QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

ANNO XXXIII N° 08 30 APRILE 2026

IN QUESTO NUMERO

1. **Convocazione Assemblea Generale Ordinaria dei Soci di Confagricoltura Bologna.**
2. **Obbligatoria CIE.**
3. **Come abbinare dal 1° gennaio 2026 i Registratori Telematici ai Dispositivi di pagamento elettronico.**
4. **Apertura Bando Giovani SRD01-SRE01.**
5. **Operai agricoli - Aliquote contributive INPS 2026 - Diminuzione quota antinfortunistica INAIL per i datori di lavoro agricoli.**
6. **Tassazione finanziaria 2026 Lavoro Dipendente.**
7. **Cassazione su disabilità e smart working.**



1. CONVOCAZIONE ASSEMBLEA GENERALE ORDINARIA DEI SOCI DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

E' convocata per domenica 31 maggio 2026, alle ore 6.00, in prima convocazione, e per **giovedì 4 giugno 2026, alle ore 18.00**, in seconda convocazione, presso la **Sala Apo Conerpo** (adiacente alla sede di Confagricoltura Bologna) l'**Assemblea Generale Ordinaria dei Soci**, con il seguente Ordine del Giorno:

- Comunicazione del Presidente
- Approvazione del bilancio consuntivo di Confagricoltura Bologna per l'anno 2025
- Varie ed eventuali

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

Il Presidente
Davide Venturi

Confagricoltura Bologna

2. OBBLIGATORIA CIE



La circolare n.76/2025 del Ministero dell'Interno stabilisce che dal **3 agosto 2026, ogni cittadino italiano dovrà essere munito della versione elettronica della carta d'identità, la CIE.**

Tutte le carte rilasciate su modello cartaceo manterranno la propria validità solo fino al 3 agosto 2026 indipendentemente dalla data di scadenza indicata sulla tessera stessa.

Questa norma vale sia per i cittadini italiani sia per cittadini stranieri residenti e si applicherà anche alle card emesse per motivi eccezionali.

Senza CIE non si potrà più:

- Accedere a uffici pubblici per pratiche formali
- Firmare atti che richiedono identificazione
- Viaggiare in ambito europeo
- Completare procedure bancarie o notarili
- Utilizzare servizi digitali della Pubblica Amministrazione.

Si chiede di inviare o portare copia delle CIE nuove negli uffici di zona di Confagricoltura competenti.

(A. Filippetti)

3. COME ABBINARE DAL 1° GENNAIO 2026 I REGISTRATORI TELEMATICI AI DISPOSITIVI DI PAGAMENTO ELETTRONICO.

Il nuovo provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 31/10/2025, definisce le regole che gli esercenti dovranno seguire per abbinare pagamenti effettuati tramite POS in modo tradizionale (carte di credito, debito o prepagate) e altri strumenti di che consentono le transazioni in moneta elettronica (applicazioni e piattaforme digitali che permettono operazioni di pagamento come Revolution, Scalapay, Paypal ed altri sistemi affini) ai registratori telematici.

Sono esclusi: i produttori agricoli che applicano il regime speciale agricolo previsto dall'art 34 DPR 633/72.



L'esercente tramite Spid, Cie, Cns, con le credenziali personali o tramite intermediario, dovrà accedere alla propria area riservata sul sito dell'Agenzia delle Entrare ed associare alla matricola del registratore telematico - già censito in Anagrafe Tributaria - i dati identificativi degli strumenti di pagamento elettronico di cui risulta titolare.

Per agevolare l'inserimento gli operatori finanziari comunicheranno preventivamente all'Agenzia i dati dei POS collegati al titolare.

Il provvedimento, inoltre, **stabilisce che la memorizzazione dei dati dei pagamenti elettronici avviene nel momento in cui viene effettuata la transazione di moneta elettronica ed in automatico vengono riportate nello scontrino la forma di pagamento ed il relativo ammontare quindi è necessario fare molta attenzione alla digitazione dell'importo perchè deve essere uguale a quello pagato con il POS**.

