

IN QUESTO NUMERO

1. **Assunzioni telematiche di fine anno.**
2. **Avviso agli aderenti al Servizio di Contabilità IVA .**
3. **DOMANDA UNICA 2014 - pagamento per le pratiche agricole benefiche per il clima e l'ambiente – definizione del periodo di riferimento per la diversificazione colturale.**
4. **Jobs Act: ai blocchi di partenza.**
5. **Chiusura natalizia di Confagricoltura Bologna.**

1) Assunzioni telematiche di fine anno.

Ricordiamo a tutti gli Associati che il termine ultimo per le assunzioni telematiche di fine anno è il 23 dicembre p.v. Il servizio riprenderà, dopo la pausa natalizia, il giorno 5 gennaio 2015.

(A. Flora)

2) Avviso agli aderenti al Servizio di Contabilità IVA .

Ricordiamo che per una corretta predisposizione delle dichiarazioni fiscali IVA ed adempimenti connessi (comunicazione dati iva, dichiarazione iva, versamenti d'imposta, elenchi clienti e fornitori) le fatture di acquisto, di vendita e le risultanze del registro dei corrispettivi relative all'anno d'imposta 2014 dovranno pervenire ai nostri uffici **entro e non oltre il 16 gennaio 2015**. Ringraziamo tutti i Soci per la cortese collaborazione.

(E. Cricca)

3) DOMANDA UNICA 2014 - pagamento per le pratiche agricole benefiche per il clima e l'ambiente – definizione del periodo di riferimento per la diversificazione colturale.

Il Reg. (UE) n. 1307/2013 nel definire le condizioni per il "Pagamento per le pratiche agricole benefiche per il clima e per l'ambiente, stabilisce l'obbligo da parte dello stato membro di comunicare in tempo utile agli agricoltori il **periodo da considerare ai fini del calcolo** delle quote delle diverse colture.

Agea Coordinamento ha comunicato che il periodo da considerare è quello compreso tra il **1° aprile ed il 9 giugno dell'anno di presentazione della domanda**. Il calcolo si effettua prendendo in considerazione le colture seminate o coltivate nel detto periodo di riferimento, che rappresenta la parte più significativa del ciclo colturale, comprendendo sia le colture autunno vernine (in fase conclusiva del loro ciclo) sia quelle primaverili estive (in fase iniziale del loro ciclo).

Ricordiamo che ogni ettaro di superficie a seminativi dell'azienda può essere conteggiato una sola volta prendendo in esame la coltura principale, ossia quella che occupa la superficie interessata per il periodo più lungo (ad esempio, nel caso di successione colturale grano-pomodoro che avviene sul medesimo terreno nello stesso anno,

il pomodoro non può essere considerata una coltura diversificante, visto che la coltura principale è il grano).

Al fine di consentire la verifica del rispetto delle diverse quote, gli agricoltori devono aggiornare il proprio fascicolo aziendale dichiarando nel piano colturale tutte le informazioni necessarie a identificare le colture principali che occupano i terreni a seminativo dell'azienda.

Le aree degli elementi caratteristici del paesaggio che siano protette dalla condizionalità e/o considerate come EFA e che siano contenute nei seminativi aziendali, sono considerate parte della porzione corrispondente di seminativo e concorrono alla determinazione della superficie ammissibile ai fini della diversificazione colturale.

Il controllo di tipo amministrativo (sul 100% delle aziende che devono rispettare l'obbligo) è svolto sulla base delle dichiarazioni riportate nel piano colturale mentre il controllo di tipo oggettivo (5% delle aziende che devono rispettare l'obbligo) è effettuato mediante telerilevamento seguito, ove necessario, da visite di campo.

(A. Caprara)

4) Jobs Act: ai blocchi di partenza.

Nella seduta del 3 dicembre u.s. il Senato ha approvato il disegno di legge delega n. 2660, inerente "*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*".

Come abbiamo già osservato sulle colonne di Terra e Vita, il provvedimento è complesso, ampio e articolato e conferisce al Governo un corposo numero di deleghe che, se attuate correttamente, potranno effettivamente mutare in modo sostanziale il quadro normativo relativo alle leggi sul lavoro e la previdenza – assistenza. Qualche dubbio tecnico (anche di rilievo) permane, stante il deficit evidente in merito ai criteri ed ai principi enucleati che non appaiono a volte chiari ed evidenti.

