervidi e renne);
pollame e altri volatili in cattività;
lagomorfi (conigli e lepri);
animali terrestri invertebrati, incluse gli animali di elicicoltura;
animali di apicoltura;
animali di acquacoltura.

I corsi dovranno avere una durata di almeno **diciotto ore**, da svolgersi **o in presenza, o da remoto, o in modalità mista**.
Sono soggetti all'obbligo formativo anche gli operatori degli animali da compagnia quali:
Cani, gatti e furetti
Invertebrati e animali acquatici ornamentali
Anfibi e rettili
Volatili
Roditori e conigli.

I corsi, per queste tipologie di gruppi/specie dovranno avere una durata minima di **otto ore.**
Al termine del corso, a seguito del superamento di una prova finale, viene consegnata l'attestazione che sarà necessaria in caso di controllo.
Per gli operatori ed i professionisti in attività, l'obbligo formativo deve essere assolto e**ntro il 31/12/2025.**
A decorrere dal 1° gennaio 2026 l'assolvimento dell'obbligo formativo sarà condizione indispensabile per la registrazione in BDN e nel Sistema I&R dell'allevamento.

Sono **esclusi** da tale adempimento, gli operatori che hanno obbligo di formazione continua in ragione di norme diverse dai decreti legislativi n. 134 e n. 136 del 5 agosto 2022 a condizione che la suddetta formazione includa i contenuti previsti dal D.M. del 06 settembre 2023 e gli operatori che si occupano di animali detenuti in allevamenti familiari e in allevamenti amatoriali di animali da compagnia.

Si comunica inoltre che **Confagricoltura ha sottoscritto con l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie (IZSVe) apposita convenzione per la fornitura di corsi di formazione a distanza (FAD) in modalità asincrona. Per conoscere i dettagli, i corsi attivati e i relativi costi riservati agli aderenti alla convenzione, potete contattare il Tecnico del vostro ufficio zona di riferimento**.

Per conoscere gli Enti e/o gli istituti che organizzano a livello nazionale i corsi relativi alla Sanità Animale potete consultare il link al seguente sito **Piattaforma Nazionale Formazione Operatori, Trasportatori, Professionisti degli animali, che indica tutti i corsi in presenza ed in FAD**
.

Il **Ministero della Salute** ha chiarito, che l'obbligo formativo è in capo a:

- Rappresentate legare nel caso in cui l'operatore sia una persona giuridica, il quale può delegare ad ottemperare all'obbligo formativo previsto per gli operatori, la persona fisica che si occupa stabilmente degli animali detenuti in ogni stabilimento registrato a suo nome.
- qualora l'operatore soggetto all'obbligo formativo sia una persona fisica e risulti registrato in BDN con tale ruolo per più stabilimenti, oltre a dover essere formato egli stesso, può individuare per ogni stabilimento la persona fisica che seguirà i corsi di formazione per gli operatori, in quanto si occupa stabilmente degli animali ivi detenuti.

Si fa presente, che l'operatore, o suo delegato o, laddove individuata, la persona che in ogni stabilimento si occupa stabilmente degli animali ivi detenuti, sono tenuti a fornire istruzioni sulle buone prassi da adottare ai soggetti che prestano lavoro nello stabilimento, se diversi dai professionisti degli animali, adeguate alle specifiche mansioni svolte.

(S. Santoni)

4. SENATO: APPROVATA LA LEGGE DELEGA IN MATERIA DI RETRIBUZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

L'Assemblea del **Senato**, lo scorso 23 settembre 2025, ha approvato, con 78 voti favorevoli e 52 contrari, il D.D.L. n. 957 (legge delega), con il quale si conferiscono al Governo rilevanti deleghe in tema di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, di procedure di controllo e informazione; come precisato dal relatore, sen. Zaffini (Fratelli d'Italia), il provvedimento conferisce al Governo le predette deleghe unicamente per gli operatori privati e con esclusione dei lavoratori pubblici.

Il disegno di legge n. 957 originariamente era stato promosso dai deputati dell'opposizione (primi firmatari Conte, Fratoianni, Richetti, Schlein, Bonelli e Magi) ma in data 5 dicembre 2023 tutti i proponenti hanno ritirato, prima della approvazione del testo emendato dalla Camera dei deputati, la propria sottoscrizione.

L'articolato fissa i principi atti a garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi; introduce importanti regole per gli appalti; previsti obblighi per le imprese onde riconoscere trattamenti economici non inferiori a quelli dei CCNL di settore.

Il disegno delega si propone di **assicurare** il rinnovo tempestivo dei contratti, la partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa e strumenti di monitoraggio tramite codici contrattuali e flussi INPS. Previsto il potenziamento delle procedure di comunicazione e controllo, anche attraverso la condivisione di tecnologie e banche dati, per il contrasto del lavoro irregolare e dell'evasione contributiva.

Il governo ha sei mesi di tempo per definire la nuova norma di legge.

Vediamo **in sintesi** le principali questioni poste dalla legge delega.



La legge delega, all'art. 1, prevede i principi utili al fine di garantire ai dipendenti una retribuzione proporzionata e sufficiente (ex art. 36 Cost.), rafforzando la contrattazione collettiva e stabilendo criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi come previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati, ponendosi all'uopo alcuni obiettivi:
a) **assicurare** ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi;
b) **contrastare** il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori;
c) **stimolare** il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori;
d) **contrastare** i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (cosiddetto «dumping contrattuale»).

La delega enuclea importanti principi quali:

- definire, avuto riguardo al numero delle imprese e dei dipendenti e per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati; lo scopo è quello di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo dei contratti collettivi nazionali di lavoro concretamente applicati nella maggioranza delle imprese costituisca la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria;
- stabilire per le società appaltatrici e subappaltatrici, in tutti gli appalti di servizi, l'obbligo di riconoscere a tutti lavoratori interessati trattamenti economici complessivi minimi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto. Previsto poi sul punto il potenziamento delle misure di verifica e di controllo onde rendere effettivi i predetti obblighi;

- estendere i trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ai lavoratori non coperti da contrattazione collettiva, applicando a costoro il contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria di lavoratori più affine;
- prevedere strumenti per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello tenendo conto dall'incremento del costo della vita e delle esistenti differenze su base territoriale;
- prevedere strumenti informativi ed indicativi (indicazione obbligatoria, nell'ambito dei flussi INPS - UNIEMENS del codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al singolo rapporto di lavoro, così come nelle comunicazioni obbligatorie e nelle buste paga; in presenz adi tali indicatori si potranno riconoscere ai datori di lavoro le agevolazioni economiche e contributive di legge;
- introdurre strumenti a sostegno del tempestivo rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, prevedendosi anche il diretto intervento del Ministero;
- procedere alla riforma della vigilanza del sistema cooperativo (in particolare in ordine alla natura mutualistica) al fine di rafforzare la concorrenza e per il contrasto all'evasione fiscale e contributiva;
- onde valorizzare nelle imprese un modello partecipativo e l'interesse comune dei lavoratori e dell'imprenditore alla prosperità dell'azienda - sul modello tedesco (mitbestimmung) ed, in Italia, seguendo le proposte per la cogestione sostenute dalla CISL - la delega intende definire un nuovo quadro normativo inerente i modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa

La proposta approvata dalla Senato delega poi il Governo (art. 2) a definire nuove regole in materia di controlli e informazione sulla retribuzione dei lavoratori e sulla contrattazione collettiva con lo scopo specifico di aumentare la trasparenza circa le dinamiche salariali e contrattuali per ciascuna categoria di lavoratori e settore di attività, di contrastare il dumping contrattuale, i fenomeni di concorrenza sleale, l'evasione fiscale e contributiva e il ricorso a forme di lavoro sommerso o irregolare in danno dei lavoratori.

Quanto sopra perseguendo i seguenti criteri:
- **razionalizzare** le modalità di comunicazione tra le imprese e gli enti pubblici in materia di retribuzioni e applicazione della contrattazione collettiva;
- **perfezionare** le disposizioni in materia di ispezioni e controlli e le azioni di contrasto del lavoro sommerso o irregolare, **perseguire** l'evasione contributiva e assicurativa e **contrastare** l'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro non rappresentativi con finalità elusive in danno dei lavoratori e degli enti previdenziali, introducendo anche forme di rendicontazione pubblica e di monitoraggio circa i fenomeni distorsivi del mercato del lavoro, anche in raccordo con gli apparati ispettivi INL e l'ITL.

(M. Mazzanti)

5. CONTROLLI SUI DIPENDENTI TRA VIDEOSORVEGLIANZA E UTILIZZO DI INVESTIGATORI PRIVATI.

Sempre più frequentemente i datori di lavoro ricorrono alle agenzie investigative private al fine di sottoporre a controlli i propri dipendenti vuoi per esigenze di carattere difensivo, per la tutela del patrimonio aziendale, vuoi in relazione ad abusi perpetrati dal lavoratore (permessi 104, malattie e simili).

Il datore di lavoro deve però tenere conto di un robusto apparato normativo posto a tutela del dipendente (anche infedele), vuoi di fonte legale o contrattuale, delle pervasive regole vigenti in materia di riservatezza e dei principi definiti in tema dallo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) che già limitava le possibilità di controllo per il tramite di guardie giurate (artt. 2 e 3) come con metodi audiovisivi e altri strumenti di controllo (art. 4).



Sistemi di controllo aziendali mediante audiovisivi e simili

La norma da ultimo citata è stata modificata con il Jobs Act (art. 23 D.Lgs. n. 151/2015); attualmente infatti

"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 mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti .....possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro...Le informazioni raccolte .....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".

La disposizione esonera 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; secondo il nuovo art. 4 S.d.L. tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro anche di carattere disciplinare.

Da notare le recenti pronunzie della Cassazione secondo cui (Ordinanza n. 8375/2023) si conferma come il sistema di videosorveglianza possa essere utilizzato per comprovare l'inadempimento disciplinare del dipendente; relativamente ai controlli difensivi la sentenza Cass. n. 25732/2021 si è pronunciata 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 poi chiarito che sia i controlli a "**difesa del patrimonio aziendale**" che i "**controlli difensivi in senso stretto**", volti ad accertare specifiche condotte illecite sussistenti in capo a determinati lavoratori sono legittimi (anche per i fini disciplinari) solamente se adottati ex post, dopo l'accertamento dei comportamenti (sentenza Cass. n.18168/2023).

Fondamentale è, in merito all'uso dei vari devices aziendali; 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.

Controlli mediante agenzie investigative

Anche le **agenzie investigative** possono essere utilizzate per individuare eventuali condotte illecite dei dipendenti, anche in tale ipotesi i controlli devono rispettare avvenire la privacy e della dignità del lavoratore.

Sono vietate le indagini tese a verificare il corretto e diligente adempimento della prestazione lavorativa dei propri dipendenti.

Attraverso le agenzie investigative si possono tutelare sia i beni aziendali che l'immagine dell'azienda (Cass. Ord. n. 30079/2024) come anche sono ammessi i controlli tesi a verificare possibili comportamenti illeciti del dipendente estranei alle ordinarie attività lavorative (utilizzo dei permessi Legge 104), come sullo ststo di malattia del lavoratore.

Sul tema si segnala la recente ordinanza della Cassazione (del 20 agosto scorso) n. 23578/2025 in merito ai disposti controlli da parte aziendale del rispetto dell'obbligo, posto in capo al dipendente, di garantire la reperibilità nelle fasce orarie stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
Secondo la pronunzia i controlli, nel caso pedinamenti continuativi svolti da un investigatore privato per oltre 2 settimane, sono stati considerati eccessivamente invasivi della vita privata del lavoratore e realizzati in violazione dei principi di proporzionalità e minimizzazione, ribadendosi che in nessun caso può essere giustificato un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore.

Anche relativamente ai limiti di azione delle agenzie investigative si è formata una importante giurisprudenza; relativamente ai luoghi si è chiarito che i controlli tramite le agenzie sono possibili unicamente se non riguardano l'adempimento della prestazione lavorativa all'interno dei locali aziendali (pronunzie Cass. n. 25287/2022 e n. 17004/2024); i controlli debbono svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro; sono invece legittime le verifiche nell'ambito dell'orario di lavoro onde accertare eventuali attività illecite o concorrenziali svolte dal dipendente; le attività investigative non possono riguardare la vita privata del dipendente se non rilevante rispetto ai fini lavorativi ed essere invasive e condotti senza violare la riservatezza del lavoratore (Cass. n. 34092/2021); i controlli debbono essere specifici, mirati e proporzionati allo scopo difensivo od accertativo che si intende verificare; in sostanza i controlli non possono tradursi in una attività di sorveglianza generalizzata o continua del dipendente (Cass. n. 18168/2023).

Si potranno quindi **verificare** ed **accertare**, con i controlli da parte delle agenzie investigative, i comportamenti illeciti del dipendente che possano generare lesione al patrimonio aziendale o se sono configurabili reati di abuso di diritti; normalmente si affidano agli investigatori privati le indagini onde perseguire le false malattie, le false timbrature, eventuali appropriazioni indebite o furti, atti di concorrenza sleale, l'utilizzo improprio di beni aziendali , l'illegittimo utilizzo di permessi legge 104 o simili. Nella pratica si conoscono indagini disposte relativamente a reati gravi commessi dal dipendente e di nocumento all'immagine aziendale.

Ritornando alla recente pronunzia della Corte di Cassazione n. 23578/2025, si tenga presente che i controlli difensivi del datore, in definitiva sono possibili unicamente se si è in presenza fondato sospetto di illecito ovvero se siano mancanti forme di controllo diverse e tali da assicurare la finalità dell'indagine disposta a carico del dipendente senza invadere la sfera privata del lavoratore e dei familiari (nel caso di specie la visita fiscale INPS che avrebbe verificato il rispetto delle fasce di reperibilità nel corso della malattia.

(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/**