Giornalmente i dati sono trasmessi telematicamente in forma aggregata all'Agenzia delle entrate assieme ai corrispettivi.

Nel caso in cui si utilizzi la **procedura web Documento commerciale online per emettere** gli scontrini, il collegamento potrà essere effettuato all'interno della stessa procedura nell'area riservata del portale direttamente dal titolare del POS.



Si potranno collegare i diversi strumenti di pagamento elettronico, sia di tipo fisico (pos tradizionali) sia digitale (come le app o le piattaforme online) con il registratore telematico a partire dai primi giorni di marzo 2026, previa comunicazione da parte dell'Agenzia delle Entrate con un' avviso sul sito internet istituzionale.

Per gli strumenti elettronici di pagamento già in uso ed **utilizzati tra l'1° e il 31 gennaio 2026** c'è tempo 45 giorni per completare la registrazione.

Per la prima associazione o per eventuali variazioni, la registrazione dovrà essere sempre effettuata a partire dal sesto giorno del secondo mese successivo alla data di effettiva disponibilità dello strumento di pagamento elettronico e comunque entro l'ultimo giorno lavorativo dello stesso mese.

IMPORTANTE

Questa innovazione comporta un adeguamento tecnico dei registratori telematici, che dovranno essere in grado di distinguere tra le differenti modalità di incasso.
Oltre al contante, dovranno indicare se il pagamento è stato effettuato con carta di credito, debito, prepagata o tramite applicazioni di pagamento digitale.

Sono previste sanzioni pecuniarie graduate in base alla gravità della violazione.
E' stabilita una somma fissa pari a 100 euro per ogni omissione o incompletezza nell'invio dei corrispettivi che non incida sulla liquidazione Iva, o sulla irregolarità di memorizzazione e comunicazione dei pagamenti elettronici fino ad un massimo di 1.000 euro.

Da 1.000 a 4.000 euro se non viene collegato il Registratore Telematico con i diversi strumenti di pagamento elettronico.

(A. Filippetti)

4. APERTURA BANDO GIOVANI SRD01-SRE01.



La **Regione Emilia-Romagna** ha pubblicato un **bando 2026** per sostenere i **giovani agricoltori** attraverso due interventi collegati:

- uno per favorire il primo insediamento (SRE01)
- uno per finanziare gli investimenti nelle nuove aziende agricole (SRD01).

L'obiettivo è incentivare giovani sotto i 41 anni ad avviare un'attività agricola e svilupparla in modo sostenibile, sia dal punto di vista economico che ambientale e sociale.

Possono partecipare giovani con adeguate competenze che si insediano per la prima volta come titolari o con ruolo decisionale in un'azienda agricola, presentando un Piano di Sviluppo Aziendale (PSA).

Per ottenere anche i contributi agli investimenti (SRD01), l'azienda deve essere iscritta alla Camera di Commercio e presentare un Piano di Investimenti.

Sono finanziabili interventi come costruzioni produttive, acquisto di macchinari, tecnologie, software, consulenze e impianti (anche per energie rinnovabili, solo per autoconsumo). Sono escluse alcune spese, come abitazioni e impianti irrigui.

Il piano deve essere completato entro 36 mesi (prorogabili fino a 5 anni in casi eccezionali).

Le risorse complessive superano i 27 milioni di euro:

- premio di insediamento: 50.000 € o 70.000 € (a seconda della zona)
- contributo investimenti: fino al 50% delle spese, con possibilità di arrivare all'80.

Gli investimenti devono rispettare soglie minime (10.000 o 20.000 €) e un massimo di 750.000 €.

Le domande si presentano online tramite il sistema SIAG entro le ore 13:00 del 18 settembre 2026, previa validazione del piano colturale 2026.

Per eventuali chiarimenti è possibile prendere cotnatto direttamente al numero 051/783904.

(M. Pezzoli)

5. OPERAI AGRICOLI - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE INPS 2026 - DIMINUZIONE QUOTA ANTINFORTUNISTICA INAIL PER I DATORI DI LAVORO AGRICOLI.

Buone notizie per le aziende agricole; l'INPS con la circolare n. 43/2026 del 7 aprile 2026, ha comunicato le aliquote contributive applicabili per l'anno in corso, alle aziende del settore primario che occupano operai a tempo determinato ed a tempo indeterminato; con la nota l'istituto rende noto in particolare la avvenuta revisione delle aliquote antinfortunistiche INAIL che porta, per i datori di lavoro agricoli, la diminuzione dell'importo da tariffare, passando dalla percentuale del 13,2435 alla percentuale dello 8,5.

Con la circolare in commento l'INPS ha altresì fornito le relative indicazioni operative.

La revisione delle aliquote antinfortunistiche era stata prevista, dall'anno 2026, nel contesto del D.L. n. 159/2025 (decreto sicurezza, poi convertito con Legge n. 198/2025); la materiale applicabilità della previsione normativa, favorevole alle aziende agricole, era stata posta in capo ad un emanando decreto interministeriale (Lavoro, MEF e Agricoltura) che ne avrebbe consentito l'attuazione.

Nelle more della prossima pubblicazione del predetto decreto l'INPS ha comunque dato applicazione alla revisione sulla base della precedente deliberazione INAIL del 2025 che adottava il provvedimento di riduzione dei contributi in agricoltura (delibera n. 147 del 21 luglio 2025) in ragione anche dei risultati della gestione.

La nuova misura dell'aliquota contributiva INAIL per i datori di lavoro che occupano operai, è quindi oggi pari a 8,5% (a fronte del previgente valore del 13,2435%), con una riduzione del costo del lavoro di quasi 5 punti per i datori operanti in zone ordinarie.

Rammentiamo che il beneficio sul costo del lavoro per i datori di lavoro agricoli con aziende che occupano manodopera in zone svantaggiate e montane sarà proporzionalmente ridotto.

Le previgenti aliquote per l'assistenza infortuni sul lavoro, applicate al settore dal 1° gennaio 2001 (Assistenza Infortuni sul Lavoro 10,1250%, Addizionale Infortuni sul Lavoro 3,1185%), erano definite sulla base dell'articolo 28, comma 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

Grande soddisfazione per l'orientamento INPS ha espresso Confagricoltura che da anni persegue l'obiettivo predetto presso tutte le sedi istituzionali competenti.

La revisione dei contributi in agricoltura determina ovviamente la contestuale cessazione dell'applicazione della riduzione di cui all'articolo 1, comma 128, della legge n. 147/2013 (in rapporto all'andamento gestionale).

La circolare INPS conferma poi il valore della contribuzione dovuta (ex art. 3, comma 1, del decreto legislativo n. 146/1997) al FPLD (fondo pensioni INPS), per la generalità dei datori di lavoro agricoli, che per l'anno 2026 determina l'aliquota contributiva fissata nella misura complessiva del 30,50%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore.

Nella circolare INPS si assicura poi come le riduzioni di aliquota per le zone tariffarie nel settore dell'agricoltura, per l'anno 2026, non abbiano subito variazioni anche in relazione al disposto di cui all'art. 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220 (legge di Stabilità 2011) e già previsti per i territori particolarmente svantaggiati (ex Montani) nel 75% e per i territori svantaggiati nel 68%.

La nota dell'istituto conferma ancora la normativa contributiva e previdenziale applicabile ai lavoratori occupati come prestatori occasionali a tempo determinato in agricoltura con il rapporto LOAgri; come è noto infatti l'articolo 1, comma 156, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di Bilancio 2026), modificando l'articolo 1, comma 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), ha reso strutturali le prestazioni di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, non avranno più valore di misura sperimentale; a fronte della stabilizzazione del rapporto di lavoro i contributi dovuti dai datori di lavoro agricoli che assumono operai occasionali agricoli a tempo determinato (definiti dall'INPS come OTDO) sono calcolati e tariffati dall'INPS sulla base delle aliquote previste per gli operai a tempo determinato, con l'applicazione della aliquota determinata (ex art. 1, comma 45, della legge n. 220/2010) per i territori svantaggiati.

