QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

ANNO XXXIII N° 01 15 GENNAIO 2026

IN QUESTO NUMERO

1. **Convocazione Assemblea Generale Ordinaria dei Soci di Confagricoltura Bologna.**
2. **Gestione dei rifiuti: iscrizione al RENTRI - Esclusione aziende agricole.**
3. **Revisione Trattori.**
4. **Legge di Bilancio 2026 - MISURE PER IL LAVORO - torna il LOAGRI in agricoltura.**
5. **Legge di Bilancio 2026 - Le regole pensionistiche e per la famiglia.**

Confagricoltura Bologna

1. CONVOCAZIONE ASSEMBLEA GENERALE ORDINARIA DEI SOCI DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA.



E' convocata per domenica 25 gennaio 2026, alle ore 6.00, in prima convocazione, e per **martedì 3 febbraio 2026**, alle **ore 9.30**, in seconda convocazione, l'Assemblea Generale Ordinaria dei Soci, presso il **Savoia hotel Regency** (Via del Pilastro, n. 2, Bologna), con il seguente Ordine del Giorno:

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Approvazione del bilancio preventivo di Confagricoltura Bologna per l'anno 2026;
3. Varie ed eventuali.

A seguire, dalle **ore 11.00**, è previsto un **Convegno**, che vedrà la presenza del Presidente di Confagricoltura, *Massimiliano Giansanti*, oltre ad illustri relatori.

Seguiranno ulteriori informazioni in merito alle modalità di svolgimento dell'Assemblea.

Il Presidente
Davide Venturi

2. GESTIONE DEI RIFIUTI: ISCRIZIONE AL RENTRI - ESCLUSIONE AZIENDE AGRICOLE.



Con la nuova legge di Bilancio è stata approvata una specifica disposizione, che risolve un'incongruenza normativa relativamente al nuovo Registro per la tracciabilità dei rifiuti. In particolare si fa riferimento all'obbligo di iscrizione al Registro **RENTRI** e il pagamento del contributo annuale, anche per i soggetti esclusi dalla compilazione e tenuta del registro di carico e scarico dei rifiuti, dalla normativa.

Il nuovo provvedimento **esclude** tutti i soggetti richiamati dall'articolo 190, commi 5 e 6 DLGS 152/2006 e per quanto di interesse del settore agricolo ovvero:

- gli imprenditori agricoli che producono rifiuti pericolosi con un volume d'affari annuo inferiore agli 8.000 euro;
- tutti gli imprenditori agricoli produttori di rifiuti pericolosi che scelgono di adempiere agli obblighi di compilazione e tenuta dei registri di carico e scarico dei rifiuti, tramite le modalità alternative previste dalla normativa.

Le modalità alternative riguardano:

- la conservazione progressiva, per tre anni, del formulario di identificazione dei rifiuti (art. 193, comma 1) o dei documenti sostitutivi previsti dallo stesso articolo;
- la conservazione, per tre anni, del documento di conferimento rilasciato dal soggetto che effettua la raccolta nell'ambito del circuito organizzato di raccolta di cui all'art. 183.

Pertanto le imprese agricole che si avvalgono delle modalità alternative sopra riportate, **non** devono obbligatoriamente iscriversi al RENTRI.

Per maggiori informazioni contattare il Tecnico del proprio ufficio di riferimento,

(S. Santoni)

3. REVISIONE TRATTORI.

E' stato pubblicato il Decreto del Ministero dei Trasporti che definisce le linee guida per l'esecuzione dei controlli tecnici sui trattori a ruote delle categorie T1b, T2b, T3b, T4b e T5, utilizzati principalmente sulle strade pubbliche con una velocità massima di progetto superiore a 40 km all'ora.

Le linee guida trovano applicazione dal **1° febbraio 2026**: tempi estremamente ristretti per consentire agli enti e alle imprese un rapido adeguamento tecnico e organizzativo. Sono definiti gli scaglioni entro cui devono essere revisionati i trattori **immatricolati negli anni 2017-2022**.

