

# L'Agricoltore trentino

## news

423

## SPECIALE RACCOLTA 2023

In questo numero:

- ADEMPIMENTI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTI
- DOCUMENTI DI SICUREZZA
- LO SCAMBIO DI MANODOPERA
- AGRIJOB: SERVIZIO DI RICERCA PERSONALE



[confagricolturatn.it](http://confagricolturatn.it)

**Assunzioni:**

- comunicare all'Ufficio paghe, **entro le ore 15.00 del giorno precedente dell'assunzione (il venerdì entro le ore 12.00)** la volontà di assumere uno o più dipendenti; **dopo le ore 15.00 e nei giorni di chiusura dell'ufficio l'azienda deve inviare la comunicazione di assunzione tramite il modello "comunicazione obbligatoria unificato URG"**

**In caso di termine di un contratto a tempo determinato:**

- comunicare con anticipo all'Ufficio Paghe la volontà di confermare il termine del contratto oppure di prorogarlo; la comunicazione di proroga/trasformazione/cessazione può essere inviata fino a 5 giorni successivi la data di scadenza

**Il Datore di lavoro mensilmente deve comunicarci:**

- **entro il giorno 10** del mese spedire all'Ufficio Paghe il prospetto presenze dei dipendenti e gli eventuali certificati (es. malattia) utili all'elaborazione delle paghe;
- comunicare eventuali variazioni anagrafiche del dipendente (variazione residenza, stato civile, nascita di figli, ecc.)



I documenti di riconoscimento e il codice fiscale del lavoratore (per gli extra-comunitari il permesso di soggiorno in corso di validità) possono essere inviati tramite e-mail all'indirizzo:

Ufficio paghe di Trento  
paghe@confagricolturatn.it  
WhatsApp: 338 643 78 26

Ufficio paghe di Cles  
martina.busarello@confagricolturatn.it  
mattia.lorandini@confagricolturatn.it  
Whatsapp: 0463 421 531

Ufficio paghe di Mezzolombardo  
paghe.mezzolombardo@confagricolturatn.it

Ufficio paghe Rovereto  
evelin.zuanelli@confagricolturatn.it





## Retribuzioni per i lavoratori stagionali adibiti alla raccolta della frutta e vendemmia

In data 23/05/2022 è stato siglato il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL degli operai agricoli che con decorrenza 01/06/2022, prevede l'applicazione dell'aumento dell'3,00 per cento, come stabilito dal rinnovo dal contratto nazionale di lavoro, a decorrere dal 1 gennaio 2023 1,20% e un ulteriore aumento del 0,5% viene applicato anche alle tariffe di raccolta della frutta e vendemmia.

Retribuzione oraria	(A)		6,151
Terzo elemento	(B)	30,44% su (A)	1,872
Accantonamento T.F.R.	(C)	8,63% su (A)	0,531
<b>VALORE ORA ORDINARIA</b>	(D)	(A)+(B)+(C)	<b>8,554</b>
maggiorazione per lavoro straordinario	(E)	29,00% su (A)	1,784
<b>VALORE ORA STRAORDINARIA</b>		(D)+(E)	<b>10,338</b>
maggioraz. del 40% su retribuzione - III el.	(F)	40,00% su (A)	2,460
<b>VALORE ORA FESTIVA</b>		(D)+(F)	<b>11,014</b>
maggioraz. del 48% su retribuzione - III el.	(G)	48,00% su (A)	2,952
<b>VALORE ORA NOTTURNA</b>		(D)+(G)	<b>11,506</b>

Sono da considerare:

- straordinarie le ore eccedenti le 8 ore giornaliere o le 39 settimanali
- Nella fase di raccolta mele e uva le ore ordinarie settimanali sono 44
- festive quelle lavorate di domenica o in coincidenza di altre festività nazionali o infrasettimanali
- notturne quelle effettuate tra le ore 21 e le 6 del mattino.
- trattenuta giornaliera per Alloggio e colazione: euro 6,00
- trattenuta giornaliera per il pranzo: euro 3,00
- trattenuta giornaliera per la cena: euro 3,00

## Retribuzioni per i lavoratori stagionali adibiti alla raccolta e coltivazione di piccoli frutti

			Tariffa 1	Tariffa 2
Retribuzione oraria	(A)		6,250	6,788
Terzo elemento	(B)	30,44% su (A)	1,903	2,066
Accantonamento T.F.R.	(C)	8,63% su (A)	0,539	0,586
<b>VALORE ORA ORDINARIA</b>	(D)	(A)+(B)+(C)	<b>8,692</b>	<b>9,440</b>
maggiorazione per lavoro straordinario	(E)	29,00% su (A)	1,813	1,969
<b>VALORE ORA STRAORDINARIA</b>		(D)+(E)	<b>10,505</b>	<b>11,409</b>
maggioraz. del 40% su retribuzione - III el.	(F)	40,00% su (A)	2,500	2,715
<b>VALORE ORA FESTIVA</b>		(D)+(F)	<b>11,192</b>	<b>12,155</b>
maggioraz. del 48% su retribuzione - III el.	(G)	48,00% su (A)	3,000	3,258
<b>VALORE ORA FESTIVA/NOTTURNA</b>		(D)+(G)	<b>11,692</b>	<b>12,698</b>

