QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

ANNO XXXIII N° 09 — 15 MAGGIO 2026

IN QUESTO NUMERO

1. **Convocazione Assemblea Generale Ordinaria dei Soci di Confagricoltura Bologna.**
2. **Apertura Bando Frutteti Resilienti.**
3. **Legge annuale sulle piccole e medie imprese - Legge 11 marzo 2026, n. 34.**
4. **Governo e Poltiche del Lavoro: decreto 1° maggio 2026.**
5. **Senior L'Età della Saggezza ETS - devoluzione 5xmille .**



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

Dopo l'approvazione del Bilancio, la P.A. *Sara Santoni* (Responsabile del Servizio Tecnico di Confagricoltura Bologna) e la dr.ssa *Elisa Bottoni* (Servizio quaderni di Campagna QDCA Confagricoltura Ferrara) spiegheranno a tutti gli Associati come funzioni il **Quaderno di Campagna** e cosa sia necessario fare.

A fine Assemblea seguirà buffet.

Il Presidente
Davide Venturi

Confagricoltura Bologna



Assemblea Generale Confagricoltura Bologna

4 Giugno 2026, ore 18.00

c/o Sala Apo Conerpo
(adiacente alla sede di Confagricoltura Bologna)

ore 17.45 Registrazione partecipanti

ore 18.00 **Assemblea generale dei soci:**

- Comunicazioni del Presidente
- Approvazione bilancio consuntivo Anno 2025
- Varie ed eventuali

ore 19.00 **Quaderno di campagna: come funziona e cosa serve fare?**

Interverranno P.A. Sara Santoni, Resp. Servizio Tecnico Confagricoltura Bologna e dr.ssa Elisa Bottoni, Servizio quaderni di Campagna QDCA Confagricoltura Ferrara

ore 20.00 Buffet



bologna@confagricoltura.it
+39.340.2670939

Confagricoltura Bologna

Coltiviamo oggi il domani dell'agricoltura.

2. APERTURA BANDO FRUTTETI RESILIENTI

La Regione Emilia-Romagna ha approvato, con delibera del 30 marzo 2026, un n**uovo bando pubblico** dedicato al sostegno delle imprese agricole.

L'intervento rientra nel Piano Strategico della PAC 2023-2027 e punta a rafforzare la competitività del settore frutticolo attraverso investimenti innovativi e sostenibili.

Il bando, denominato "**Frutteti resilienti**", ha come finalità principale il miglioramento della capacità produttiva delle aziende agricole, sempre più esposte a eventi climatici estremi, come gelate, siccità e calamità naturali.
I beneficiari sono tutte quelle aziende che possiedono la certificazione IAP oppure tutti i soci devono essere Coltivatori Diretti.

L'intervento mira in particolare a:

- aumentare la competitività delle imprese agricole;
- favorire l'adozione di tecnologie innovative;
- migliorare la sostenibilità ambientale;
- ·proteggere le colture dagli effetti dei cambiamenti climatici.

La Regione ha stanziato **20 milioni** di euro per finanziare i progetti presentati nel 2026. I contributi coprono fino al 60% delle spese ammissibili, con:

- un investimento minimo di 10.000–20.000 euro (a seconda dell'area);
- un massimo di 1,5 milioni di euro per progetto.



Possono accedere al bando:

- imprese agricole attive;
- imprenditori agricoli professionali o coltivatori diretti.

I progetti devono prevedere la realizzazione di nuovi frutteti o oliveti, accompagnati obbligatoriamente da almeno due sistemi di protezione attiva, tra cui:

- impianti irrigui o invasi per contrastare la siccità;
- sistemi antigrandine;
- impianti antibrina contro le gelate;
- reti antinsetto o antipioggia;
- tecnologie digitali e sistemi automatizzati.

Particolare attenzione è data all'efficienza idrica e alla riduzione dei consumi d'acqua.

Le domande saranno valutate tramite un **sistema a punteggio**.
Tra i criteri premianti: · presenza di giovani agricoltori o imprese femminili; · adesione a organizzazioni di produttori; · utilizzo di sistemi innovativi e tecnologici; ·localizzazione in aree colpite da calamità naturali; · adozione di pratiche sostenibili (biologico o qualità certificata).

Le domande devono essere presentate **entro il 30 giugno 2026 (ore 13:00)**.

I progetti approvati dovranno essere completati entro 12 mesi.

Per informazioni, si può contattare il sottoscritto al tel. 051.783904).

(M. Pezzoli)

3. LEGGE ANNUALE SULLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE - LEGGE 11 MARZO 2026, N. 34



Pubblicata la Legge n. 34 dell'11 marzo 2026 (in G.U. n° 68 del 23 marzo 2026) concernente la disciplina per le piccole e medie imprese. Alcune delle nuove regole sono applicabili anche alle aziende agricole.

Sicurezza del lavoro

Modificata, in alcuni rilevanti aspetti, la disciplina positiva in tema infortunistico (**Testo Unico sicurezza**).

Interessante (ed anche preoccupante) l'intervento in tema di lavoro agile che disciplina le norme in materia introducendo, con l'art. 11, nuovi oneri per i datori, in relazione al lavoro dei dipendenti svolto in modalità agile (c.d. Smart-working) e cioè in ambienti e luoghi, sovente domestici, i quali ovviamente non sono nella disponibilità (fattuale e giuridica) del datore di lavoro.

La regola introdotta onera il datore dell'assolvimento degli obblighi di salute e sicurezza nel contesto della prestazione lavorativa in modalità agile, in particolare con riferimento ad es. all'utilizzo dei videoterminali ed al rischio elettrico; **il datore di lavoro all'uopo dovrà consegnare al dipendente una specifica informativa scritta** (inviata per conoscenza anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - RLS).

In precedenza l'art. 22 della L. n. 81/2017 prevedeva, in capo al datore, analogo obbligo (almeno annualmente) inerente la consegna, agli stessi soggetti, di un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla modalità della prestazione; la nuova norma ribadisce ed accentua l'obbligo posto in capo al dipendente di pienamente cooperare con la parte datrice per la concreta attuazione delle misure di prevenzione infortunistica predisposte dal datore di lavoro; in virtù del portato normativo sono state introdotte sanzioni non irrilevanti di carattere penale; la violazione dell'obbligo di informazione è punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da € 1.708,61 ad € 7.403,96 .

Di nuovo conio anche le regole in tema di verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro; l'art. 12 della legge, modificando gli allegati previgenti, ricomprende ora tra le attrezzature da verificare periodicamente (e a cadenza triennale) le piattaforme di lavoro mobili elevabili e le piattaforme di lavoro fuori strada per operazioni in frutteto.

Sulla base del dettato di cui all'art. 10, comma 1, vengono introdotte modifiche semplificatrici al D.Lgs n. 81/2008: concretamente, al fine di attenuare l'impatto delle normative di tutela infortunistica, l'INAIL dovrà elaborare modelli semplificati di organizzazione e gestione della sicurezza per le micro, piccole e medie imprese, individuando parametri per la effettiva applicazione delle regole a livello aziendale, onerando l'INAIL relativamente ad azioni di supporto in favore delle imprese per favorire, aziendalmente e sul piano gestionale e applicativo, l'adozione dei predetti modelli.

Intervento anche sulla **formazione**, la legge prevede la possibilità di effettuare l'addestramento del personale - definito come il "*complesso delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro*" - eventualmente mediante l'impiego di tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale, salvo l'obbligo di tracciare in un registro, anche informatizzato, le attività formative.

In materia assicurativa l'art. 9 della legge sancisce che non è previsto l'obbligo di assicurazione per i carrelli elevatori e le macchine agricole non immatricolate o prive del certificato di idoneità tecnica alla circolazione, semprechèqueste vengano utilizzate esclusivamente in fondi agricoli, aziende agrarie o spazi ad uso interno non accessibili al pubblico (sufficiente una RC aziendale verso terzi).

Previdenza

Introdotto (con l'art. 6 della legge) sperimentalmente e per favorire per il **ricambio generazionale** (per gli anni 2026 e 2027) la possibilità, per i lavoratori assunti stabilmente, di trasformare il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino alla prima data utile per l'accesso alla pensione; ciò qualora contestualmente vi sia l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di altri lavoratori e con età non superiore a 34 anni.

La norma si applica nel limite massimo di 1.000 lavoratori e per lavoratori occupati presso datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a 50 ai lavoratori AGO con anzianità INPS antecedente al 1° gennaio 1996 e che maturino i requisiti pensionistici (vecchiaia o anticipata) entro il 1° gennaio 2028.

La trasformazione del rapporto dovrà prevedere una diminuzione di orario sostanziale (tra il 25% e il 50%) e dovrà essere definita contrattualmente tra le parti con modalità tracciabili (possibili clausole flessibili ed elastiche).

La norma prevede misure di tutela per il lavoratore pensionando quali l' esonero contributivo della quota INPS - IVS a carico del lavoratore nel limite massimo di € 3.000 annui; il riconoscimento della contribuzione figurativa per la parte di prestazione lavorativa non effettuata in ragione del calo di orario.
Al datore di lavoro per le nuove assunzioni (giovani di età non superiore a 34 anni) in affiancamento parallelo potranno essere consentite le agevolazioni previste dalla normativa vigente.