Viene così superato un vuoto applicativo che si era venuto a creare nonostante l'emanazione del D.M. 214/2017. Entro il **30 Giugno 2026** dovranno essere sottoposti ai controlli tecnici i trattori agricoli a ruote di tipo veloce immatricolati **tra il 1° Gennaio 2017 e il 31 Dicembre 2019.**

La scadenza del **31 Dicembre 2026**, invece, riguarda i trattori agricoli a ruote di tipo veloce immatricolati **tra il 1° Gennaio 2020 e il 31 Dicembre 2022**.

Per maggiori informazioni sulle novità in vigore da Febbraio per le revisioni dei trattori veloci è possibile rivolgersi agli uffici di Confagricoltura Bologna.

(Ufficio Sicurezza)



4. LEGGE DI BILANCIO 2026 - MISURE PER IL LAVORO - TORNA IL LOAGRI IN AGRICOLTURA.



La legge di bilancio 2026, licenziata dal Senato, consta di un solo articolo composto da 973 commi; previsti numerosi interventi per il lavoro, la previdenza e l'assistenza soprattutto per le famiglie. In materia agricola è stato di fatto reintrodotto il contratto **LOAGRI** per la disciplina, dal 2026, del lavoro occasionale in agricoltura. Vediamo le principali misure per lavoro, fisco e contribuzione.

Misure fiscali – imposte al minimo per premi di produttività ed aumenti salariali

Con la finanziaria 2026 (commi 3 e 4) 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, per tali contribuenti l'ammontare delle detrazioni è diminuito di un importo pari ad € 440.

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%.

Notevolmente favorevolile regole previste a vantaggio dei lavoratori dipendenti relativamente ad alcune tipologie di reddito; al fine infatti di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, con la legge di bilancio si attesta che gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nel 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 (comma 7) sono assoggettati, salvo la eventuale rinuncia scritta da parte del dipendente, ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%; l'agevolazione è concessa unicamente ai lavoratori del settore privato che abbiano un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore ad € 33.000.

Parimenti (comma 9) ai premi di produttività ed alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, importi erogati negli anni 2026 e 2027, si applica l'imposta sostitutiva entro il limite complessivo di € 5.000 e con l'aliquota ridotta all'1%.

Altre norme favorevoli sancite al successivo comma 10: ai lavoratori dipendenti per il 2026, salva rinuncia scritta degli interessati, le somme corrisposte a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale od ancora le indennità ed emolumenti per il lavoro sul turno, entro il limite annuo di € 1.500 (non rilevando all'uopo i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili) sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%; ciò per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, ad € 40.000, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscano in tutto o in parte la retribuzione ordinaria. Per gli addetti del settore turistico, termalee ricettivo occupati nella somministrazione di alimenti e bevande (comma 18) - onde garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro - dal 1° gennaio al 30 settembre 2026 è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi; anche in questo caso le agevolazioni sono per i dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, ad € 40.000.

Sgravi contributivi INPS

Al fine di agevolare la stabile l'occupazione dei giovani, favorire le pari opportunità per le lavoratrici svantaggiate e di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica) è stato previsto (comma 153) un nuovo sgravio contributivo INPS che contempla un esonero parziale, per una durata massima di 24 mesi, dal versamento dei contributi previdenziali INPS relativamente per la quota posta a carico dei datori di lavoro privati (i premi INAIL vanno invece versati), per l'assunzione nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di lavoratori (escluso i dirigenti) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero per la trasformazione, di un preesistente contratto di lavoro subordinato, da tempo determinato a tempo indeterminato; un emanando decreto ministeriale dovrà definire in concreto l'operatività dello sgravio, gli interventi ammessi, i requisiti e le condizioni amministrative e di spesa, tenendo conto peraltro dei risultati ottenuti e degli effetti, registrati in passato sull'occupazione, dei bonus giovani, donne e ZES di cui agli articoli 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024. Introdotto nel 2026 anche un esonero contributivo pari al 100% dei soli contributi INPS a carico ditta, con un tetto ad 8.000 euro annui, a vantaggio dei datori privati che assumano donne con almeno tre figli minorenni se disoccupate da almeno 6 mesi (comma 210); lo sgravio compete (comma 211) per 12 mesi dalla data dell'assunzione, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione ovvero per 18 mesi dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato, se il contratto a termine viene trasformato in tempo indeterminato; lo sgravio più corposo, per 24 mesi, riguarda le assunzioni effettuate, ab origine, a tempo indeterminato.