Sono da considerare:

- straordinarie le ore eccedenti le 8 ore giornaliere o le 44 settimanali
- festive quelle lavorate di domenica o in coincidenza di altre festività nazionali o infrasettimanali
- notturne quelle effettuate tra le ore 21 e le 6 del mattino
- trattenuta giornaliera per Alloggio e colazione: euro 6,00
- trattenuta giornaliera per il pranzo: euro 3,00
- trattenuta giornaliera per la cena: euro 3,00

\* Tariffa 1 - periodo breve | Tariffa 2 - periodo lungo



Si consiglia di avere sempre in azienda la documentazione inerente la sicurezza che può essere richiesta in caso di visita ispettiva:

Documentazione relativa ad analisi, valutazione e gestione dei rischi DVR - aggiornato e completo

Organigramma della sicurezza aziendale con individuazione del datore di lavoro, eventuali preposti, eventuali deleghe (attenzione al datore di lavoro di fatto!!)

Nomina del RSPP, attestato di formazione e aggiornamento

Nomina del Medico Competente in caso di obbligo di sorveglianza sanitaria; documentazione visite mediche/idoneità mansione

Lettera di nomina del Preposto (dove presente), attestato di formazione e aggiornamento

Nomina degli addetti alla gestione dell'emergenza e alla prevenzione incendi; attestati formazione e aggiornamento

Nomina degli addetti alla gestione delle emergenze e al primo soccorso; attestati formazione e aggiornamento

Verbali di consegna Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)

Documentazione attestante la formazione obbligatoria dei lavoratori

Corsi formativi per i lavoratori (compreso il corso di 12 h con rischi specifici o che superano le 50 gg lavorative/annue)

Documentazione attestante la formazione obbligatoria per l'uso di attrezzature particolari (trattore, carro raccolta, carrelli elevatori, piattaforme di lavoro elevabili...)

Documentazione di revisione macchine sottoposte (es, carri raccolta). Per chi impiega carri raccolta frutta si ricorda l'obbligo di utilizzo di macchina a norma, regolarmente denunciata a INAIL e revisionate ogni due anni. Gli operatori addetti alla conduzione devono essere formati mediante corso specifico ( 8 ore) ed è bene formare con corso interno aziendale anche gli operatori che vi salgono

Eventuale Verbale di elezione del RLS dove presente, attestato di formazione e aggiornamento

Documenti relativi a impianti, macchine, apparecchi e attrezzature e Dichiarazione di conformità

Registro antincendio solo per attività soggette al rilascio di CPI

Questi sono alcuni punti esemplificativi e non esaustivi della documentazione da conservare in azienda.

**Documenti da tenere sul luogo di lavoro:** si raccomanda di tenere una copia dei documenti dei lavoratori e il modello UNILAV

**Per un supporto nella compilazione del documento di valutazione del rischio non esitare a contattarci.**



Lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli è un istituto regolato dall'art. 2139 c.c. che così recita: **"Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi"**.

Per piccoli imprenditori agricoli devono intendersi, ai sensi dell'art. 2083 c.c., i coltivatori diretti ovvero coloro i quali esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia. Per quanto attiene agli "usi" citati dal codice civile, è necessario fare riferimento alle raccolte degli usi depositate presso le locali CCIAA.

La Camera di commercio provvede periodicamente all'accertamento degli usi e delle consuetudini relativi alle attività economiche e commerciali nella provincia, pubblicandoli in una Raccolta; in virtù di tale pubblicazione gli usi acquistano il rango di fonti del diritto.

La raccolta provinciale degli usi al Titolo.7, cap.7, art.1 dice: **È in uso lo scambio di manodopera tra i piccoli imprenditori agricoli, sia coltivatori diretti che imprenditori che svolgono l'attività agricola anche in via accessoria purché non occasionale e non finalizzata al mero autoconsumo. Lo scambio si effettua in tutta la provincia, nell'attività agricola e in quelle ad essa connesse, personalmente tra gli stessi imprenditori anche a mezzo dei loro familiari o dipendenti.**

Con specifico riguardo alle attività agricole, non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi.