Introdotta con l'articolo 10 (comma 3) la s**emplificazione degli adempimenti per i datori di lavoro agricolo in materia di iscrizione all'INPS**, i quali avranno la possibilità di provvedere in via diretta all'iscrizione all'INPS (come per i casi di variazione o cessazione dell'attività) prescindendo dalla necessarietà della comunicazione unica al registro delle imprese (ComUnica). **La prassi è introdotta anche per i lavoratori autonomi agricoli**.

(M. Mazzanti)

4. GOVERNO E POLTICHE DEL LAVORO: DECRETO 1° MAGGIO 2026.

Con provvedimento adottato il 28 aprile scorso il Governo ha approvato il Decreto Legge n. 62/2026 (cd. "**Primo maggio**"), recante disposizioni "**urgenti**" in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto al caporalato; il decreto è stato pubblicato in G.U. n. 99 del 30 aprile 2026. Oltre al pur importante articolato sulle svariate incentivazioni all'assunzione e al lavoro dei soggetti deboli occorre sottolineare la vera novità del decreto che, acutamente, pone fine alla discussione bizantina sul salario minimo, definendo per legge (ed è la prima volta) nell'ambito dei rapporti di lavoro, l'obiettivo del giusto salario.



Giusto salario

La norma si basa sulla lettura, sistematica e coerente, degli artt. 36 e 39 della Carta Costituzionale (che molti citano e pochi leggono) e subordina l'intervento agevolativo statuale al rispetto, da parte del datore di lavoro, del salario giusto.
Centrale è al riguardo la contrattazione collettiva che costituisce perciò lo strumento, tipizzato ed ineludibile, per la determinazione della retribuzione ed atto ad assicurare ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

Il decreto rimanda quindi al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in relazione al settore e alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il salario giusto è quindi quello sancito dai contratti collettivi nazionali di lavoro firmati tra le principali associazioni datoriali e dei lavoratori (per il comparto produttivo agricolo: Confagricoltura, CIA, Coldiretti e FLAI-CGIL, FAI - CISL e UILA -UIL) spazzando via i contratti pirata e cioè le fasulle fonti contrattuali sottoscritte - tra quattro amici al bar o nel sottoscala di casa - da soggetti privi di reale e comprovata rappresentanza sociale, datoriale e sindacale.

Per il remoto caso in cui il settore economico di interesse non fosse coperto dalla contrattazione collettiva, per definire il trattamento economico giusto si prenderà a riferimento il CCNL similarmente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.
Come si accennava il decreto impedisce l'accesso ai benefici agevolativi, ad esempio contributivi ed incentivanti, alle aziende che assicurino ai propri dipendenti un trattamento economico individuale inferiore al trattamento economico complessivo determinato come si è visto innanzi.

Opportunamente la norma prevede un sistema di monitoraggio e di raccolta dati in primis affidato agli enti pubblici e ad istituti di statistica, l'INPS, l'ISTAT, il CNEL, l'INAPP, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL); tali soggetti pubblici dovranno infatti raccogliere e condividere i dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d'impresa, elaborare indicatori statistici e analisi periodiche, su base settoriale omogenea, volti a evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza rispetto al parametro di cui all'articolo 36 della Costituzione, elaborare indicatori correttivi relativi alla produttività, all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei diversi settori economici.

Sarà poi compito del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** di annualmente elaborare un "*rapporto nazionale*" sulle retribuzioni, distinto per settori economici omogenei, con l'analisi dei livelli retributivi applicati, i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi, la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate, ed infine a chiusura ulteriori informazioni utili per valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dell'articolo 36 della Costituzione.

Di spessore la previsione di cui all'art. 11 del testo secondo cui (ribaltando, a maggior tutela dei lavoratori, le prassi vigenti in sede sindacale - le una tantum - favorendo surrettiziamente la velocizzazione dei rinnovi contrattuali scaduti) gli incrementi retributivi previsti dagli accordi di rinnovo dei contratti collettivi di lavoro scaduti decorrono dalla data di scadenza naturale del precedente contratto.

Previsto un meccanismo automatico di adeguamento salariale (che riporta alla memoria la desueta scala mobile) secondo il quale in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni previgenti vengono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'IPCA, pari salvi diversi accordi, al 30 per cento della variazione registrata.

Salvo il settore agricolo: nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi (come è purtroppo innegabilmente il comparto agricolo) infatti l'adeguamento automatico non trova applicazione rimanendo legato ad indicatori economici individuati dalla contrattazione collettiva (nel CCNL operai agricoli si veda il dettato di cui all'art. 2).

