QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

ANNO XXXIII N° 13 15 LUGLIO 2026

IN QUESTO NUMERO

1. **Chiusura collettiva Confagricoltura Bologna.**
2. **Assunzioni e dimissioni telematiche nel periodo dal 12 al 21 agosto compresi.**
3. **Denuncia di Infortunio / Comunicazione di Infortunio (valida sia per i dipendenti che per CD/IAP).**
4. **Servizio di Fatturazione Elettronica nel periodo dal 12 al 21 agosto compresi .**
5. **Proroga Carta di Identità Elettronica.**
6. **Bando Apicoltura Emilia-Romagna 2027: Requisiti, Contributi e Scadenze.**
7. **Nuovi codici CUN - uova in natura da consumo.**
8. **"Granaio d'Italia" : registrazione obbligatoria delle acquisizioni e delle cessioni di cereali.**
9. **C.P.L. Quadri ed Impiegati Agricoli Prov. di Bologna 2026/2029.**
10. **Previdenza complementare: riflessi sul mondo agricolo per lavoratori e aziende.**
11. **CCNL operai agricoli e florovivaisti - accordo di rinnovo del 28 maggio 2026 - le principali novità .**

1. CHIUSURA COLLETTIVA CONFAGRICOLTURA BOLOGNA



A decorrere **da mercoledì 12 agosto e sino a venerdì 21 agosto 2026 compresi**, i nostri uffici osserveranno la chiusura per ferie collettive.

(A. Flora)

2. ASSUNZIONI E DIMISSIONI TELEMATICHE NEL PERIODO DAL 12 AL 21 AGOSTO COMPRESI

Si comunica alle aziende interessate che, nel periodo di chiusura di Confagricoltura Bologna **dal 12 al 21 agosto compresi**, il servizio di assunzioni / dimissioni telematiche di operai ed impiegati agricoli verrà garantito con le seguenti procedure.
Restano immutate le tempistiche e le procedure operative per il servizio, con particolare riferimento alla richiesta di assunzioni, che dovranno pervenire **tramite portale** almeno due giorni lavorativi prima dell'assunzione stessa

Referente sarà **UFFICIO PAGHE**, contattabile ai numeri **SARA MARTINELLI: 3450656261** e **GINEVRA CATAMO: 3480033713**, dalle ore 8.30 alle ore 13.00, mail: paghe@confagricolturabologna.it.



Verrete contattati telefonicamente per eventuali chiarimenti.

Il 15 agosto il servizio è sospeso.

Per le assunzioni dal 14 al 17 agosto le richieste dovranno pervenire entro le ore 13.00 del 12 agosto; per le assunzioni del 22, del 23 e del 24 agosto le richieste dovranno pervenire entro le ore 13.00 del 21 agosto.

Il tutto per consentire l'elaborazione telematica in tempo utile.

(Ufficio Paghe)



3. DENUNCIA DI INFORTUNIO / COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO (VALIDA SIA PER I DIPENDENTI CHE PER CD/IAP)

Si comunica a tutti gli Associati che, nel periodo di chiusura di Confagricoltura Bologna (**dal 12 al 21 agosto compresi**), il servizio di Denuncia Telematica / Comunicazioni di infortunio verrà effettuato previo contatto tramite mail da inviarsi al seguente indirizzo e - mail: paghe@confagricolturabologna.it.

Le denunce di infortuni di CD/IAP, per il SOLO, periodo di chiusura andranno indirizzate ESCLUSVIAMENTE a questa mail.

Referente sarà **UFFICIO PAGHE**, contattabile ai numeri **SARA MARTINELLI: 3450656261** e **GINEVRA CATAMO: 3480033713**, dalle ore 8.30 alle ore 13.00, mail: paghe@confagricolturabologna.it.

Si raccomanda, a tutti gli associati, di indicare nella mail un numero di telefono cellulare per eventuali chiarimenti.

(Ufficio Paghe)

4. SERVIZIO DI FATTURAZIONE ELETTRONICA NEL PERIODO DAL 12 AL 21 AGOSTO COMPRESI.

Si avvisano tutti gli Associati che, nel periodo di chiusura di Confagricoltura Bologna (**dal 12 al 21 agosto compresi**), il servizio di Fatturazione Elettronica (emissione di fattura per conto soci) non verrà effettuato



Ricordiamo che le aziende hanno 12 giorni di tempo, dall'avvenuta cessione dei prodotti, per emettere fattura elettronica.

Preghiamo, pertanto, gli associati di organizzarsi di conseguenza.

(A. Filippetti)

5. PROROGA CARTA DI IDENTITÀ ELETTRONICA.

Con comunicato stampa del 16/06/2026 il Governo ha stabilito che **le carte d'identità cartacee non ancora scadute mantengano la propria validità fino alla naturale scadenza,** anche oltre il termine del 3 agosto 2026, solo per determinate finalità.



L'uso del documento cartaceo si può utilizzare solo nei rapporti con la pubblica amministrazione e con i soggetti che erogano pubblici servizi.

L'estensione riguarda solo i rapporti interni al Paese.

Dal 03 agosto 2026 la carta d'identità cartacea cesserà di essere valida per l'espatrio a prescindere dalla data di scadenza.

Per recarsi all'estero si potrà utilizzare solo la Carta di Identità Elettronica oppure il Passaporto.