L'agevolazione (comma 212) non è prevista per il lavoro domestico e l'apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive vigenti. Previsti ancora (comma 214) incentivi atti a favorire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo determinato, sempre salva la disciplina del Jobs act (D.lgs. n. 81/2015 – capo II): con decorrenza dal 1° gennaio 2026, onde agevolare la conciliazione tra lavoro e vita di relazione, ai dipendenti con almeno tre figli conviventi e sino all'età di 10 anni del figlio più piccolo, ovvero in ogni caso qualora in famiglia siano presenti figli con disabilità, è sancita la priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale o nella ridefinizione, per i part-time già in essere, della percentuale di impegno se comportante una riduzione dell'orario di lavoro almeno del 40%: in tali casi ai datori, che consentano la trasformazione, è riconosciuto per 24 mesi dalla predetta trasformazione delle condizioni contrattuali, l'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi INPS, per la quota a carico ditta, nel limite di 3.000 euro annui (comma 215). Sono esclusi i datori di lavoro domestico e l'apprendistato; lo sgravio non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni ma è cumulabile con la deduzione del costo del lavoro per addetto di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023 (comma 217). Anche per tale misura sarà necessario un successivo decreto ministeriale atto a definire le disposizioni attuative.

Ammortizzatori sociali

Prorogate (commi 164-174)alcune norme in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per i lavoratori, dipendenti e cooperatori, della pesca marittima (indennità di 30 euro/giorno) in caso di sospensione delle attività, per idipendenti di aziende operanti nelle aree di crisi industriale complessa è propagata la integrazione salariale straordinaria così come per le imprese che cessano l'attività produttiva, prorogata anche l'integrazione al reddito per i dipendenti ex-Ilva e del settore dei call center; intervento di proroga per i lavoratori socialmente utili.

Cassa integrazione salariale straordinaria, per il 2026, per le grandi imprese di interesse strategico ancora interessate da piano di riorganizzazione aziendale; solo 6 mesi in più di cassa integrazione per i dipendenti di aziende in crisi qualora, se in presenza di un accordo sindacale, l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e si abbiano concrete prospettive di un riassorbimento dei dipendenti.

Definite poi misure di sostegno per i lavoratori dello spettacolo.Intervento sulla NASPI (trattamento di disoccupazione) per questo istituto è previsto (comma 175) l'allungamento del termine per il pagamento della liquidazione anticipata eventualmente richiesta come incentivo all'autoimprenditorialità ad esempio per l'avvio di un'attività autonoma, di impresa individuale ovvero in caso di sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio; con le nuove regole dal 2026 l'incentivazione sarà riconosciuta in due soluzioni, la prima per il 70% e la seconda pari al 30% a saldo, questa seconda rata non è corrisposta se, medio tempore, è intervenuta la rioccupazione del beneficiario.