(M. Mazzanti)

6. TASSAZIONE FINANZIARIA 2026 LAVORO DIPENDENTE.

Con la circolare n. 2/E (nota esplicativa condivisa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali) l'Agenzia delle Entrate ha diramato norme interpretative per favorire la corretta applicazione delle **novità fiscali contenute nella legge di bilancio 2026** (L. 30 dicembre 2025, n. 199) ed in particolare relative alla tassazione degli incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali e delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni.

Incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali

Come noto la legge di bilancio 2026 (comma 7) prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, applicativi di rinnovi contrattuali sottoscritti, in sede sindacale, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, siano da sottoporre (salva eventuale espressa rinuncia scritta da parte del lavoratore dipendente, ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e delle addizionali locali (regionali e comunali) del 5%; i lavoratori interessati sono quelli appartenenti al settore privato e con un reddito, da dipendente per il 2025, non superiore a 33.000 euro (anche se derivanti da una pluralità di rapporti di lavoro).

La circolare dell'Agenzia precisa che **l'imposta sostitutiva si applica agli incrementi retributivi corrisposti a partire dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026**, **se relativi a rinnovi contrattuali sottoscritti nel 2024, 2025 e 2026**; resta fermo restando il principio di cassa allargato di cui al TUIR secondo cui si considerano *«... percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono»*.

Sono esclusi dal beneficio gli importi, derivanti dai richiamati rinnovi contrattuali, se erogati prima del 1° gennaio 2026.

Opportunamente la circolare precisa che *"nel caso in cui l'erogazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali, sottoscritti nel 2024, 2025 e 2026, in virtù di previsioni contrattuali, sia distribuita in più anni, l'imposta sostitutiva si applichi comunque alle tranche di incremento corrisposte dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, ancorché la loro erogazione sia iniziata precedentemente"*.



Per quanto riguarda il **settore agricolo** pertanto **lo sgravio fiscale** di cui si tratta **potrà essere applicato, ad oggi, ai soli dipendenti con qualifica di quadro e/o impiegato agricolo** poiché il recente e vigente CCNL e' stato sottoscritto il 18 giugno 2024, contemplandosi una tranche di pagamento decorrente dal 1 gennaio 2025 (nella misura del 1,9%); in sostanza per la predetta quota **l'imposta sostitutiva si applica agli importi erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 riferiti alle rate mensili del 2025**.

L'agevolazione si applica ai soli incrementi retributivi, corrisposti a titolo di retribuzione diretta (dodici mensilità ordinarie, tredicesima e quattordicesima mensilità) così come le quote riferibili all'incidenza degli incrementi sugli istituti retributivi indiretti (assenze malattia, maternità/paternità, infortunio).

La circolare esclude viceversa dall'agevolazione fiscale gli scatti di anzianità come le somme corrisposte per prestazioni aggiuntive (ore di lavoro superiori al normale orario che godono di maggiorazioni o le indennità e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo e le indennità di turno, le una tantum per la eventuale carenza contrattuale, il trattamento di fine rapporto - TFR).

La circolare precisa infine che se gli aumenti assorbono l'importo riconosciuto al dipendente come superminimo, anche questo emolumento possa beneficiare dell'agevolazione.

Per fruire del beneficio il lavoratore non ha alcun onere (non deve cioè presentare domande o specifiche istanze) allo stesso è però riconosciuta la facoltà di avvalersi della tassazione ordinaria rinunciando per iscritto, espressamente, alla applicazione dell'imposizione sostitutiva.

Naturalmente in sede di dichiarazione dei redditi il dipendente è tenuto a far concorrere al reddito complessivo i redditi che, per qualsiasi motivo, siano stati eventualmente assoggettati a imposta sostitutiva come potrà utilizzare la dichiarazione dei redditi per assoggettare gli emolumenti alla tassazione ordinaria se più conveniente.

Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e indennità di turno

La legge di bilancio 2026 ha previsto ulteriori benefici per alcune fattispecie particolari (commi 10 e 11) con riferimento alle maggiorazioni e alle indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e alle indennità inerenti al lavoro a turni, che si sostanzia in un'imposizione sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, pari al 15% in specie per:

- per le maggiorazioni e indennità relative al lavoro notturno (ex art. 1, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL);
- per le maggiorazioni e indennità corrisposte per lavoro svolto nei giorni festivi e di riposo, come individuati dai CCNL (prescindendo dalla circostanza se coincida, o meno, con la domenica);
- per le indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL ovvero ex art. 1, comma 2, lettera f), del D.Lgs. n. 66 del 2003

Le somme, erogate nell'anno 2026, sono soggette a imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali locali nel limite annuo di 1.500 euro; sono escluse dalla minor tassazione le somme previste da accordi di secondo livello (territoriali e aziendali), gli istituti retributivi indiretti, a carico azienda per assenza dal lavoro (malattia, maternità/paternità, infortuni), o differiti (TFR), o ancora le voci retributive ordinarie (tredicesima e quattordicesima), le somme corrisposte per lavoro straordinario, eccetto che festivo o notturno, come i compensi sostitutivi in tutto o in parte della retribuzione ordinaria.

Sono esclusi dalla misura i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e i lavoratori del comparto del turismo e degli stabilimenti termali poiché destinatari di una agevolazione ad hoc (comma 18 della legge di bilancio).

L'imposta sostitutiva è applicata ai dipendenti con reddito di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro. Il limite annuo complessivo di 1.500 euro rappresenta una franchigia; pertanto le somme eccedenti concorreranno normalmente al reddito e saranno tassate secondo le modalità ordinarie; importante è annotare come ai fini del limite annuo di 1.500 euro, non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili.

Stante la complessa normativa illustrata dalla circolare e vista la esiguità dei limiti agevolativi, come la importanza del reddito di accesso, si reputa che della misura dedotta si avrà, in futuro, scarsa notizia e riscontro limitatissimo.

(M. Mazzanti)

7. CASSAZIONE SU DISABILITÀ E SMART WORKING.



La odierna emergenza energetica ha riportato in auge il lavoro agile che era stato, nel recente passato, accantonato per le indubbie problematiche organizzative sottese, per tacere delle insondabili e surreali normative punitive introdotte dalla Legge 11 marzo 2026 n.34 (sanzioni amministrative da 1500 a 7500 euro, arresto da due a quattro mesi) sugli obblighi datoriali in tema di salute e sicurezza del lavoro, nel contesto della abitazione del dipendente in “smart working”.

Non meno di rilievo è la questione se rapportata alla presenza al lavoro dei soggetti deboli e dei disabili.
Sul punto ha fatto scuola la non remota sentenza della suprema corte (Cassazione civile - sez. lav. – 10/01/2025, n. 605) che ha perimetrato l’istituto in relazione alla normativa di cui al D. Lgs. n. 216/2003 (attuativo della direttiva 2000/78/CE) sul ragionevole accomodamento

DISABILI E RAGIONEVOLE ACCOMODAMENTO

Le fonti normative e di prassi in materia di "accomodamento ragionevole" – in Italia previsto ex D. Lgs. 216/2003 – e dei disabili in genere sono di derivazione internazionale:

- La direttiva 2000/78/CE, in tema di parità di trattamento per l'accesso all'occupazione e nelle condizioni di lavoro, all'art. 3, co. 3-bis, stabilisce "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori".

- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (art. 21 circa il divieto generale di discriminazioni verso i soggetti con disabilità ed art. 26 sul diritto dei disabili ad usufruire di misure favorevoli alla loro l'autonomia, per la partecipazione al contesto sociale e l'inserimento nel mondo lavorativo e professionale).

- Convenzione ONU (New York, 13 dicembre 2006) sui diritti di disabili (CRPD), ratificata in Italia con la legge 3 marzo 2009 n. 18.

- La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità è stata ratificata dalla Unione Europea il 23 dicembre 2010 e posta a fondamento dei piani poliennali UE sulla disabilità; per la Corte di giustizia UE, le direttive antidiscriminatorie sono da interpretare alla luce della Convenzione.

- Decisione del Consiglio del 26 novembre 2009 sulla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2010/48/CE).

- Cass. n. 9095/2023, Cass. n. 14316/2024, Cass.24052/2024, Cass. 6497/2021, Cass. 9870/2022, Tribunale di Bari sent. 17 dicembre 2024.

Secondo la Cassazione in commento il lavoro agile (o smart working) è, per i lavoratori disabili, una misura di "accomodamento ragionevole" (nel caso di specie il disabile aveva gravi deficit visivi) e ciò nell'ottica di tutela della parità di trattamento dei lavoratori con disabilità.

L'antefatto sotteso era relativo ad un dipendente di una importante società, affetto da gravi problemi visivi e con difficoltà a raggiungere la sede di lavoro assegnata, che aveva richiesto alla società datrice di poter eseguire la propria prestazione con la modalità di lavoro agile, in funzione antidiscriminatoria ritenendo il lavoro agile una fattispecie riconducibile all' accomodamento ragionevole.

La precedente sentenza della Corte d'Appello (che aveva riformato la sentenza di primo grado) aveva sancito l'obbligo per la datrice di assegnare il lavoratore alla sede più vicina alla residenza dello stesso per svolgere, da remoto o in regime di lavoro agile, le mansioni proprie cui era addetto.

La sentenza del giudice di legittimità consente, sul punto, di definire il corretto perimetro dell'istituto alla luce della necessità di stabilire la disciplina corretta al fine di contenere le fenomenologie in tema di discriminazione.

La Cassazione sostanzialmente afferma che la protezione dei disabili, in bilanciamento con le finalità di politica occupazionale, si fonda sulla ricerca ed applicazione di soluzioni ragionevoli per assicurare il principio di parità di trattamento dei disabili poiché sancito dall'art. 5 della direttiva 2000/78/CE come dagli accomodamenti ragionevoli previsti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, nel cui contesto sono da valutare le direttive normative antidiscriminatorie UE.

In concreto la sentenza ha stabilito come il datore di lavoro non si trovasse in una situazione di impossibilità di adottare gli interventi organizzativi ragionevoli, individuati nello smart working da svolgersi nell'abitazione del lavoratore (possibile con costi a carico ditta esigui) e che tale soluzione non comportasse particolari e sproporzionati oneri economici per la società; ciò in derivazione dei principi sistematici di solidarietà sociale, buona fede e correttezza al fine di tutelare sia l'interesse del lavoratore disabile (per un lavoro coerente con la sua condizione psico-fisica) sia quello del datore (che potrà fruire di una prestazione comunque utile all'impresa).

La sentenza della Corte di Cassazione ha quindi sancito importanti principi operativi onde rendere compatibile l'ambito lavorativo con le limitazioni del disabile, partendo dalla verifica dell'effettiva praticabilità dei ragionevoli accomodamenti nel rispetto dei principi stabiliti dalla direttiva 2000/78/CE.

Nella decisione sul principio ha influito, in specie, l'elemento relativo ai costi dello smart working tali da consentire il ragionevole accomodamento organizzativo; secondo la Corte di Cassazione gli oneri a carico della società, la fornitura di idonea strumentazione e la formazione, non erano eccessivi, anche considerando che il dipendente già era stato interessato, durante l'emergenza COVID, alla prestazione lavorativa in modalità smart working.

L'analisi delle varie fonti porta in conclusione a definire quindi il lavoro agile come una delle forme nelle quali può articolarsi concretamente il concetto di accomodamento ragionevole; per conversoil datore di lavoro non potrà limitarsi ad eccepire, in modo ostativo, l'indisponibilità di mansioni nell'ambito aziendale, diverse ed alternative, dovendo viceversa preliminarmente (prima cioè di assumere nei confronti del disabile iniziative espulsive) accertare il possibile inserimento del disabile stesso anche nel contesto di una attività formativa atta ad una possibile ricollocazione.

(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/**