Con questo provvedimento, il Governo è impegnato ad emanare norme (che avranno efficacia di legge) in materia di revisione del sistema del mercato del lavoro (semplificazione, servizi per l'impiego, politiche attive, conciliazione dei tempi di vita e lavoro) e della riforma delle tipologie contrattuali e degli ammortizzatori sociali. Secondo i desiderata governativi, le norme delegate dovrebbero entrare in vigore per la gran parte sin dal gennaio 2015 (è lecito al riguardo avere qualche dubbio!).

Vediamo in sintesi le nuove regole.

Ammortizzatori sociali: il decreto delegato dovrà stabilire, entro sei mesi, norme con la finalità di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro.

In particolare è prevista la impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa; la necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà; la rotazione tra gli addetti sospesi dal lavoro, introducendo anche limiti di utilizzo dell'integrazione salariale, la semplificazione degli oneri contributivi e la compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici.

Nel caso in cui il lavoratore perda il lavoro, viceversa, si prevede la riforma complessiva dell'ASPI, con estensione delle tutele anche alle collaborazioni coordinate e continuative, rimodulando l'ASPI secondo la anzianità contributiva del lavoratore e introducendo massimali nella contribuzione figurativa.

Per il lavoratore in ASPI è prevista la possibilità del coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di sostegno economico, che può consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione.

Un capitolo sostanzioso delle deleghe è relativo alle politiche attive del lavoro mediante: la razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, legati alla minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto; la razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità,

anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome.

Ancora si prevede la istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, posta sotto il controllo del Ministero del Lavoro e che si occuperà di gestire i servizi per l'impiego e l'attività dell'ASPI, nonché norme di carattere organizzativo e strutturale. Interventi anche sul collocamento dei disabili.

Da potenziare anche le sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego; prevista anche la introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento; auspicato, infine, tra le tante misure, anche la semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche.

Altro capitolo fondamentale è quello della semplificazione.

Questa delega si prefigge di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, mediante disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

Ciò mediante, ad esempio, la razionalizzazione delle procedure, l'eliminazione delle norme sulle quali vi è contrasto interpretativo, la unificazione degli adempimenti e delle comunicazioni, con obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti; introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso; rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei; revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, introducendo elementi premiali, per favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita; uso degli strumenti telematici per la costituzione, gestione e la cessazione del rapporto di lavoro; previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore.

Altra delega è quella sui modelli contrattuali; lo scopo è quello di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, attraverso decreti legislativi, di cui uno sia deputato a ridefinire un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro.

Ciò mediante norme idonee ad individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali; promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti; previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento; rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro; la delega si sofferma anche sull'art. 2103 c.c.; al riguardo si intende sottoporre a revisione la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di

parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, anche mediante delega alla contrattazione collettiva.

Importante delega anche in tema di controlli ex art. 4 S.d.L.; la norma prevede la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore. Per quanto riguarda le collaborazioni coordinate e continuative la legge delega prevede la introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi.

Intervento poi sui c.d. Voucher, ciò attraverso la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale revisione dei costi contributivi.

Previste norma anche in tema di indennità di maternità, che sarà estesa anche a lavoratrici parasubordinate e alle donne lavoratrici autonome che hanno figli disabili non autosufficienti.

Norme anche in tema di conciliazione di tempi di lavoro e di vita, per le donne vittime di violenze.

Poche annotazioni per il settore agricolo: il legislatore dovrà necessariamente tenere conto delle specificità del settore in tema di contratto a tempo determinato per gli operai agricoli, le agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate e lo speciale sistema di ammortizzatori sociali agricoli (disoccupazione agricola e CISOA), elementi questi non negoziabili (ed essenziali se mutati o riformati strutturalmente) per le imprese e per l'occupazione agricola.

(M. Mazzanti)

CHIUSURA NATALIZIA CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

Si avvisano i gentili associati che, in occasione delle feste natalizie, gli uffici di Confagricoltura Bologna rimarranno chiusi

dal 24 dicembre 2014

al 2 gennaio 2015, compresi.

Auguriamo a tutti

i nostri Associati

un Sereno S. Natale ed un Felice Anno Nuovo.

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2
Filiale di Bologna

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 155 - Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00



Associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna