

# L'Agricoltore trentino news

424

## SPECIALE RACCOLTA 2024

In questo numero:

- ADEMPIMENTI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTI
- DOCUMENTI DI SICUREZZA
- LO SCAMBIO DI MANODOPERA
- ALLOGGI PER LAVORATORI



**ISCRIVITI ALLA  
NOSTRA  
NEWSLETTER!**

Scrivi a [ufficio.stampa@confagricolturatn.it](mailto:ufficio.stampa@confagricolturatn.it)

 Confagricoltura  
del Trentino



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




**Assunzioni**

- Comunicare all'Ufficio paghe, entro le ore 15.00 del giorno precedente dell'assunzione 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"

L'applicazione web è raggiungibile al seguente indirizzo: <https://couniurg.lavoro.gov.it>

All'interno dell'applicativo è disponibile un form online strutturato secondo il modello Unificato URG attualmente in vigore. Il salvataggio del modulo, debitamente compilato, equivarrà ad assolvere l'obbligo di comunicazione preventiva, fatto salvo l'obbligo di effettuare la comunicazione UNILAV a seguito d'urgenza nel primo giorno utile.

L'accesso al suddetto form online è possibile solamente tramite le credenziali SPID e CIE.

Se è la prima volta che si assume prima di tutto si deve aprire la posizione di datore di lavoro agricolo presso l'Inps mediante l'invio telematico dalla DA che viene fatto dal nostro ufficio paghe.

**PERIODO DI PROVA:** Si ricorda che il periodo di prova è di solo 5 giorni dalla data di inizio del lavoro, solo però nel caso il rapporto di lavoro abbia la durata superiore a 30 giorni.

**INFORTUNIO:** In caso di infortunio la denuncia va fatta entro le 48 ore successive, in questo caso si deve inviare la copia del certificato al nostro ufficio.

*Vi avvisiamo che è ancora aperto il tavolo di contrattazione quindi potrebbero esserci degli adeguamenti, a titolo indicativo riportiamo la tariffa oraria attualmente applicata*

**PAGA ORARIA LORDA** Ora ordinaria € 8,554 | Ora straordinaria € 10,338 | Ora festiva € 11,014  
Sono Straordinarie le ore eccedenti le 8 giornaliere o le 44 settimanali. Festive le ore domenicali o festive.

**RIMBORSO SPESE** Al datore di lavoro spetta il rimborso di € 3,00 per pasto e di € 6,00 per pernottamento

**Per i minorenni vi è l'obbligo di visita medica preassuntiva con possibilità di effettuarla anche dal medico di base**

**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 possono essere inviati tramite e-mail all'indirizzo (entro le ore 15.00 del giorno precedente dell'assunzione)**

**Ufficio paghe di Trento**  
paghe@confagricolturatn.it oppure tramite WhatsApp al numero 3386437826

**Ufficio paghe di Cles**  
info@act.tn.it oppure tramite Whatsapp al numero 0463421531

**Ufficio paghe di Mezzolombardo**  
paghe.mezzolombardo@confagricolturatn.it

**Ufficio paghe Rovereto**  
evelin.zuanelli@confagricolturatn.it



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
- Documentazione dimostrante l'addestramento per attrezzature, macchine, impianti (esempio: carroraccolta, decespugliatore, scale ecc..)

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



### Attenzione all'impresa familiare!

In tutte le situazioni dove si è fuori dal campo applicativo dell'impresa familiare, art. 230 bis del C. C., a livello di sicurezza sul lavoro, si configura un rapporto di lavoro dove il responsabile dell'azienda agricola è responsabile della tutela e sicurezza:

In questi casi i titolari delle aziende agricole (datori di lavoro) devono assicurarsi di attuare le misure di tutela previste dal decreto, in particolare procedere alla valutazione dei rischi e al loro contenimento, redigere un programma di miglioramento, assicurare ai lavoratori/collaboratori adeguata informazione e formazione e, se necessario, attivare nei loro confronti la sorveglianza sanitaria con nomina del medico competente.

Si ricorda che nell'ambito agricolo c'è la necessità di acquisire specifica abilitazione per la conduzione delle attrezzature motorizzate quali il trattore e le macchine operatrici il titolare è quindi tenuto a garantire la sicurezza e i relativi adempimenti per tutti i familiari non rientranti nella definizione art 230 bis C.C. (non tutti i familiari rientrano)

**PER UN SUPPORTO NELLA COMPILAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE  
DEL RISCHIO NON ESITATE A CONTATTARCI**

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



Esclusione della sorveglianza sanitaria ordinaria e semplificata per gli operai assunti e adibiti a mansioni generiche e semplici che lavorano per meno di 50 giornate annue.

Qui sotto vengono riportati alcuni passaggi della delibera di giunta 938 del 21.06.24

La tipicità del lavoro stagionale agricolo e le caratteristiche del quadro produttivo richiedono e consentono una semplificazione applicativa di tutto il percorso di prevenzione: dalla valutazione dei rischi, alla formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori

I lavoratori stagionali in agricoltura sono prevalentemente occupati nelle operazioni di raccolta della frutta e verdura, mansioni generiche e semplici che non richiedono specifici requisiti professionali.

In tali attività sono presenti potenziali rischi da movimentazione manuale dei carichi e movimenti ripetuti, da temperature severe, mentre più rara è l'esposizione ad altri fattori di rischio che comportano la sorveglianza sanitaria obbligatoria

Diversa è la situazione dei lavoratori seppur a tempo determinato, addetti a mansioni che comportano rischi non rientranti nelle lavorazioni generiche e semplici perché richiedono specifici requisiti professionali (per es. impiego di fitosanitari, guida di attrezzature e apparecchi di sollevamento etc.) che non possono avvalersi delle semplificazioni di cui alla L. 27 del 24 aprile 2020. Il datore di lavoro quindi, nella valutazione dei rischi, sia nel caso di lavoratori a tempo indeterminato o determinato e stagionali, in cui si è di fronte ad esposizioni fluttuanti nel tempo e occasionali, dovrà stabilire, soprattutto per i rischi sopra individuati, se l'esposizione è certa, ossia se si è in presenza o in assenza di un rischio effettivo, superiore ai valori di azione, in base a fattori determinanti, come:

- giornate di lavoro;
- orario di lavoro giornaliero;
- tipologia colturale (raccolta di insalata piuttosto che fragole o meloni),
- serricoltura;
- fase di lavoro;
- mansione e compiti svolti;
- rischi, livello, tempo di esposizione;
- misure di prevenzione adottate per la riduzione del rischio (raccolta meccanizzata o utilizzo di ausili specifici o adozione di misure organizzative).

Nello specifico gli articoli del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. che prevedono obbligo di sorveglianza sanitaria sono:

1. art. 168: movimentazione manuale di carichi;
2. art. 176; videoterminali, con utilizzo per venti ore settimanali;
3. art. 196; rumore superiore agli 85 db;
4. art. 204: vibrazioni superiori al livello di azione 2,5m/s<sup>2</sup> mano braccio e 0,5 m/s<sup>2</sup> c. intero;
5. art. 211: campi elettromagnetici;
6. art. 218: radiazioni ottiche;
7. art. 229: agenti chimici, per il rischio valutato non irrilevante per la salute (art. 224 c.2);
8. art. 242: agenti cancerogeni e mutageni se dalla valutazione dei rischi è emerso un rischio per la salute;
9. art. 259: amianto;
10. art. 279: agenti biologici se la valutazione dei rischi ne rileva la necessità.

Conduttori di apparecchi di sollevamento, guida di macchine per movimentazione terra e merci  
Lavoratori notturni

In precedenza la semplificazione per i lavoratori agricoli stagionali, era regolata esclusivamente dal Decreto Ministeriale 27/03/2013, che rimane tutt'oggi in vigore per quanto non modificato dal nuovo intervento legislativo, per la parte che riguarda l'informazione e formazione.



***Siamo quindi di fronte a una situazione di presunzione di rischio in cui è compito del datore di lavoro dimostrarne la non sussistenza***

**A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai fini delle attività citate che consentono di escludere sostanzialmente l'obbligo di sorveglianza sanitaria semplificata (e quindi anche ordinaria),** si elencano le attività lavorative; tali lavorazioni hanno esposizioni fortemente correlate alla durata e alle modalità di lavoro, per cui si prevede di escludere la sorveglianza sanitaria solo con misure che riducano significativamente il rischio, applicando semplici misure organizzative e di prevenzione e limitando l'esposizione che non deve superare n. 50 giornate lavorative complessive nell'anno di riferimento, anche con datori di lavoro differenti.

### Esempi di attività agricole che consentono di escludere la sorveglianza sanitaria semplificata (e ordinaria)

Attività agricole generiche e semplici che non comportano requisiti tecnici professionali	Periodo di svolgimento (mesi dell'anno - indicativi)
Potatura	Gennaio - Marzo
Predisposizione impianti per piccoli frutti	Marzo - Maggio
Scacchiatura	Giugno - Luglio
Dirado manuale	Giugno - Luglio
Raccolta piccoli frutti	Giugno - Agosto
Raccolta ortaggi	Giugno - Settembre
Sfogliatura	Giugno - Luglio
Raccolta frutta/uva	Agosto - Ottobre
Pulizie camere agriturismo senza usare prodotti chimici	Stagionale
Cameriere in agriturismo	Stagionale
Altro da valutare in DVR	Stagionale

**Le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria ordinaria, visita medica e nomina medico in azienda, sono le seguenti, sempre a titolo non esaustivo:**

#### Attività in Sorveglianza sanitaria ordinaria Obbligo nomina medico aziendale e visita medica

Guida mezzi agricoli/macchine movimento terra

Esposizione ad agenti fisici (rumore [ $>85$  db] e/o vibrazioni [ $>2,5$  m/s<sup>2</sup> sistema mano braccio,  $> 0,5$  m/s<sup>2</sup> corpo intero]; esempio decespugliatore, motosega, macchine movimento merci/terra, etc.

