QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

ANNO XXXII N° 22 30 NOVEMBRE 2025

IN QUESTO NUMERO

1. **Agricampeggi: nuove regole catastali e scadenza al 15 dicembre 2025.**
2. **Norma di condizionalità "rafforzata" BCAA7 – rotazione delle colture nei seminativi.**
3. **Dipendenti - Legge di Bilancio 2026: Misure fiscali, previdenziali e per il lavoro.**
4. **Decreto Pacchetto Agricoltura.**

1. AGRICAMPEGGI: NUOVE REGOLE CATASTALI E SCADENZA AL 15 DICEMBRE 2025.

Dal **1° gennaio 2026** entrano in vigore **importanti novità** in materia catastale per gli **agricampeggi**, ossia le aree attrezzate per l'ospitalità all'aperto gestite da aziende agricole nell'ambito dell'attività agrituristica (Legge 96/2006).

Le disposizioni derivano dal cosiddetto Decreto Omnibus (DL 113/2024) e richiedono, entro il 15 dicembre 2025, un adeguamento della situazione catastale da parte delle aziende interessate.

COSA CAMBIA

La principale novità riguarda la determinazione della rendita catastale: roulotte, caravan, camper e case mobili non concorrono più alla valutazione catastale, anche quando collocate stabilmente nelle piazzole.

Per contro, viene introdotto un nuovo criterio di valorizzazione delle aree destinate al pernottamento, che dovranno essere rivalutate rispetto al valore di mercato nelle seguenti misure:

- +85% per le aree attrezzate con impianti e servizi (allaccio elettrico, acqua, scarichi, ecc.);
- +55% per le aree destinate al pernottamento ma non attrezzate.

Sono considerate "**attrezzate**" anche le zone servite da impianti centralizzati, non necessariamente presenti sulla singola piazzola.



PERCHÉ LA NORMA RIGUARDA GLI AGRICOLTORI

La disciplina non si applica solo ai campeggi turistici tradizionali, ma anche agli agricampeggi gestiti da imprenditori agricoli, e quindi interessa pienamente l'attività agrituristica.

Una novità rilevante soprattutto per le aziende che stanno investendo in turismo rurale, turismo lento e accoglienza itinerante.

OBBLIGHI E TEMPISTICHE
Le imprese devono procedere all'aggiornamento catastale della propria struttura entro il **15 dicembre 2025.**

Gli aggiornamenti, se presentati entro tale termine, avranno effetto retroattivo dall'1 gennaio 2025.

Restano soggetti alle regole ordinarie di accatastamento i fabbricati accessori come blocchi servizi, tettoie, reception e bar.

A CHI RIVOLGERSI
L'aggiornamento catastale richiede competenze tecniche specifiche (Pre.Geo e Do.C.Fa).

Si consiglia pertanto di rivolgersi a professionisti abilitati, quali:
- tecnici catastali e topografi;
- geometri, periti agrari, ingegneri e architetti abilitati alla presentazione di pratiche Pre.Geo e Do.C.Fa;

L'associazione può fornire orientamento preliminare, ma la presentazione degli atti compete esclusivamente a professionisti tecnici.

SANZIONI
Il mancato aggiornamento comporta:
- sanzione da € 1.032 a € 8.264;
- possibile aggiornamento d'ufficio da parte dell'Agenzia delle Entrate, con costi a carico dell'azienda.

(M. Casali)

2. NORMA DI CONDIZIONALITÀ "RAFFORZATA" BCAA7 – ROTAZIONE DELLE COLTURE NEI SEMINATIVI.



Si ricorda che tale norma si applica alle superfici a seminativo in pieno campo e senza protezioni.

Sono **esenti** da qualsiasi obbligo le aziende:
a. con una superficie di seminativi fino ai 10 ettari;
b. i cui seminativi sono totalmente costituiti da colture sommerse;
c. i cui seminativi sono utilizzati per più del 75 % per la produzione di erba o altre piante erbacee da foraggio, costituiti da terreni lasciati a riposo, investiti a colture di leguminose (compresa erba medica) o sottoposti a una combinazione di tali tipi di impieghi;
d. la cui superficie agricola ammissibile (comprese le colture permanenti) è costituita per più del 75 % da prato permanente, utilizzata per la produzione di erba o altre piante erbacee da foraggio (esclusa erba medica) o investita a colture sommerse per una parte significativa dell'anno o per una parte significativa del ciclo colturale o sottoposta a una combinazione di tali tipi di impieghi.