Lavoro occasionale in agricoltura - LOAGRI



La finanziaria 2026 ripropone il lavoro occasionale in agricoltura introdotto sperimentalmente, per i soli datori di lavoro agricolo regolarmente registrati all'INPS, con la legge di bilancio 2022 (art. 1, comma 343, della legge 29 dicembre 2022 n. 197) applicato, nonostante le diffidenze INPS, durante il 2023 ed il 2024, precipitato nell'oblio nel 2025 (per la caducazione dell'emendamento che ne disponeva la proroga) nonostante la tardiva riabilitazione ex Legge 2 dicembre 2025, n. 182 (sulle semplificazioni) entrata in vigore il 18 dicembre 2025. Con la norma prevista in finanziaria (comma 156) viene stabilizzato e reso permanente l'istituto.

Il contratto **LOAGRI** - che non può esplicarsi, in capo ad ogni lavoratore interessato per qualifiche e mansioni operaie, per periodi oltre le 45 giornate annue - è riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato espressamente concepito, ed applicabile unicamente, per le lavorazioni agricole stagionali e per le relative attività connesse; il contratto LOAGRI può avere una durata sino a 12 mesi, anche a cavaliere d'anno. Il LOAGRI può essere stipulato dall'azienda agricola solo con alcune categorie di lavoratori: pensionati, giovani con meno di 25 anni di età se ancora nel corso del proprio ciclo di studi, disoccupati, percettori di NASpI, DIS-COLL, mobilità in deroga, assegno di inclusione, beneficiari di particolari ammortizzatori sociali, detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, nonché soggetti in semilibertà; salvo che per i soggetti pensionati gli interessati non debbono aver lavorato in agricoltura nei tre anni precedenti.

Non possono stipulare il contratto LOAGRI le aziende agricole che non abbiano rispettato i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro di settore siglati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative. A differenza dei voucher l'operaio assunto col LOAGRI riceverà il compenso, definito sulla base delle retribuzioni fissate nei contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro dell'agricoltura, direttamente dal proprio datore di lavoro, con forme tracciabili (bonifico sul conto corrente e IBAN indicato dal prestatore, pagamenti elettronici, per contanti qualora il datore abbia acceso un conto di tesoreria con mandato di pagamento presso uffici di banche o postali) ovvero mediante l'emissione e la consegna di assegni bancari direttamente al lavoratore o se impossibilitato a suoi delegati.

5. LEGGE DI BILANCIO 2026 - LE REGOLE PENSIONISTICHE E PER LA FAMIGLIA.

La **finanziaria 2026** contiene inoltre alcuni significativi interventi in materia pensionistica, pur nel quadro complessivo che conferma, per la gran parte, l'assetto previgente unitamente a numerose misure di carattere assistenziale e per la famiglia.

Previdenza



Aumentano dal 1° gennaio 2026, di 20 euro (comma 179), gli assegni sociali e le pensioni minime erogate ai pensionati previdenziali ed assistenziali, invalidi civili totali, ciechi assoluti, sordomuti (parimenti si incrementa di 260 euro annui il limite reddituale massimo per ottenere il trattamento); bloccati parzialmente i meccanismi di adeguamento dell'età pensionistica in rapporto all'aspettativa di vita della popolazione italiana, ridefinito infatti l'incremento dei requisiti pensionistici, per il solo 2027, utili per ottenere il trattamento di vecchiaia e anticipato, salvo il requisito contributivoper la pensione di vecchiaia e del requisito di età per ottenere l'assegno sociale; il predetto incremento sarà per il 2027 di un mese e ritornerà pieno nel 2028, conseguentemente nel 2027 il requisito anagrafico per potere accedere alla quiescenza passerà da 67 anni a 67 anni e 1 mese; relativamente alla pensione anticipata ordinaria il requisito contributivo passa, per gli uomini, dagli attuali 42 anni e 10 mesi a 42 anni e 11 mesi ed a 41 anni e 11 mesi per le donne (contro gli attuali 41 anni e 10 mesi).

L'incremento non si applica però ad alcune categorie di beneficiari sempreché, al momento del pensionamento, questi non fruiscano dell'APE sociale; pur con particolari ulteriori requisiti contributivi ed anagrafici sono esclusi i lavoratori dipendenti che svolgono attività lavorative gravose, i lavoratori addetti a lavori usuranti e notturni, i lavoratori precoci. Prorogato l'incentivo in favore dei dipendenti che, pur possedendo i requisiti utili per la pensione, vogliano posticipare il pensionamento restando al lavoro: tali soggetti rinunciando al normale accredito contributivo INPS (cui andrà presentata apposita domanda) otterranno, in cambio, l'importo corrispondente con la busta paga mensile.

I requisiti per l'accesso alla pensione si dovranno maturare entro il 31 dicembre 2026, importante è rammentare che gli importi al titolo corrisposti non costituiscono imponibile né fiscalmente né ai fini contributivi. La finanziaria prevede la diminuzione della spesa per le pensioni anticipate per i lavoratori precoci: ridotta la spesa di 20 milioni per il 2027, 60 milioni per il 2028, 90 milioni per gli anni dal 2029 al 2032, 140 milioni di euro, per il 2033 e 190 milioni dal 2034; ridotta la spesa anche per le pensioni dei lavoratori addetti a lavorazioni faticose e pesanti che, dal 2033, subirà una diminuzione di 40 milioni di euro annui.

Prorogata sino al 31 dicembre 2026 l'APE sociale (comma 162); si ricorda che l'istituto si sostanzia nella corresponsione, al lavoratore interessato, di una indennità, pari all'importo pensionistico soggettivo calcolato al momento dell'accesso alla prestazione, nell'importo comunquemassimo di 1.500 euro mensili; l'APE sociale, che non è cumulabile con altre misure di sostegno al reddito, viene corrisposta al beneficiariofino al conseguimento dei requisiti pensionistici; per l'anno 2026 accedono all'APE sociale i lavoratori, se non già titolari di pensione diretta, con età di almeno 63 anni e 5 mesi e comunque che siano disoccupati involontari ed in possesso di un'anzianità contributiva complessiva di almeno 30 anni, in alternativa l' APE spetta ai lavoratori che prestano assistenza da almeno 6 mesi, al coniuge o ad un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di

gravità o ancora, in determinati casi, ad un parente o un affine di secondo grado convivente e sempre in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni; possibile l'accesso all'APE anche per coloro che abbiano una riduzione della capacità lavorativa accertata superiore o uguale al 74% ed in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, come per i lavoratori dipendenti che svolgano specifiche attività lavorative "gravose" con un'anzianità contributiva di almeno 36 anni ridotta a 32 anni per gli operai edili, per i ceramisti e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica.

Le **lavoratrici** hanno una r**iduzione del requisito di anzianità contributiva** pari a 12 mesi per ciascun figlio e nel massimo di 2 anni. L'APE sociale non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, salvi i cespiti per il lavoro autonomo occasionale e nel limite di 5.000 euro lordi annui (comma 163).

Novità importanti, al fine di favorirne lo sviluppo, **in materia di previdenza complementare**. Modificate anche le regole per la destinazione del trattamento di fine rapporto - TFR: introdotto dal 1° gennaio 2026 l'obbligo, in capo ai datori di lavoro con oltre 50 dipendenti, del versamento del TFR al Fondo INPS; norme transitorie previste per gli anni 2026 e 2027, stabilite poi regole ulteriori per l'obbligo di versamento al Fondo INPS valevoli dal 1° gennaio 2032.

Ancora più marcata la disposizione relativa alla previdenza complementare: **dal 1° luglio 2026 per tutti i neoassunti scatta l'adesione automatica alla previdenza complementare** secondo gli accordi e i contratti collettivi stipulati in azienda o su base anche territoriale; discipline particolari definite in caso di una pluralità di forme pensionistiche complemetari o per il caso di assenza di negoziazioni collettive. La norma prevede poi che il dipendente avrà 60 giorni di tempo per esercitare la facoltà di rinunciare alla forma di previdenza complementare o per aderire ad un fondo complementare diverso.

Assistenza e famiglia



Tutela delle lavoratrici madri: confermato e migliorato, nel 2026, il previgente bonus mamme.

Posticipata infatti al 2027 la decontribuzione parziale prevista legge di Bilancio 2025 a vantaggio delle lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e delle lavoratrici autonome con due figli (di cui il più piccolo di età inferiore a 10 anni) e reddito imponibile annuo, ai fini contributivi e previdenziali, non superiore a 40.000 euro.

Alle lavoratrici spetterà nel 2026 un contributo di 60 euro per ogni mese di occupazione; il contributo spetta anche alle dipendenti a tempo determinato (esclusi i rapporti di lavoro domestico) ed alle lavoratrici autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata con più di due figli (di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni) con redditi da lavoro non superiori a 40.000 euro annui. Il contributo, che non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non ha rilievo ai fini ISEE, verrà corrisposto dall'INPS, previa domanda dell'interessata, in unica soluzione a dicembre 2026. Si ricorda poi che nel 2026, per le dipendenti, a tempo indeterminato anche del settore agricolo, con 3 o più figli (di cui il minore di età inferiore a 18 anni) è confermato l'esonero contributivo INPS sino ai 3.000 euro annui (legge di Bilancio 2024); la norma si applica anche ai rapporti a tempo parziale, di apprendistato, nei rapporti instaurati per i soci nelle cooperative di lavoro o in caso di trasformazione di un rapporto da termine a indeterminato, come nei rapporti di somministrazione; sempre escluso il lavoro domestico.

Carta **"Dedicata a te"**: incrementata la erogazione in favore dei soggetti bisognosi per l'acquisto dei beni di prima necessità, nel 2026 e 2027 il fondo aumenta di 500 milioni di euro.

Assegno di inclusione (commi 159 e 160): il beneficio, che si rammenta ha sostituito il reddito di cittadinanza verrà erogato, a domanda dell'interessato, mensilmente e per non più di 18 mesi, rinnovabili per altri 12 mesi. Diversamente dalla disposizione previgente non è più prevista, per il rinnovo, la sospensione di un mese dell'erogazione dell'assegno che, in caso, è erogato nella misura del 50% dell'importo mensile corrisposto prima del rinnovo.

Congedi parentali (commi 219 e 220): migliorate le regole per il congedo parentale; esteso di due anni il limite di età del figlio, ai fini della fruizione del congedo, che passa da 12 a 14 anni; in caso di malattia aumentati da 5 a 10 i giorni di permesso per malattia di ogni figlio, incrementato poi da 8 a 14 anni il requisito anagrafico del figlio.

Donne vittime di violenza: al fine di fornire un sostegno economico alle donne vittime di violenza aumenta la dotazione del fondo già in essere (Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità) per 5,5 milioni di euro per il 2026, 9 milioni di euro nel 2027 e 4 milioni di euro annui con decorrenza dal 2028.

Parità di genere e conciliazione vita lavoro: la finanziaria prevede poi la possibilità di prolungare il contratto di lavoro, sottoscritto per i casi di sostituzione delle lavoratrici assenti per maternità, per le lavoratrici ed i lavoratori assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo ex D.Lgs. n.151/2001 e per un periodo di durata non superiore al primo anno di età del bambino (comma 221); confermato nelle piccole aziende (meno di 20 dipendenti) lo sgravio contributivo del 50% in favore dei datori che assumano lavoratori con contratto a termine in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

Attività educative per i minori (comma 222): per sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro, è istituito un Fondo, con una dotazione pari a 60 milioni di euro annui, dal 2026, per le attività socio-educative a favore dei minori attraverso il finanziamento di iniziative dei comuni, in un raccordo tra pubblico e privati, allo scopo di potenziare i centri estivi, i servizi socio-educativi territoriali ed i centri con funzione educativa e ricreativa che svolgano attività in favore dei minori.

(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/**