(A. Filippetti)

6. BANDO APICOLTURA EMILIA-ROMAGNA 2027: REQUISITI, CONTRIBUTI E SCADENZE



La Regione Emilia-Romagna ha ufficialmente approvato il bando "**Interventi a favore del settore apicoltura**" per l'anno **2027**.

La misura persegue con forza la crescita qualitativa e quantitativa del comparto sul territorio regionale, integrando lo sviluppo economico delle aziende con la tutela dell'ambiente e della salute dei consumatori.

Di seguito propongo una sintesi dettagliata dei requisiti, delle spese ammissibili e delle modalità di partecipazione per i nostri associati.

Gli obiettivi strategici della misura

Il provvedimento punta a rafforzare la resilienza e la competitività degli apiari regionali attraverso precise linee di intervento:

- Incremento del reddito degli apicoltori e miglioramento delle tecniche di conduzione aziendale.
- Lotta attiva alle malattie dell'alveare, con particolare focus sul contrasto alla varroasi.
- Ripristino del patrimonio apistico tramite la salvaguardia e la tutela della sottospecie autoctona Apis mellifera ligustica.
- Razionalizzazione del nomadismo per una gestione ottimale del territorio.
- Sviluppo del mercato e promozione del prodotto locale attraverso percorsi di assistenza tecnica, formazione e comunicazione.

Beneficiari

I fondi sono destinati a due macrocategorie aventi sede legale in Emilia-Romagna, fascicolo aziendale aggiornato e posizione contributiva (DURC) regolare:

- Apicoltori (Singoli o Associati): Imprenditori apistici e professionisti. I richiedenti in forma singola devono obbligatoriamente possedere una partita IVA attiva ed essere iscritti all'Anagrafe Apistica Nazionale (BDN) con una consistenza minima di almeno 20 alveari censiti (salvo specifiche eccezioni).
- Forme Associate: Organizzazioni di produttori, associazioni, cooperative e consorzi di tutela. Salvo specifiche deroghe, viene richiesta una rappresentatività minima di almeno 50 soci con partita IVA e un patrimonio apistico complessivo pari ad almeno il 5% di quello totale regionale.

Spese ammissibili

Il bando riconosce gli interventi realizzati e fatturati nell'arco temporale compreso tra il 1° luglio 2026 e il 30 giugno 2027, suddivisi in tre macroaree:

- Intervento A (Assistenza e formazione): Corsi di aggiornamento professionale, seminari formativi, sussidi didattici, implementazione della banca dati regionale e servizi specialistici di assistenza tecnica a beneficio dei produttori.
- Intervento B (Investimenti materiali e immateriali): * Lotta agli aggressori: Acquisto di arnie con fondo a rete (antivarroa), attrezzature per la somministrazione di farmaci, varroa scanner e sistemi di sterilizzazione.
- Prevenzione avversità climatiche: Sistemi di monitoraggio da remoto e acquisto di alimentazione di soccorso (sciroppi/canditi).
- Ripopolamento: Acquisto di sciami, nuclei, pacchi d'api e regine certificate Apis mellifera ligustica.
- Nomadismo e Meccanizzazione: Attrezzature per la movimentazione (gru, rimorchi), macchinari per l'apiario, DPI e dotazioni per l'estrazione, il confezionamento e la conservazione (es. attrezzature per smielerie).
- Intervento F (Promozione e comunicazione): Eventi informativi, seminari, convegni, concorsi, analisi qualitative dei prodotti e partecipazione a fiere strategiche rivolte a consumatori e operatori del settore.

Dotazione finanziaria e aliquote di contributo

Il plafond complessivo stanziato per l'Emilia-Romagna ammonta a **euro 1.203.143,51**.
La spesa minima ammissibile per ciascuna domanda è fissata a 500,00 euro.

I rimborsi pubblici sono così modulati:

- Fino al 100% per le attività di formazione e strumenti informativi (Intervento A.1) e per le spese di promozione/comunicazione (Intervento F).
- Fino al 90% per l'assistenza tecnica fornita direttamente dalle forme associate (Intervento A.2).
- Del 60% per gli investimenti aziendali strutturali (Intervento B) effettuati dai singoli apicoltori.
- Del 75% per i medesimi investimenti aziendali se effettuati in forma collettiva dalle Forme Associate.
- Del 50% come eccezione specifica per l'acquisto dell'alimentazione di soccorso.

Norme di salvaguardia e demarcazione

Per evitare il fenomeno della sovra-compensazione (doppio pagamento), le medesime spese non possono beneficiare di altre misure comunitarie o nazionali.

È stata definita una netta demarcazione con le misure dello Sviluppo Rurale (Intervento ACA 18 - impegni per l'apicoltura): la pratica del nomadismo finanziata da questo bando non può avvenire nelle medesime aree vincolate dall'ACA 18. Una analoga separazione vige rispetto alle tutele dell'Ecoschema 5 della PAC (misure per gli impollinatori).

Procedure e scadenze

La presentazione delle istanze deve avvenire esclusivamente per via telematica tramite l'applicativo informativo regionale SIAG. La scadenza è fissata per venerdì 16 ottobre 2026 ore 13:00.

Invito gli interessati a rivolgersi allo scrivente per tempo per preparare al meglio tutta la documentazione.

(M. Pezzoli)

7. NUOVI CODICI CUN - UOVA IN NATURA DA CONSUMO

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA
DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE
E DELLE FORESTE

Con il Provvedimento del 25/06/2026 il Masaf ha integrato l'**elenco dei codici CUN** da indicare nella fatturazione elettronica.
L'aggiornamento riguarda la categoria delle uova commercializzate a peso variabile:

COMMISSIONE UNICA NAZIONALE	CATEGORIA	PRODOTTO	CODICE CATEGORIA	CODICE PRODOTTO
CUN Uova in natura da consumo	Uova allevate in gabbie arricchite in natura C/Kg	Uova di peso vario da galline allevate in gabbie arricchite in natura	CUN	uova-gabbia-peso-vario
	Uova allevate a terra in natura C/Kg	Uova di peso vario da galline allevate a terra in natura	CUN	uova-terra-peso-vario

All'elenco dei codici CUN comunicati in precedenza ora bisogna aggiungere questi due prodotti.

(A.Filippetti)

8. "GRANAIO D'ITALIA" : REGISTRAZIONE OBBLIGATORIA DELLE ACQUISIZIONI E DELLE CESSIONI DI CEREALI

Si ricorda l'obbligo di gestione del registro di carico e scarico dei cereali, sul portale SIAN, al seguente link
https://www.sian.it/portale/servizi/cerealicolo-1/registro-dei-cereali

I soggetti obbligati alla tenuta di tale Registro, sono esclusivamente le imprese che, "**acquisiscono o cedono a qualsiasi titolo**" i cereali. Rientrano pertanto nell'obbligo anche gli operatori che raccolgono il prodotto dai propri campi e lo immagazzinano nelle proprie strutture. Sono esentati dall'obbligo di registrazione i prodotti che sono trasferiti in strutture private o associative all'atto della trebbiatura. In tale caso, la registrazione deve essere effettuata da coloro che gestiscono dette strutture.

Gli operatori devono registrare, in forma cumulativa e aggregata, il volume totale degli acquisti e delle vendite effettuate in ciascun trimestre di dieci diversi prodotti cerealicoli, per cui sussiste l'obbligo di registrazione (frumento duro, frumento tenero e segalato, granturco, orzo, farro, segale, sorgo, avena, miglio e scagliola), se prevedono che la quantità del singolo cereale da essi movimentato sia superiore, nell'anno solare, a:



- 30 tonnellate annue per il frumento duro;
- 40 tonnellate annue per il frumento tenero;
- 80 tonnellate annue per il mais
- 40 tonnellate annue per l'orzo;
- 60 tonnellate annue per il sorgo;
- 30 tonnellate annue per l'avena;
- 30 tonnellate annue per il farro, la segale, il miglio, il frumento segalato e la scagliola.

Sono registrate le quantità totali (in tonnellate, con dettaglio di due decimali) di ciascun prodotto cerealicolo acquistato o ceduto nel trimestre distintamente per origine (provenienza nazionale, unionale o da Paesi terzi).

La registrazione delle operazioni va effettuata entro il **ventesimo** giorno del mese successivo al trimestre di riferimento, intendendosi le chiusure dei trimestri collocate nei giorni **31 marzo, 30 giugno,30 settembre e 31 dicembre**. Pertanto, il prossimo trimestre da annotare e comunicare al Sian è quello che va dal 30 Gennaio 2026 al 31 Marzo 2026, **quindi, per evitare sanzioni, le prossime comunicazioni al Sian andranno effettuate entro il 20 Luglio 2026**.

Esclusioni

Sono esclusi dalla tenuta del registro telematico:

- le aziende che esercitano, in via prevalente, l'attività di allevamento e le aziende che producono mangimi;
- gli operatori che utilizzano le quantità di prodotto per il reimpiego aziendale, anche per usi zootecnici;
- tutte le operazioni di carico e scarico relative alla trasformazione dei cereali e ai cereali trasformati;
- i cereali detenuti dalla filiera sementiera da destinare alla semina e/o da reimpiegare in azienda;
- i prodotti che sono trasferiti in strutture private o associative all'atto della trebbiatura non sono oggetto di registrazione. In tale caso, la registrazione deve essere effettuata da coloro che gestiscono dette strutture.

Sanzioni

La norma prevede sanzioni amministrative di importo variabile, da un minimo di 500 euro a un massimo di 4.000 euro, in base al tipo di irregolarità.

Per maggiori informazioni potete consultare il portale SIAN al link:
https://www.sian.it/portale/servizi/cerealicolo-1/registro-dei-cereali
oppure potete contattare il Tecnico del proprio ufficio zona di riferimento.

(S. Santoni)

9. C.P.L. QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI PROV. DI BOLOGNA 2026/2029

È stata sottoscritta, il 29 giugno u.s., l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro relativo al personale dipendente con qualifica di quadro /impiegato agricolo; si è convenuto un aumento pari al 5,5%, da corrispondere in due soluzioni: la prima al 1° luglio 2026 pari al 3,5%; la seconda, a partire dal 1° gennaio 2027, pari al 2%.



Incrementata l'indennità di cassa che da 80,00 € passa a **85,00 €** e con decorrenza dal 1° gennaio 2027.
Inserito un richiamo esplicito alle normative vigenti di legge e contratto per la variazione dell'orario da tempo pieno a tempo parziale ed introdotta, per le aziende agrituristiche, la possibilità di definire tramite accordo scritto un'indennità mensile forfettaria (fino a un massimo di 300 ore annue) per compensare il ricorso, se continuativo, ad ore eccedenti l'orario normale, data la natura peculiare del settore ricettivo.
Qualificato l'obbligo, per il datore di lavoro, di fornire una tutela assicurativa adeguata al personale con qualifica di Quadro a cui sia assegnato il compito di RSPP.

Si riportano le nuove tabelle salariali.

TABELLA STIPENDIALE IMPIEGATI AGRICOLI E QUADRI 01/07/2026

Qualifica		Totale Stipendio mensile 31/12/2025	Aumento C.P.L. 01/07/2026 (3,5%)	Totale Stipendio mensile 01/07/2026 (arrotondato)	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
					Laurea	Diploma	
Quadri	QUADRO	€ 2.663,00	€ 93,21	2.756 €	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
Cat. Concetto	1. Direttore	€ 2.561,00	€ 89,64	2.651 €	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	2. Agente capocont.	€ 2.302,00	€ 80,57	2.383 €	€ 77,07	€ 51,55	€ 29,44
	3. Sottoag. Contab.	€ 2.114,00	€ 73,99	2.188 €	€ 72,86	€ 48,75	€ 26,86
Cat. Ordine	4. Capor. Aiutocont.	€ 1.931,00	€ 67,59	1.999 €	€ 70,81	€ 47,40	€ 24,79
	5. Dattilografa	€ 1.704,00	€ 59,64	1.764 €	€ 0,00	€ 40,04	€ 23,76
	6 Usciere	€ 1.441,00	€ 50,44	1.491 €	€ 0,00	€ 0,00	€ 22,21

- Indennità di Funzione per il Quadro: € 100,00 mensili dal 01/01/2017 (art. 7 C.C.N.L. 18/06/2024)
- Indennità di Cassa: € 85,00 mensili dal 01/01/2027
- Fondo Sanitario (art. 41 C.C.N.L. 18/06/2024): dal 1.01.2025 € 520,00 annui a carico ditta, € 100,00 a carico del dipendente
- Fondo Pensioni Agrifondo (art. 39 C.C.N.L. 07/07/2021; art. 42 C.C.N.L. 18/06/2024): contribuzione dell'1,2% a carico del datore, contribuzione dell'1,2% a carico del lavoratore (trattenuta in dodici rate mensili). Prorogato al 31.12.2024 il contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro di € 10,00 mensili.
- Premio di disponibilità e produttività (art. 7 C.P.L.): erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito, sulla base del C.P.L., con decorrenza dal 01/01/2022

Quadri: € 700,00
1^ cat. € 680,00
2^ cat .€ 600,00
3^ cat. € 320,00
4^ cat. € 320,00
5^ cat. € 250,00
6^ cat. € 250,00

TABELLA STIPENDIALE IMPIEGATI AGRICOLI E QUADRI 01/01/2027

Qualifica		Totale Stipendio mensile 31/12/2025	Aumento C.P.L 01/01/2027 (5,5%)	Totale Stipendio mensile 01/01/2027 (arrotondato)	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
					Laurea	Diploma	
Quadri	QUADRO	€ 2.663,00	€ 146,47	2.809 €	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
Cat. Concetto	1. Direttore	€ 2.561,00	€ 140,86	2.702 €	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	2. Agente capocont.	€ 2.302,00	€ 126,61	2.429 €	€ 77,07	€ 51,55	€ 29,44
	3. Sottoag. Contab.	€ 2.114,00	€ 116,27	2.230 €	€ 72,86	€ 48,75	€ 26,86
Cat. Ordine	4. Capor. Aiutocont.	€ 1.931,00	€ 106,21	2.037 €	€ 70,81	€ 47,40	€ 24,79
	5. Dattilografa	€ 1.704,00	€ 93,72	1.798 €	€ 0,00	€ 40,04	€ 23,76
	6 Usciere	€ 1.441,00	€ 79,26	1.520 €	€ 0,00	€ 0,00	€ 22,21

- Indennità di Funzione per il Quadro: € 100,00 mensili dal 01/01/2017 (art. 7 C.C.N.L. 18/06/2024)
- Indennità di Cassa: € 85,00 mensili dal 01/01/2027
- Fondo Sanitario (art. 41 C.C.N.L. 18/06/2024): dal 1.01.2025 € 520,00 annui a carico ditta, € 100,00 a carico del dipendente
- Fondo Pensioni Agrifondo (art. 39 C.C.N.L. 07/07/2021; art. 42 C.C.N.L. 18/06/2024): contribuzione dell'1,2% a carico del datore, contribuzione dell'1,2% a carico del lavoratore (trattenuta in dodici rate mensili). Prorogato al 31.12.2024 il contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro di € 10,00 mensili.
- Premio di disponibilità e produttività (art. 7 C.P.L.): erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito, sulla base del C.P.L., con decorrenza dal 01/01/2022

Quadri: € 700,00
1^ cat. € 680,00
2^ cat .€ 600,00
3^ cat. € 320,00
4^ cat. € 320,00
5^ cat. € 250,00
6^ cat. € 250,00

(M. Mazzanti)

10. PREVIDENZA COMPLEMENTARE: RIFLESSI SUL MONDO AGRICOLO PER LAVORATORI E AZIENDE.

Il 1° luglio 2026 è entrata in pieno vigore la riforma della previdenza complementare prevista (per i lavoratori del settore privato) nella legge di bilancio dello scorso dicembre. Come è noto la modifica della normativa si sostanzia nella
iscrizione automatica (iscrizione tacita) del dipendente al fondo di previdenza complementare di riferimento in assenza di esplicito rifiuto (meccanismo del silenzio-assenso) da parte del lavoratore entro il termine di 60 giorni dall'assunzione.



A seguito della riforma il datore di lavoro, in caso di nuova assunzione, ha l'onere di fornire al dipendente una informativa dettagliata relativamente al meccanismo di adesione automatica, alle scelte disponibili, alle tempistiche, in merito alle forme pensionistiche di destinazione esistenti sulla base del contratto collettivo applicato dal datore (se esistenti anche del livello sia aziendale che territoriale) nonché a consegnare al lavoratore il modulo per la scelta di destinazione del trattamento di fine rapporto – TFR; in merito al predetto modulo si osserva che dal 5 luglio scorso è disponibile sul sito del Ministero del Lavoro (sezione Previdenza complementare) un modello provvisorio del modulo utile per l'azienda onde acquisire la dichiarazione dei dipendenti circa la destinazione del trattamento di fine rapporto – TFR; la modulistica definitiva sarà da approvare con successivo decreto ministeriale. Il modulo predisposto si compone di una parte informativa da consegnare all'interessato e da sezioni differenziate in relazione alla posizione del lavoratore (neoassunto o già stato in forza e ora riassunto in azienda) per acquisite i desiderata del dipendente in ordine alle opzioni (da esercitare entro 60 giorni dall'assunzione) relativamente alla destinazione del TFR e alla possibile adesione alla previdenza complementare. In pratica entro il predetto termine il dipendente ha l'onere di scelta in merito alla destinazione del proprio TFR e cioè se lasciare la somma in azienda presso il datore di lavoro o se devolvere il trattamento di fine rapporto ad un fondo di previdenza complementare.

Mancando una scelta espressa entro i 60 giorni si avrà l'adesione automatica del dipendente alla forma pensionistica individuata in base al CCNL applicabile in azienda (o al Fondo Tesoreria INPS per le aziende obbligate se hanno più di 50 dipendenti), consegnando il TFR al fondo di previdenza complementare.

Si rammenta che anche nel caso di scelta "aziendale" il dipendente ha sempre la possibilità di cambiare orientamento circa la devoluzione del TFR, avendo questi la facoltà di iscriversi ad un fondo pensione liberamente scelto sul mercato o al fondo contrattuale settoriale previsto dal CCNL di riferimento o dai contratti di secondo livello.

Ovviamente i lavoratori “non di prima assunzione” dovranno tenere conto delle loro pregresse decisioni, compilando la modulistica con precisione ed in sintonia con la eventuale precedente scelta di adesione a forme pensionistiche complementari, non potendosi mai (essendo la precedente scelta irrevocabile) devolvere (lasciandolo) il TFR all’azienda.

Il meccanismo individuato dalla riforma appare semplice: se il dipendente nei dati termini di 60 giorni nulla dice si avrà il silenzio assenso con la adesione tacita automatica alla previdenza complementare cui sarà devoluta sia la quota di contribuzione posta in capo (dai contratti collettivi) al datore di lavoro e sia la quota a carico del lavoratore così come l’intero TFR.

La norma pone in capo al datore di lavoro altri compiti: questi dovrà conservare la dichiarazione del lavoratore ed il modello apposito compilato, in caso il dipendente scelga di lasciare il TFR in azienda, ovvero dovrà comunicare al Fondo di destinazione, in caso di silenzio assenso, l’adesione automatica del lavoratore; i relativi pagamenti (TFR maturando, contributi datore e lavoratore) scattano dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, comprensivi di arretrati. Il dipendente potrà, previa comunicazione al datore,non versare la contribuzione acarico nel caso in cui il suo salario sia inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (7.101,12 euro e pari a 13 mensilità da 546,24).

Rammentiamo che le regole sulla previdenza complementare si applicano a tutti i lavoratori dipendenti e per il settore anche al personale avventizio (operai a tempo determinato e stagionali); in specie relativamente ai rapporti a termine si precisa che l’adesione automatica (silenzio assenso) si ha unicamente se il rapporto di lavoro abbia una durata superiore ai 60 giorni, sempre salva la possibilità di adesione espressa.

Nel comparto agricolo esiste un unico fondo negoziale denominato “**Agrifondo**” promosso contrattualmente da Confagricoltura, Coldiretti, Cia-Agricoltori, FLAI-CGIL, FAI CISL, UILA UIL, Confederdia per la parte impiegatizia); si rammenta che il recente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, rinnovato con accordo del 28 maggio 2026, ha previsto la possibilità di aderire ad Agrifondo con una quota pari ad almeno il 50% del TFR maturando.
Quanto sopra non comporta, per i dipendenti in forza, alcun adempimento.

(M. Mazzanti)

11. CCNL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI - ACCORDO DI RINNOVO DEL 28 MAGGIO 2026 - LE PRINCIPALI NOVITÀ



Come si ricorderà lo scorso 28 maggio è stato rinnovato il CCNL operai agricoli e florovivaisti, il principale e più rappresentativo contratto collettivo del settore primario del nostro paese, che coinvolge 170.000 aziende agricole datrici di lavoro ed almeno un milione di lavoratori, per la gran parte stagionali.

Abbiamo già commentato le principali norme introdotte, oggi procediamo a completare la disamina del testo rinnovato non senza elogiare il senso di responsabilità negoziale dimostrato dalle parti ed anche il senso di realtà sotteso, in un contesto economico complesso, con evidenti tensioni inflattive ed erosive sia del potere di acquisto dei salari che dei margini operativi delle aziende con aumenti rilevanti dei costi di produzione ed inusuali difficoltà nell’approvvigionamento delle materie prime utili.

La rapida definizione del contratto appare peraltro in linea con gli auspici del recente decreto governativo "1 maggio" (in via di conversione) che si propone di rendere più celeri i tempi di rinnovo dei contratti collettivi. L'aumento salariale concordato, senza corresponsione di arretrati né una tantum e pari al 5,1% (in due soluzioni dal 1° giugno 2026 del 3,4% e dal 1° gennaio 2027 dell'1,7 %) è peraltro coerente con gli indici settoriali ed in specie con l' IPCA (definito al netto dei costi energetici); tale indicatore attesta al 15 giugno 2026 infatti per il biennio di riferimento 2026/2027, un valore pari al 5% (2,4% per il 2026 e 2,6% per il 2027). Come dichiarato dalle parti sociali l'aumento convenuto e le regole sancite nel contratto per la stabilizzazione degli addetti e per la premialità al personale avviato con continuità potranno favorire il comparto, rendendolo più attraente, contrastando i fenomeni di disaffezione dall'agricoltura che causa in parte le difficoltà attuali di reperimento della manodopera.

Vediamo le principali norme introdotte con il nuovo CCNL.

Relazioni sindacali

Modificati l'art. 2 (aziende plurilocalizzate), l'art. 4 (efficacia del contratto) , gli articoli 8, 9, 19 (sistema di bilateralità) onde valorizzare l'apporto delle parti nel contesto pattizio, le regole per la corretta interpretazione delle clausole contrattuali e la valorizzazione ed ampliamento della bilateralità provinciale e territoriale. Prevista in tema classificatorio (art. 31) una commissione paritetica permanente nazionale che individui, sulla base di opportune analisi e studi, la sussistenza di eventuali rapporti tra classificazione e professionalità dei lavoratori elaborando parimenti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale. Intervento (art. 84) sulla norma relativa alle Rappresentanze sindacali, per la revisione del Protocollo di Intesa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Inserite (art. 93) precise indicazioni (anche visto il D.L. 1 Maggio) in ordine alla stesura, alla stampa ed alla trasmissione dei testi dei contratti provinciali alla pubblica autorità. All'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (art. 95) è stato assegnato il compito di curare la traduzione del CCNL in lingua inglese e francese e la stampa dei relativi testi.

Adeguati anche alcuni allegati al CCNL quali quello inerente la Manutenzione del verde (Allegato n. 2) l'Acquacoltura (Allegato n. 5) e l'Apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato C dell'Allegato n. 10).

Lavoro a tempo parziale

La modifica introdotta consente, recependo le norme di legge al riguardo, al dipendente colpito da particolari e gravi patologie oncologiche o cronico-degenerative ingravescenti, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, così conciliando le esigenze di tutela della salute e le necessità lavorative; la scelta è reversibile, previa richiesta del lavoratore infatti il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere trasformato in rapporto a tempo pieno.

Operai a tempo determinato e garanzia occupazionale triennale – Convenzioni

Modificato l'art. 21 del CCNL (art. 22 per i florovivaisti) che potrà continuare comunque ad essere utilizzato nella attuale formulazione, senza l'impegno triennale. In via sperimentale si è introdotto (per sopperire alle difficoltà di reperimento della manodopera) per il triennio 2027-2029, la facoltà di attivare contratti a termine di cui alla lettera b), con garanzia occupazionale di almeno 100 giornate annue, per una durata ab origine triennale, ancorché da svolgersi (mutuando in via analogica la pregressa disciplina prevista dal cd. decreto "campo libero") nel contesto di tre distinti ed autonomi rapporti annuali consecutivi.

Come detto si prevede un impegno triennale ma ogni contratto è un contratto annuale a se stante, che applica la normativa di cui alla lettera b) dell'art. 21 relativamente alla occupazione da assicurare (superiore a 100 giornate annue) così come all'articolazione nel singolo contratto annuale dell'assunzione pe rpiù lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, indicando cioè i periodi presumibili di impiego; il dipendente ha l'onere di assicurare la propria disponibilità poiché in caso di mancato rispetto della norma lo stesso potrà subire, salvo che non sussistano comprovati ed oggettivi impedimenti la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e/o della coessenziale garanzia occupazionale.

La norma sperimentale entrerà in vigore dal 2027 in attesa che siano acquisiti, presso gli enti competenti, i necessari orientamenti amministrativi circa la permanenza in capo al dipendente dei requisiti per l'accesso alla disoccupazione speciale agricola.

A livello territoriale (CPL) si potranno disciplinare regole specifiche circa le conseguenze dell'eventuale inadempimento di una delle due parti. In coerenza con gli scopi innanzi perseguiti (stabilizzazione e fidelizzazione) modificato l'art.28 sulle "convenzioni": favorite le convenzioni interaziendali (con due o più aziende) per incrementare, in capo ai dipendenti, il numero complessivo di giornate lavorative; garantito al lavoratore il diritto alla riassunzione per l'anno successivo, eliminando la necessità di presentare domanda, assegnati compiti di monitoraggio agli enti bilaterali EBAT.

Ferie per lavoratori non italiani

Modificato l'art. 36; si prevede che gli operai con cittadinanza non italiana, al fine di consentire ed agevolare il rientro al loro Paese, potranno cumulare i giorni maturati per ferie, permessi, flessibilità, banca ore.

Festività

Modificata ed aggiornata la disciplina per i giorni festivi; inserito dal 2026 (legge n. 151/2025) tra i giorni festivi, il 4 ottobre (Patrono di Italia San Francesco d'Assisi). Con decorrenza dal 2027 è stato equiparato il trattamento economico disposto per i giorni di festività "infrasettimanali" coincidenti con la domenica, al trattamento previsto nei giorni di festività "nazionali".
Quanto convenuto ha come conseguenza che anche in caso di festività infrasettimanale, qualora vi sia coincidenza della festività con la domenica, al lavoratore a tempo indeterminato sia da corrispondere una ulteriore quota salariale pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Permessi

Novità per i permessi (art. 39) in favore del personale a tempo indeterminato; in particolare per l'assistenza a genitori anziani non autosufficienti in caso di ricovero e/o dimissioni, day hospital, visite mediche specialistiche sono state concesse otto ore annue di permessi retribuiti; tali permessi non saranno da riconoscere ai lavoratori che già utilizzano i permessi della legge n. 104/1992.
I permessi possono essere goduti in modo frazionato e sono da richiedere all'azienda con un congruo preavviso (d'ordinario almeno 5 giorni) e saranno da comprovare mediante idonea documentazione.
Nuovi permessi anche per i lavoratori stranieri per le pratiche tese all'ottenimento del permesso di soggiorno e ciò nei limiti di quattro ore di permessi retribuiti all'anno, che potranno essere fruite in modo frazionato anche due ore per volta; anche in questo frangente occorrerà fornire la prova di doversi recare presso i competenti uffici.
Anche per i lavoratori studenti buone notizie, con il nuovo CCNL (art.40) gli operai a tempo indeterminato potranno fruire di centocinquanta ore di permessi retribuiti nell'arco di un triennio per la frequenza di studi di tipo universitario.

Elemento aggiuntivo della retribuzione

Analogamente alle regole viste per la stabilizzazione del personale (contratti triennali e convenzioni) con l'art. 54 bis si tende a valorizzare il personale stagionale strutturalmente presente nell'organico aziendale attraverso un riconoscimento economico, pari allo 0,4 % della retribuzione (salario contrattuale), previsto per gli operai a termine che abbiano per tre anni consecutivi avuto con la medesima azienda datrice rapporti di lavoro per almeno 150 giornate annue. La previsione sarà efficace dal 1° gennaio 2027 (il triennio è 2024, 2025 e 2026); se il rapporto avrà continuità anche successivamente (sempre con almeno 150 giornate di lavoro annue) l'aumento salariale sarà da corrispondere anche per gli anni successivi. Da ricordare che le 150 giornate debbono sussistere in relazione a ciascun anno, in pratica è necessario che in ciascuno dei tre anni consecutivi si raggiungano le 150 giornate, non potendosi cumulare le giornate sul triennio (450 giornate nel triennio), parimenti se in un anno non sono state effettuate le 150 giornate il conteggio per l'ottenimento dell'elemento aggiuntivo non spetta e il conteggio dei tre anni dovrà ricominciare da capo; lo 0,4% si applica a partire dal quarto anno prescindendo dal numero di giornate che il lavoratore è chiamato ad effettuare nel quarto anno. Lo 0,4% è calcolato sul salario contrattuale come definito dai vari CPL ante terzo elemento.

Minimi di area

Anche in questa tornata contrattuale, stante l'incremento salariale convenuto, sono stati adeguati i "minimi salariali di area" (art. 50) già peraltrorivisti con l'accordo del 27 ottobre 2023 come sancito dal precedente CCNL 23 maggio 2022. I minimi si applicano direttamente unicamente nelle province nelle quali non si è proceduto, nell'ultimo biennio, al rinnovo del CPL.

Nelle province nelle quali si è viceversa regolarmente rinnovato il contratto territoriale i nuovi minimi saranno applicabili dalla data individuata nel prossimo rinnovo dei contratti provinciali di cui si tratta ovvero non oltre il 1°gennaio 2029. Questi i nuovi minimi previsti dal CCNL.

OPERAI AGRICOLI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	1.532,999
Area 2	1.398,093
Area 3	1.042,434

OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	9,28033
Area 2	8,50259
Area 3	7,9876

Trattamento Economico Complessivo

Onde contrastare le ipocrite fantasie pauperiste sul salario minimo e per corrispondere alla più seria previsione sul salario giusto del decreto 1 maggio (D.L.n. 62/2026) il CCNL ha previsto, per gli operai agricoli (sia OTI che OTD), la definizione del "Trattamento Economico Complessivo - TEC" (art. 50 bis). IlTrattamento Economico Complessivo (art. 7, D.L. n. 62 /2026) è indispensabile, si rammenta, onde poter accedere alle agevolazioni contributive introdotte dallo stesso D.L. n. 62. Nel CCNL operai rinnovato il TEC è l'insieme di tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, incluse le mensilità aggiuntive, le indennità fisse e continuative, le prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei lavoratori, e tutti gli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico. Tutte queste voci saranno sottoposte all'esame del tavolo sindacale alla luce della conversione del citato decreto legge 1 maggio come delle interpretazioni provenienti dalle amministrazioni pubbliche competenti.

TFR mensilizzato

Per risolvere alcuni dubbi interpretativi sorti a seguito della posizione formalizzata dall' INL - Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 616/2025, in merito alla legittimità dellaprassi di anticipare mensilmente il TFR in busta paga, le parti hanno definito il dettato dell'art. 58 e Allegato n. 14 al CCNL). Confidando che ciò sia sufficiente l'all. 14 al CCNL è stato completato attraverso una "Norma di interpretazione autentica" con la quale le Parti sanciscono che "il TFR può essere anticipato e corrisposto mensilmente per tutti gli operai a tempo determinato che svolgono attività di carattere stagionale" con ciò legittimando la prassi esistente a livello provinciale ed in molti CPL, la cd. mensilizzazione del TFR e con riferimento a tutti gli operai agricoli stagionali, e non solo al personale adibito alle operazioni di raccolta prodotti. Cambiato anche l'art. 58 del CCNL ("Trattamento di fine rapporto") completato con un ultimo comma che riconosce la possibilità di corrispondere il TFR unitamentealla retribuzione mensile agli operai agricoli a tempo determinato che svolgano attività di carattere stagionale.

Previdenza complementare (art. 60)

Sono state apportate importanti modifiche alla disciplina del fondo di previdenza complementare per gli operai agricoli previsto dal CCNL (Agrifondo), la prima in tema di portabilità del contributo del datore di lavoro: acclarato il diritto, quantomeno dal 31/10/2026, in capo al dipendente, al trasferimento del contributo datoriale (oltre al TFR) verso qualsivoglia forma pensionistica complementare prima limitata ai fondi negoziali promossi dalle parti sociali e oggi allargata anche in caso di adesione del lavoratore a fondi aperti o PIP). Al fine di favorire l'iscrizione ad Agrifondo si è previsto che gli operai agricoli qualora decidano di iscriversi ad Agrifondo, potranno optare per il versamento del TFR maturando in misura pari almeno al 50%; differentemente ad altri fondi in pratica per l'adesione al Fondo di settore (che ha numeri alquanto esigui, oggi sono 8.500 gli iscritti) non sarà obbligatorio versare tutto il TFR maturato ma sarà sufficiente anche una quota del 50%.

Malattia ed infortunio – conservazione del posto

Piccole migliorie in tema apportate agli art. 61 e 62; ampliata la conservazione del posto in caso di infortunio INAIL e sino a guarigione clinica con il limite di quindici mesi dall'infortunio (in precedenza dodici); in caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici il lavoratore può chiedere, al termine del periodo di comporto, un periodo non superiore a nove (prima sei) di aspettativa non retribuita.

Integrazione CISOA

Chiarito l'ambito di applicazione dell'art. 64 che prevede l'obbligo datoriale di integrare (al 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza) il trattamento di cassa integrazione CISOA. L'integrazione è dovuta in tutti i casi di ricorso e riconoscimento del trattamento CISOA.

Anticipazione trattamenti in caso di donazione del sangue e congedo di paternità obbligatorio

Migliorato per i dipendenti anche l'art. 65; l'elenco dei trattamenti assistenziali/previdenziali che il datore è tenuto ad anticipare al dipendente (assegni per il nucleo familiare, malattia, infortunio, cassa integrazione) è stato integrato con la donazione del sangue (astensione dal lavoro per l'intera giornata con la normale retribuzione) e il congedo di paternità obbligatorio (dieci giorni lavorativi, con il diritto a un'indennità pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera).

Welfare integrativo a livello nazionale

Migliorate (art. 67) per gli operai agricoli iscritti, le prestazioni a carico della bilateralità nazionale (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale). Previsti interventi economici una tantum per le donne lavoratrici a tempo determinato vittime di violenza di genere, il riconoscimento di borse di studio per i lavoratori agricoli per la frequenza di percorsi di studio/specializzazione relativi al mondo agricolo; superata la sperimentazione in ordine alla cd. cassa rischio vita per gli operai agricoli a tempo indeterminato. Migliorate le prestazioni FISA (Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa) per gli operai stagionali OTD (con oltre 100 giornate di lavoro) colpiti da gravi patologie e che debbano affrontare grandi interventi chirurgici, previsto un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche o che abbiano subito grandi interventi chirurgici pari al 80% del minimo retributivo della II area e per un massimo di sei mensilità.
Tali provvidenze si applicano unicamente se non siano applicabili analoghe forme di tutela normate nei contratti provinciali e/o nei regolamenti delle Casse extra legem/EBAT.

Emergenze climatiche

Inserito, all'art. 68 ("lavori pesanti o nocivi"), l'impegno delle parti di dare concreta attuazione, a livello provinciale, al "Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro".

Conservazione del posto per le vittime di violenza di genere

Ampliate le tutele contrattuali (art.70) in favore delle vittime di violenza di genere..

Norme disciplinari

Modificata la norma (artt. 78 e 79) che delega ai CPL la regolamentazione dei procedimenti disciplinari e delle sanzioni richiamando espressamente l'art. 7 della legge n. 300/1970; previso poi che i CPL possano prevedere la devoluzione (in alternativa all'INPS) degli importi escussi in virtù della applicazione di sanzioni disciplinari pecuniarie (multa) all'EBAT/Cassa extra legem di riferimento o ad altro Ente con scopi sociali, centri antiviolenza ecc.

(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 Toselli, 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/**