Esposizione ad agenti biologici: contatto con bestiame, suolo, fieno, acqua contaminati, animali domestici/selvatici, insetti, microrganismi;

Esposizione ad agenti chimici, esposizione a polveri, fumi, vapori

Cucina in agriturismo

Lavoro notturno

**PRESSO I NOSTRI UFFICI È ATTIVA LA CONVENZIONE CON SAPI PER LA VISITA MEDICA/SORVEGLIANZA SANITARI SU PIÙ SEDI DEL TERRITORIO, CONTATTA I NOSTRI UFFICI!**



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".

**ATTENZIONE: Sono escluse le società di persone e capitali!**

**Lo scambio deve essere effettivo (senza alcun pagamento).**

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.

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, che i dipendenti non possono essere assunti esclusivamente per lo scambio.

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

La formazione del personale e la valutazione dei rischi 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 CD, 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.

## ATTENZIONE

### Quale grado di parentela è ammesso?

La CCIAA non specifica tale grado, lasciando un concetto di familiare "generico". Noi consigliamo, pertanto, per evitare contestazioni di qualsiasi tipo, di restare prudenzialmente nell'ambito dell'impresa familiare cui al 230 bis c.c. (es: parente stretto/convivente).



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 \_\_\_\_\_



L'Amministrazione provinciale ha definito, con la collaborazione dell'Azienda provinciale per i Servizi Sanitari e del Consiglio delle Autonomie Locali, delle linee di indirizzo **per la messa a disposizione di alloggi per i lavoratori stagionali in ambito rurale**.

Le linee di indirizzo riportano, per ciascuna tipologia di alloggio, informazioni concernenti le condizioni e le modalità di relativo utilizzo, nonché i requisiti inerenti l'agibilità, le condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza antincendio che vanno osservati, con una specifica per quelli previsti per i lavoratori agricoli non comunitari residenti all'estero in ingresso in Italia e per quelli che presentano istanza di conversione del permesso di soggiorno

**I VADEMECUM per le 5 tipologie di alloggi per il lavoro stagionale in agricoltura sono scaricabili sul nostro sito [www.confagricolturatn.it](http://www.confagricolturatn.it)**

- **Edifici residenziali [VADEMECUM 1]**
- **Fabbricati esistenti aventi destinazione diversa da quella agricola oppure dismessi dall'uso agricolo da utilizzare come foresterie [VADEMECUM 2]**
- **Fabbricati esistenti aventi destinazione agricola da utilizzare come foresterie [VADEMECUM 3]**
- **Opere stagionali [VADEMECUM 4]**
- **Alberghi dismessi**

#### DOMANDE FREQUENTI RIFERITE ALLA RICHIESTA DEL CERTIFICATO DI IDONEITÀ ALLOGGIATIVA

##### **Chi può presentare la certificazione di idoneità alloggiativa?**

Il proprietario dell'immobile o l'affittuario in possesso di un contratto di locazione registrato in corso di validità.

##### **Dove si richiede la certificazione di idoneità alloggiativa?**

Si richiede presso il Comune ove è situato l'edificio.

##### **Dove è reperibile il modello di domanda?**

Nel sito di ciascun Comune ove è situato l'edificio.

##### **Per quanto tempo si può ritenere valido il certificato d'idoneità alloggiativa?**

Come per l'agibilità, la SCAGI e il certificato edifici esistenti, non ha scadenza ed è valido sino a quando non viene eseguito un nuovo intervento sull'immobile.

#### STRUMENTI DI SUPPORTO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN ATTIVITÀ STAGIONALI

Utilizzabile per la formazione degli stagionali e tradotto in 9 lingue (inglese, francese, rumeno, arabo, indiano, polacco, ucraino, slovacco, serbo)

**Gli opuscoli sono utilizzabili, anche ai sensi della normativa in vigore (D.I. Marzo 2013), per la formazione dei lavoratori stagionali sotto le 50 giornate!**

**SCARICALI QUI** ➔ <https://www.prevenzioneagricoltura.it/documenti/orientamento/>