Molto efficace sarà un criptico inciso apparentemente ininfluente: l'articolo del decreto prevede che il contributo di assistenza contrattuale (somma che di solito è riconosciuta in ragione del contratto dalle parti - aziende e dipendenti - ai sindacati di categoria sia datoriali che dei lavoratori) non possa essere corrisposto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto.

Opportunamente il decreto prevede, transitoriamente, un doppio criterio di applicabilità: le nuove regole si applicheranno ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono dopo l'emanazione del decreto alla naturale e già prevista scadenza, mentre per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti la decorrenza è prevista dal 1° gennaio 2027.

Bonus ed incentivi Donne, Giovani e ZES

Buone notizie anche nel versante incentivante; il decreto prevede un "**Bonus donne 2026**" onde favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica.

Ai datori di lavoro privati che assumono, **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e riconosciute come lavoratrice svantaggiata, viene concesso per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali INPS a carico dei datori di lavoro (dovuti invece i premi INAIL), nel massimo di 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice (800 euro per le zone ZES).

L'agevolazione compete anche per le donne che, alla data dell'assunzione incentivata, siano state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che abbia parimenti beneficiato parzialmente dell'esonero.

L'agevolazione è valida solo se l'assunzione genera (anche tenendo ponderalmente conto dei rapporti a tempo parziale) un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti e sempreché nei sei mesi precedenti l'assunzione il datore non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella unità produttiva interessata alla assunzione femminile.

Per lo stesso periodo (1 gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026)e per analogo scopo (incrementare l'occupazione giovanile stabile) è previsto in favore dei datori privati, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, un "**Bonus Giovani 2026**"; l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali INPS è nella misura del 100 per cento (dovuto il premio INAIL) con il limite di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

L'esonero compete per i lavoratori che, alla data dell'assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e siano privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito (12 se svantaggiati).
Nelle zone ZES (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria) l'importo agevolativo è pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Anche per questa agevolazione sono previste le condizioni di cui al precedente bonus.

Per lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, l'art. 3 del decreto prevede un diverso bonus (Bonus ZES 2026); analoghe le condizioni di accesso ed i tempi di sgravio visti in precedenza; salvo che per il personale dirigenziale, il lavoro domestico e l'apprendistato, ai datori di lavoro privati che assumono con contratto a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi INAIL; lo sgravio massimo è pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

L'esonero si applica ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono - presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno - lavoratori, che non abbiano compiuto trentacinque anni di età e disoccupati da almeno ventiquattro mesi, nelle medesime regioni.
Analoghe le altre principali condizioni già viste (incremento occupazionale, assenza licenziamenti).
Per tutti i bonus il decreto prevede limiti di compatibilità con altri benefici.

L'art. 4 del D.L. in esame contempla un **ulteriore istituto agevolativo per favorire l'occupazione giovanile stabile**: ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a tempo determinato (di durata complessiva non superiore a dodici mesi) in rapporti di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei contributi INPS a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento nel massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, per ciascun lavoratore.

L’agevolazione spetta sempreché i giovani non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età; i giovani non dovranno mai essere in precedenza stati occupati a tempo indeterminato; il beneficio si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026.
Analoghe le altre principali condizioni già viste (incremento occupazionale, assenza licenziamenti) previsti limiti di compatibilità con altri benefici.

Da ultimo si segnala che il decreto cerca poi di risolvere il problema dei “rider “definendo regole per contrastare il caporalato digitale.

(M. Mazzanti)

5. SENIOR L'ETÀ DELLA SAGGEZZA ETS - DEVOLUZIONE 5XMILLE.



Confagricoltura ha, da qualche anno, attivato Senior L'Età della Saggezza ETS che si occupa di diverse iniziative benefiche, finanziato progetti di Agricoltura Sociale; l’acquisto di ambulanze e defibrillatori per la collettività, acquisto di un camper attrezzato per visita cardiologiche alle persone indigenti, acquisto di strumentazioni diagnostiche e dispositivi anti COVID, costruzione di pozzi in Kenia, il finanziamento di progetti di Agricoltura Sociale, raccolti di fondi per il Terremoto in Centroitalia nel 2016, sostenuto l’emergenza abitativa per il crollo del ponte Morandi a Genova, e tanti altri progetti socio – assistenziali sul territorio.

Destinare il 5 per mille non ha nessun costo aggiuntivo per il contribuente poiché si tratta di una quota dell’IRPEF che, in caso non si effettui alcuna scelta, verrà comunque versata allo Stato.

Per continuare questa importante opera sociale, i cui risultati sono sotto la nostra diretta visione, chiediamo a tutti gli Associati di destinare il contributo del 5xmille alla nostra onlus
“L’età della saggezza ETS”
(C.F. 97450610585)

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/**