Tornando allo scambio di manodopera, per essere genuino deve rispettare i seguenti punti:

1. non vi sia alcuna remunerazione o corrispettivo in denaro o natura espressamente scambiato tra le parti a ristoro della prestazione resa;
2. le prestazioni date e ricevute prescindano da un qualunque calcolo di stretta equivalenza quantitativa e qualitativa;
3. la prestazione attenga esclusivamente ad attività rientranti nello specifico dell'attività agricola, principale o "connessa" che sia.

È evidente che non si possa rendere una prestazione agricola facendo ad esempio lavori a domicilio o extra agricoli.

**In caso di scambio di manodopera è consentito solo per la prov. di Trento (non per le prov. di Bolzano o Verona) lo scambio di personale dipendente anche in assenza del datore di lavoro.**

**È importante, per evitare contenziosi in materia di sicurezza sul lavoro, di adempiere agli obblighi di formazione del personale e alla fornitura degli opportuni D.P.I.**

Va sottolineato, come sembra ovviamente ragionevole, **che i dipendenti non possono essere assunti esclusivamente per lo scambio.**

Lo scambio prescinde sia dal calcolo di stretta equivalenza ma deve tuttavia rispondere ad un criterio di proporzione.

La formazione del personale non è di secondaria importanza in caso di scambio di manodopera in quanto la azienda A può avere una valutazione dei rischi differenti rispetto alla azienda B (colture e operazioni diverse, macchinari differenti ecc)

Non risulta obbligatorio, ma consigliabile, predisporre preventivamente in caso di scambio di manodopera, un accordo scritto tra le aziende coinvolte, da presentare eventualmente insieme ai documenti di regolare assunzione in caso di visita ispettiva.

Per il coltivatore diretto quindi la copertura assicurativa relativa all'infortunio sul lavoro sussiste in favore dell'agricoltore diretto, svolgente la sua attività sul fondo di un altro coltivatore, ove vi sia reciprocità (che è il presupposto della copertura assicurativa). Resta a carico del lavoratore infortunato, l'onere della prova della qualità di piccolo imprenditore agricolo del soggetto beneficiario della prestazione e della reciprocità delle attività lavorative.

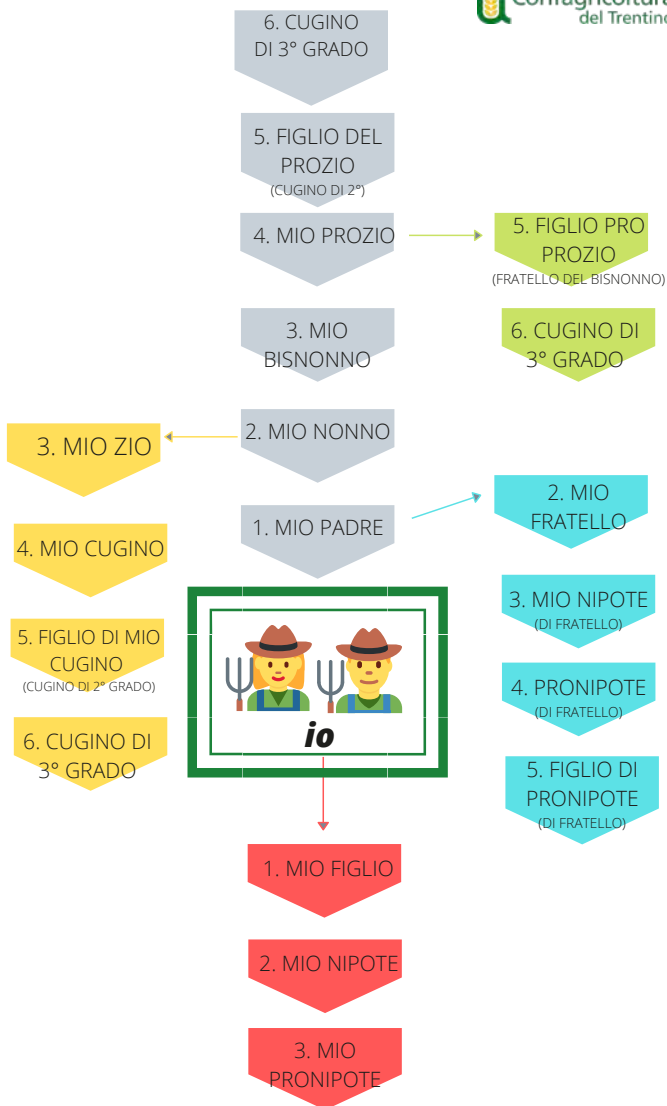
### Il lavoro familiare

- Presuntivamente reso a titolo gratuito che trova le sue motivazioni nella semplice volontà di rendere una prestazione di lavoro a fini solidaristici nella compagine familiare.
- Il fine solidaristico è quindi meramente affettivo
- La gratuità delle prestazioni porta implicitamente la riduzione delle tutele e diritti dei lavoratori.
- Sentenza 5632/2006 cassazione: un'attività lavorativa che si svolge in ambito di convivenza non è di norma riconducibile ad un rapporto di subordinazione onerosa (attenzione però!)
- Art.77 c.c. la legge non riconosce vincolo di parentela oltre il sesto grado
- Massimo 90 giornate anno /720 ore