Le superfici coltivate con metodo biologico e quelle condotte secondo i disciplinari della Produzione Integrata sono considerate conformi (ipso facto) ai requisiti della presente norma. In caso di aziende parzialmente in BIO/integrato, la BCCA7 si applica alle superfici non in regime BIO/integrato.

Dopo aver verificato la presenza di eventuali condizioni di deroga, sul complesso dei terreni a seminativo dell'azienda su cui si applica la norma, è obbligatorio adottare **alternativamente** una delle seguenti pratiche

➢**1. Rotazione: che consiste in un cambio di coltura all'anno a livello di parcella.**
Tale obbligo non si applica nel caso di colture pluriennali, erbe e altre piante erbacee da foraggio e terreni lasciati a riposo.
Il cambio di coltura è inteso come cambio di genere botanico e, pertanto, non ammette la monosuccessione dei seguenti cereali: frumento duro, frumento tenero, triticale, spelta, farro.
Ai fini del rispetto della presente norma, sono ammesse le colture secondarie che concorrono ad assolvere l'obbligo di rotazione, purché adeguatamente gestite, cioè portate a completamento del ciclo produttivo e che permangono in campo per almeno 90 giorni.

➢**2. Diversificazione: che consiste nel prevedere una diversificazione colturale, nel periodo compreso tra il 9 aprile e il 30 giugno, nel rispetto dei seguenti requisiti minimi**:
a) se la superficie aziendale a seminativo è superiore a 10 ettari fino a 30 ettari, la diversificazione consiste nella coltivazione di almeno due colture diverse sui seminativi. La coltura principale non supera il 75 % di detti seminativi;
b) se la superficie aziendale a seminativo è superiore a 30 ettari, la diversificazione consiste nella coltivazione di almeno tre colture diverse sui seminativi. La coltura principale non occupa più del 75 % e le due colture principali non occupano insieme più del 95 % di tali seminativi.

Si precisa che per "***diversificazione colturale***" si intende:
1) colture appartenenti a generi botanici differenti (**frumento duro, frumento tenero, triticale, spelta, farro sono tutte genere triticum e non diversificano tra loro**);
2) colture appartenenti ad una specie diversa nel caso di brassicacee, solanacee e cucurbitacee;
3) terreni lasciati a riposo;
4) erba o altre foraggere (escluso il mais e il sorgo da foraggio, da insilato, ecc.).

Si ricorda che coloro che presentando richiesta per un ecoschema o un impegno agro-climatico, dovranno adempiere agli impegni specifici previsti dall'intervento.

Per le opportune verifiche sul rispetto della norma potete contattare il tecnico del proprio ufficio zona di riferimento.

(S. Santoni)

3. DIPENDENTI - LEGGE DI BILANCIO 2026: MISURE FISCALI, PREVIDENZIALI E PER IL LAVORO.

Come è noto, è attualmente all'esame del Parlamento la **Manovra 2026**; dall'esame del provvedimento nel suo complesso (ma solo alla definitiva ratifica, che per tradizione è prevista per fine anno) si potrà ipotizzare la linea di indirizzo governativa relativamente al bilancio pubblico ed allo sviluppo del paese, pur in un contesto congiunturale di elevata incertezza e scarsità di risorse. Un dato comunque svetta su tutto: lo Stato italiano, come attesta il Documento Programmatico di Bilancio, spende una somma imponente pari ad € 1.109,154 (in milioni di euro) per la quota del 50,4% del Prodotto Interno lordo - PIL.

A parer di chi scrive, prima di avventurarsi polemicamente sulle asserite manchevolezze governative e sulla povertà della manovra, onestà intellettuale vorrebbe che ci si chiedesse come mai il leviatano italico dreni oltre la metà delle risorse create dai cittadini, lavoratori e imprese!

Veniamo comunque al merito della legge di bilancio, con particolare riferimento al lavoro.



FISCO

Con la finanziaria 2026 cambiano, per il calcolo dell'IRPEF, le aliquote apportando uno sgravio per i redditi dei contribuenti che guadagnano somme ricomprese tra € 28.000,00 ed € 50.000,00; per inciso tale sconto non si potrà applicare (nel calcolo a scaglioni) ai soggetti che abbiano redditi superiori ad € 200.000,00.

In sintesi, dal 2026, le aliquote **IRPEF** sono così definite:

- fino a € 28.000,00: **23%**;
- oltre € 28.000,00
- e fino ad € 50.000,00: **33%**; oltre € 50.000,00: **43%**.

LAVORO E PREVIDENZA

Assunzioni

Il titolo III del testo governativo si occupa delle varie misure in materia di lavoro, previdenza sociale, famiglia e pari opportunità.
Con la finanziaria 2026 continua la politica incentivante, già in uso, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 (art. 37); la norma prevede infatti risorse per finanziare l'esonero parziale, in favore dei datori di lavoro, dal versamento dei contributi previdenziali INPS a carico datoriale (la contribuzione INAIL è dovuta) per un periodo massimo di ventiquattro mesi, lo sgravio vale anche per la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Lo scopo del provvedimento è quello di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali; la finanziaria impegna 154 milioni di euro per il 2026, 400 milioni di euro per l'anno 2027 e 271 milioni di euro per l'anno 2028.
Con un successivo decreto saranno stabiliti gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie al fine dell'operatività dello sgravio.

Assegno inclusione

L'art. 38 ridefinisce l'istituto, sostitutivo del famigerato reddito di cittadinanza, nel 2026 il beneficio economico sarà corrisposto mensilmente per un periodo non superiore a diciotto mesi; l'assegno potrà essere rinnovato (previa presentazione della domanda) per periodi ulteriori di dodici mesi. Aumentate per gli anni futuri e in modo significativo le dotazioni di spesa (di circa 400 milioni di euro annui).

Ape sociale

L'art. 39 della bozza conferma l'Ape sociale come conosciuta confermandosi i requisiti di accesso (63 anni e 5 mesi di età, essere disoccupato, invalido, caregiver, lavoratore addetto a lavori gravosi e usuranti, avere maturato almeno 30 anni di contributi, 36 per le attività usuranti e 32 per gli edili), la misura è applicabile fino al 31 dicembre 2026; la spesa prevista è incrementata di 170 milioni di euro per l'anno 2026, di 320 milioni di euro per l'anno 2027, di 315 milioni di euro per l'anno 2028, di 270 milioni di euro per l'anno 2029, di 121 milioni di euro per l'anno 2030 e di 28 milioni di euro per l'anno 2031. L'Ape sociale non è cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, salvi i redditi da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Ammortizzatori sociali

Confermati (art. 40) alcuni specifici interventi assistenziali per i lavoratori della pesca, per i piani di recupero occupazionale, per i lavoratori delle imprese nelle aree di crisi industriale, per il trattamento straordinario di integrazione salariale, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center, per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille, che hanno in corso piano di riorganizzazione aziendale.

I fondi sono riferibili al Fondo sociale per occupazione e formazione.

Lavoratrici madri

Previsti sgravi per i datori di lavoro privati che nel corso del 2026 assumano donne, madri di almeno 3 figli di età minore di diciotto anni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (art. 48); in questo caso infatti è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali INPS , posti a carico del datore di lavoro, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui (restano da corrispondere i premi INAIL); la norma prevede poi che se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato l'esonero dalla contribuzione INPS è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi; qualora invece l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero INPS è riconosciuto all'azienda datrice per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione.

La norma non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato; gli sgravi non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote INPS; lo sgravio è compatibile viceversa con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (ex art. 4, D.Lgs n. 216/2023).

Conciliazione vita - lavoro e trasformazione rapporti lavoro - immigrazione

L'art. 49 della bozza bollinata prevede, in favore dei lavoratori con almeno tre figli conviventi (fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili) incentivi onde agevolare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata; per tali dipendenti la norma riconosce la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o di rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale (con riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali).

In tali casi ai datori di lavoro privati che consentano ai lavoratori la predetta trasformazione, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali INPS a carico dei datori di lavoro (sempre esclusi i premi INAIL) nel limite massimo di 3.000 euro annui.

L'esenzione non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabili con altri esoneri o riduzioni contributive sempre salve le deduzioni ex art. 4 D.Lgs n. 216/2023. Sempre per favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro ed in favore della genitorialità, in caso di assunzione di personale in sostituzione di lavoratrici madri, il contratto di lavoro può prolungarsi per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino (art. 51).

Potenziate le misure contro la tratta degli esseri umani e volte favorire l'emersione e l'assistenza ai soggetti interessati; allo scopo sono assegnati infatti alla Presidenza del Consiglio (art. 57) ulteriori finanziamenti attraverso lo stanziamento di 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025, 11 milioni di euro per l'anno 2026 e a 16,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027.

Pensioni

La norma prevede l'aumento della maggiorazione sociali dei trattamenti pensionistici previsti per i soggetti disagiati (ultrasettantenni titolari di pensione sociale, degli assegni sociali e figure similari), dal gennaio 2026 l'importo mensile è incrementato di 20 euro e di 260 euro annui (art. 41).

Adeguata l'età pensionabile per il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco mediante un incremento di tre mesi dei requisiti di accesso (art. 42).
Parimenti con l'art. 43 sono adeguati (sempre in rapporto al possibile aumento di tre mesi per l'adeguamento alla speranza di vita, passando quindi a 67 anni e tre mesi) i requisiti di accesso al pensionamento in rapporto alla variazione della speranza di vita e stabilite forme di incentivazione al posticipo del pensionamento con decorrenza dal 2028; limitatamente all'anno 2027, l'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, è applicato nella misura di un mese; il complesso articolato introduce peraltro numerose deroghe ed esclusioni in genere collegati a lavori gravosi e usuranti.

Previsto anche misure di nuovo conio per favorire il rafforzamento degli investimenti in infrastrutture da parte delle forme pensionistiche complementari (art.45).

Famiglia

La finanziaria prevede di integrare il reddito delle lavoratrici madri con due o più figli (art. 46); per l'anno 2026, alle lavoratrici madri dipendenti (escluse colf e badanti) e fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio, corrisposto dall'INPS, a domanda, un importo (non imponibile ai fini fiscali e contributivi) pari a 60 euro mensili, qualora la stessa sia titolare di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui; parimenti per le madri con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, a condizione che il reddito da lavoro non provenga da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Analogamente per le lavoratrici autonome e similari figure.

Apportate modifiche all'ISEE relativamente alla franchigia della prima casa (art. 47) innalzata a 91.500 euro ed incrementata di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo, rideterminate anche le maggiorazioni in presenza di più figli.

Rafforzate anche le norme in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori (art. 50) con lo scopo di favorire la genitorialità, la gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro e di preservare l'occupazione.

Costituito (art. 52) un fondo di 60 milioni di euro per iniziative tese al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori. Istituito altresì un Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare (con una dotazione di 1,15 milioni di euro per l'anno 2026 e di 207 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027); tale fondo (art. 53) è destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi di iniziativa governativa finalizzati alla definizione della figura del caregiver familiare delle persone con disabilità e al riconoscimento del valore sociale ed economico della relativa attività di cura non professionale.

Potenziato anche il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, la cui dotazione è incrementata di 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026 (art. 54); previsto il rifinanziamento anche del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza (art. 55) incrementato, per il 2026, di 0,5 milioni di euro e di 4 milioni di euro, per il 2027.

La finanziaria contempla anche un intervento (art. 56) con lo scopo di garantire un sostegno abitativo ai genitori separati o divorziati non assegnatari dell'abitazione familiare di proprietà con figli a carico, fino al compimento dei 21 anni di età; la dotazione prevista è pari 20 milioni di euro annui partendo dall'anno 2026.

(M. Mazzanti)

4. DECRETO PACCHETTO AGRICOLTURA.

Buone notizie per gli agricoltori.

Cala il costo del lavoro nelle campagne italiane alla luce delle misure adottate nella riunione del Consiglio dei Ministri, martedì 28 ottobre 2025, che ha approvato il decreto contenente misure per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro applicabili al settore agricolo (cd. **Pacchetto Agricoltura**).

In materia di infortuni si registra una delle norme più attese dal comparto primario; sulla base della delibera n. 147 del C.d.A. dell'INAIL, approvata nella seduta del 21 luglio 2025, il decreto prevede che, con effetto **dal 1° gennaio 2026**, la contribuzione INAIL è considerevolmente ridotta, sia per il personale dipendente che per il lavoro autonomo.

In particolare, per i dipendenti l'aliquota nelle zone ordinarie è fissata al 8,5%, al 2,7% per le zone svantaggiate e al 2,125 % per le zone particolarmente svantaggiate (ex territori montani).

Per i coltivatori diretti la quota capitaria è stabilita in € 650,00 per le zone ordinarie e in € 450,12 per le zone svantaggiate e i territori montani.

La rideterminazione contributiva peraltro (attesa da anni dal settore) sostanzialmente comporterà la riduzione del contributo antinfortunistico dovuto dai datori di lavoro agricolo dal 13,24% all'8,50%; per i coltivatori diretti il contributo nell'anno precedente ammontava capitariamente ad € 768,50 per le zone normali e ad € 532,18 per le zone agricole svantaggiate e le zone montane.

Tale consistente abbassamento è peraltro pienamente giustificato dal buon andamento storico del trend infortunistico in agricoltura, stabilmente in relativo calo da un decennio, anche in ragione dell'evidente sovradimensionamento pregresso della contribuzione INAIL.

Il pacchetto agricoltura e il nuovo decreto, contemplano ulteriori elementi significativi quali l'introduzione di una nuova misura premiale in favore delle aziende virtuose dal punto di vista della sicurezza sul lavoro che rispettano le regole e non hanno infortuni, la riforma della "**Rete del Lavoro Agricolo di Qualità**", attraverso l' introduzione di requisiti più rigorosi di iscrizione, in particolare prevedendosi la piena conformità delle imprese alle norme su salute e sicurezza; importante è annotare come alle aziende aderenti sarà riservata una corsia preferenziale nei bandi INAIL.

Con queste misure certamente non diminuisce l'ambito di tutela infortunistica che viceversa potrà trarne giovamento essendo le misure viste un contributo ed uno stimolo per un rinnovato impegno da parte dei datori di lavoro in tema di sicurezza.

Più in generale con il provvedimento approvato il 28 ottobre 2025 il Governo si propone il rafforzamento delle politiche di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, avuto particolare attenzione ai settori tradizionalmente critici e con maggior rischio (edilizia, agricoltura, logistica); il potenziamento della vigilanza ispettiva e l'ottimizzazione delle attività di INL e INAIL ed in ultimo di promuovere la formazione e la cultura della prevenzione per il rafforzamento della cultura della sicurezza, l'incremento della prevenzione e la riduzione degli infortuni sul lavoro.



In concreto la nuova normativa prevede, dal 2026, la revisione delle aliquote INAIL e, come detto, dei contributi agricoli; la revisione delle aliquote opererà in funzione dell'oscillazione positiva dell'andamento infortunistico, con lo scopo di premiare le imprese che abbiano scontato un andamento positivo in materia di sicurezza, la norma prevede poi alcune cause di esclusione dalla riduzione premiale; relativamente alla Rete del lavoro agricolo di qualità (istituto che a parere di chi scrive andrebbe in verità ripensato in toto, così come la legge n. 199/2016 e l'art. 603 bis cod. pen.) viene previsto che le imprese agricole per aderire alla rete dovranno comprovare, per il triennio precedente, l'assenza di condanne penali o sanzioni amministrative in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli ultimi tre anni, come detto la norma prevede, per le aziende virtuose dal punto di vista infortunistico, una quota riservata delle risorse programmate dell'INAIL, nei propri bandi, in favore delle aziende per favorire gli investimenti in campo antinfortunistico.

Molto significative le regole in materia di controllo; con il decreto sicurezza è **potenziata** e meglio orientata l'**attività di vigilanza dell'INAIL**, in specie nei confronti in modo mirato nei confronti dei datori di lavoro che ricorrono allo strumento del subappalto; per il settore edile introdotte norme specifiche istitutive del badge (tessera digitale) di cantiere, previsto anche l'aggiornamento della patente a crediti, strumenti contenenti i dati identificativi dei lavoratori assunti ed operanti in loco; il badge sarà munito di codice anticontraffazione e collegato alla piattaforma nazionale **SIISL** (**Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa**); con questo nuovo strumento sarà possibile il tracciamento della presenza dei lavoratori nei cantieri, garantendo trasparenza nelle catene di subappalto.

La predetta piattaforma è inoltre valorizzata, dal 2026 il SIISL sarà il tramite obbligatorio per la pubblicazione delle offerte di lavoro comportanti incentivi o sgravi contributivi; le aziende fruitrici di aiuti saranno tenute a pubblicare sul portale le nuove assunzioni agevolate, assicurando il rispetto delle norme in materia di sicurezza.

Secondo il decreto con il SIISL si dovranno gestire altresì le varie comunicazioni obbligatorie e di reinserimento nel mondo lavorativo dei lavoratori beneficiari di indennità per la disoccupazione (NASpI, DIS-COLL e ISCRO) prevedendosi automatismi decadenziali o inerenti la decurtazione dei benefici.

Completano il quadro sia il potenziamento dell'apparato ispettivo, con l'incremento dell'organico dell'INAIL e del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro (300 ispettori e 100 Carabinieri del Comando Tutela del Lavoro, oltre alla stabilizzazione di 94 medici e infermieri Inail), che degli interventi promozionali. Norme anche per la formazione; potenziata la formazione per i RLS- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, attraverso l'obbligo dell'aggiornamento periodico anche per le imprese con meno di 15 dipendenti, parimenti i contenuti formativi saranno approfonditi così come sarà garantito il livello qualitativo degli enti formativi accreditati attraverso un accordo Stato-Regioni inerente all'individuazione di criteri e requisiti di accreditamento.

Coerentemente la nuova norma precede di monitorare le competenze acquisite dai lavoratori anche registrandole nel fascicolo elettronico del lavoratore, favorendo la tracciabilità dei percorsi formativi e la verifica da parte degli organi di vigilanza.

Ancora positivo l'intervento sulle dinamiche scuola – lavoro, il decreto tende ad aumentare la sicurezza degli studenti attraverso una migliore tutela INAIL per gli studenti inseriti nei percorsi di formazione scuola-lavoro, ricomprendendosi nella tutela gli eventi infortunistici in itinere (tragitto casa-lavoro e viceversa).

Introdotti nuovi strumenti prevenzionali ed incentivanti (linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni, premi per le aziende che adottano modelli organizzativi avanzati di gestione della sicurezza e di tracciamento dei mancati infortuni). Per le attività ad alto rischio, ed al fine di monitorare l'uso da parte dei lavoratori di sostanze stupefacenti o alcoliche, sono previste visite mediche di controllo aggiuntive. Utile segnalare che le somme derivanti da sanzioni saranno devolute, in sede ASL, per le attività di sorveglianza epidemiologica dei rischi, il rafforzamento dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, e per attività di formazione e aggiornamento professionale.

Nuove competenze per i medici competenti, questi avranno l'onere di informare i dipendenti in materia di prevenzione oncologica onde stimolare lo screening se previsto dal SS.N.; tali visite mediche, salvo quelle preassuntive, saranno considerate tempo di lavoro.

Costituito poi un nuovo Fondo INAIL per l'importo di 35 milioni di euro annui allo scopo di finanziare progetti formativi innovativi mediante l'uso di tecnologie digitali (es. realtà simulata o aumentata). Il provvedimento governativo, a regime, comporta un costo pari a 900 milioni annui. Il decreto potenzia poi le tutele economiche e sociali in favore dei lavoratori e dei familiari.

Prevista la introduzione, con costi a carico dell'INAIL, di borse di studio finalizzate agli studenti orfani di lavoratori deceduti per infortuni sul lavoro o per malattie professionali.

Dal 2026 l'INAIL, infatti, erogherà borse di studio annuali agli studenti per l'importo di € 3.000 per studenti delle scuole primarie e medie, € 5.000 per gli studenti delle scuole superiori e i percorsi di istruzione professionale, € 7.000 per chi frequenta università e istituti AFAM (istituzioni di alta formazione artistica).

Aumenta progressivamente, sino al 2035, anche l'indennizzo del danno biologico; nuove regole di accesso l'assegno di incollocabilità INAIL, comunque adeguato in rapporto all'età pensionabile.

Positivi i commenti di Confagricoltura, per Roberto Caponi - direttore generale - il provvedimento rappresenta "Finalmente una misura concreta per la riduzione del costo del lavoro per le imprese agricole, frutto di un lavoro portato avanti con determinazione da Confagricoltura. Si tratta di un risultato di straordinaria importanza frutto di un attento lavoro durato mesi e che ha portato alla revisione della contribuzione Inail agricola, con risparmi molto importanti per le nostre imprese.
Sempre secondo Confagricoltura vi è da affrontare ulteriormente, anche alla luce delle stime del fabbisogno di lavoratori agricoli (mancano 80.000/100.000 lavoratori in agricoltura) "la normativa sull'appalto dei servizi definendo ad es. un albo da pubblicare nel sito dell'Inps in cui si individuano le imprese autorizzate a fare i servizi…che esporrebbe a meno rischi le aziende agricole".

Coldiretti per bocca di Romano Magrini - responsabile Lavoro Coldiretti- afferma che "Il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità attraverso sistemi di premialità per le imprese che vi aderiscono ….rappresenta un passo importante per togliere spazi al caporalato e per la valorizzazione del lavoro della stragrande maggioranza delle aziende agricole virtuose" …..occorre completare la rete del lavoro agricolo di qualità a livello territoriale dando un ruolo centrale agli Enti bilaterali agricoli, fondamentali anche dal punto di vista della formazione per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Netto il giudizio (negativo) della CGIL che in un comunicato stigmatizza come il decreto governativo "non incide in alcun modo sul modello di impresa che produce stragi continue attraverso precarietà, subappalti a cascata, mancato rispetto dei CCNL, compressione di costi e di diritti".

(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/