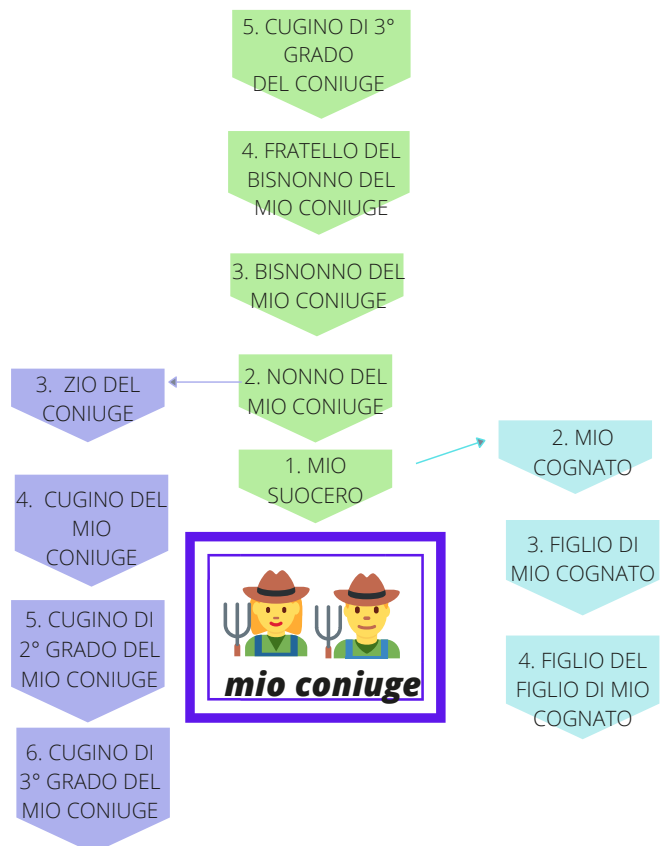
SPECIALE  
RACCOLTA 2023



Confagricoltura  
del Trentino



Confagricoltura  
del Trentino



AZIENDA AGRICOLA  
 VIA  
 P.IVA  
 Cod. Fisc

AZIENDA AGRICOLA  
 VIA  
 P.IVA  
 Cod. Fisc

**OGGETTO: Comunicazione scambio di manodopera.**

Con la presente si comunica che tra l'azienda agricola \_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_ (TN) in Via \_\_\_\_\_ e l'azienda agricola \_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_ è stato instaurato un contratto di scambio di manodopera per il periodo della raccolta frutta oppure \_\_\_\_\_, con durata dal \_\_\_\_\_ riguardante (il titolare sig. \_\_\_\_\_, con i famigliari sig. \_\_\_\_\_ e sig. \_\_\_\_\_ e i seguenti dipendenti sig. \_\_\_\_\_, sig. \_\_\_\_\_, sig. \_\_\_\_\_

- Le aziende dichiarano che non vi sarà alcuna remunerazione o corrispettivo in denaro o natura espressamente scambiato tra le parti a ristoro della prestazione resa.
- Le prestazioni date e ricevute prescindano da un qualunque calcolo di stretta equivalenza quantitativa e qualitativa.
- Le prestazioni rientranti nello specifico dell'attività agricola principale.

Titolare dell'Azienda Agricola \_\_\_\_\_

Titolare dell'Azienda Agricola \_\_\_\_\_

AgriJob

Alla ricerca di manodopera?  
La soluzione:  
[www.agrijobs.it](http://www.agrijobs.it)



## AGRIJOB: SERVIZIO DI RICERCA PERSONALE

Agrijob, la piattaforma che Confagricoltura del Trentino e Bauernbund mettono a disposizione delle aziende associate per far incontrare domanda e offerta di lavoro si dota di un nuovo servizio: da oggi è attivo un numero telefonico dedicato grazie al quale pubblicare il proprio annuncio di ricerca personale.

**Chiama il numero 0471/999272**

Qualora la telefonata non venga immediatamente evasa lasciate il vostro nominativo e l'indicazione della Provincia da cui chiamate, verrete ricontattati entro le 24 ore!

Facile, veloce ed efficace!

Per ogni informazione i nostri uffici sono a vostra disposizione.