



Compendio pratico per agricoltori e datori di lavoro agricolo

Legalità, genuinità e sicurezza del lavoro in agricoltura

Provincia autonoma di Trento — anno 2026

A cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro — Consiglio provinciale di Trento — sulla base del materiale predisposto dai relatori degli incontri formativi promossi dalla Provincia autonoma di Trento con la collaborazione di TSM — Trentino School of Management



Ringraziamenti

Vogliamo rivolgere il più sentito ringraziamento a tutti i soggetti che, con competenza e spirito di collaborazione, hanno contribuito alla predisposizione del presente compendio. All'Ordine dei consulenti del lavoro va un ringraziamento speciale per la professionalità, la disponibilità e il prezioso lavoro di coordinamento, approfondimento e raccordo svolto ai fini della definizione dei contenuti. Un sincero riconoscimento al Servizio Lavoro, all'UMST Agricoltura e all'UOPSAL-ASUIT, per il qualificato apporto tecnico e istituzionale assicurato nelle diverse fasi di elaborazione del documento.

Il presente compendio raccoglie il materiale definitivo dell'iniziativa realizzata nell'ambito del Progetto BUONLAVORO della Provincia autonoma di Trento ed in particolare della formazione ai datori di lavoro in agricoltura BUONLAVORO AGRICOLTURA!, giunta alla terza edizione e organizzato con la collaborazione di TSM - Trentino School of Management.

L'impegno, la precisione e la costante attenzione agli aspetti operativi hanno permesso di rendere una materia complessa più chiara e comprensibile, trasformandola in uno strumento concreto e facilmente utilizzabile.

In questo percorso, un contributo di particolare rilievo è stato offerto anche dalle parti sociali, le cui preziose osservazioni sono state accolte in ampia parte e hanno permesso di affinare il testo, rendendolo maggiormente aderente alle finalità perseguite.

È grazie al lavoro congiunto e alla responsabilità condivisa di tutti i soggetti coinvolti che il compendio può rispondere in modo più puntuale alle esigenze degli imprenditori agricoli e degli agricoltori trentini, promuovendo legalità, genuinità e sicurezza del lavoro.

**Assessore all'Agricoltura, promozione
dei prodotti trentini, ambiente, difesa
idrogeologica e enti locali**

Giulia Zanutelli

**Vicepresidente e Assessore
allo Sviluppo economico, lavoro,
famiglia, università e ricerca**

Achille Spinelli

Trento, 3 agosto 2026

Indice

Premessa	4
Gli intendimenti del legislatore	4
Come usare questo compendio	4
Parte I — La qualità del lavoro	5
1. La Rete del lavoro agricolo di qualità (RLAQ)	5
2. L'Ente Bilaterale Trentino Agricoltura (EBTA)	5
Parte II — Come trovare i lavoratori	7
3. La ricerca della manodopera agricola attraverso l'AdL e i soggetti accreditati	7
4. L'ingresso di lavoratori non comunitari (decreto flussi)	8
Parte III — Verifiche preliminari del datore di lavoro	10
5. Lavoro agricolo, pensione e NASpl: le verifiche preliminari	10
6. Il lavoro dei minori	10
Parte IV — Le forme di impiego e gli adempimenti	11
7. Il corretto rapporto di lavoro in agricoltura	11
8. Il lavoro occasionale agricolo (LOAgri)	12
Parte V — Collaborazioni tra imprenditori	13
9. Lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli e il cosiddetto «scambio trentino»	13
10. L'aiuto reciproco: Ganzega, Regàlia e Caroana	15
Parte VI — Prestazioni che esulano dal rapporto di lavoro	16
11. Aiuto gratuito di parenti e affini	16
Parte VII — Contratti con soggetti intermediari	17
12. L'appalto di servizi in agricoltura	17
13. Il contratto di rete in agricoltura	19
Parte VIII — Salute e Sicurezza sul lavoro	20
14. Sicurezza sul lavoro in azienda	20
15. Sorveglianza sanitaria per i lavoratori stagionali e a termine	21
Parte IX — Responsabilità civile del datore di lavoro in caso di infortunio	24
Parte X — Check list operative per casistica	27
A) Assunzione ordinaria di un lavoratore agricolo	27
B) Lavoro stagionale e ingresso di lavoratori non comunitari	27
C) Lavoro occasionale agricolo (LOAgri)	28
D) Aiuto familiare, parenti e affini	28
E) Scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli	29
F) Appalto di servizi in agricoltura (appalto genuino)	30
G) Contratto di rete, codatorialità e assunzione congiunta	31
H) Sicurezza dei mezzi agricoli (trattori)	31
I) Sorveglianza sanitaria semplificata degli stagionali	32
J) Riconoscere l'intermediazione illecita (caporalato)	32

Premessa

Questo compendio raccoglie, in forma sintetica e con linguaggio semplice, le principali disposizioni normative nazionali, provinciali e gli usi locali che disciplinano la gestione del personale nelle aziende agricole. Questa iniziativa nasce dagli incontri formativi promossi nella primavera 2026 dalla Provincia autonoma di Trento, con la collaborazione di TSM, e dal materiale illustrato dai diversi enti coinvolti (Agenzia del Lavoro, INPS, Servizio Lavoro della Provincia, Ente Bilaterale Trentino Agricoltura).

Lo scopo non è elencare divieti, ma indicare come utilizzare in modo corretto e legale tutti gli strumenti previsti, dalla ricerca della manodopera all'assunzione, dalle forme particolari di collaborazione fino alla sicurezza sul lavoro. Il filo conduttore è uno solo: la legalità e la genuinità del lavoro agricolo.

Gli intendimenti del legislatore

Il legislatore nazionale, negli ultimi anni, ha rafforzato gli strumenti di contrasto al lavoro irregolare e allo sfruttamento in agricoltura affiancando alle sanzioni misure di promozione della regolarità. Tra queste, un ruolo centrale è affidato alla Rete del lavoro agricolo di qualità (RLAQ) istituita con il D.L. 24 giugno 2014, n. 91 (convertito dalla L. 116/2014) e gestita presso l'INPS. La Rete premia le imprese che operano in modo regolare sotto il profilo lavoristico e contributivo, orientando l'attività di vigilanza verso le aziende che non vi aderiscono.

Il legislatore provinciale, dal canto suo, è intervenuto per adattare questi strumenti alle specificità del territorio trentino fortemente caratterizzato da lavorazioni stagionali e da una rete di piccole e microimprese. Tra le novità più recenti vi è la disciplina attuativa dell'articolo 27 quater della legge provinciale 19/1983 in materia di scambio di manodopera, alla quale questo compendio dedica uno spazio specifico (capitolo 9).

Come usare questo compendio

Gli argomenti sono ordinati secondo una sequenza logica che segue, per quanto possibile, la tempistica degli adempimenti: prima il quadro di riferimento e la programmazione, poi la ricerca del personale e le verifiche preliminari, quindi le forme di impiego e i relativi adempimenti, infine gli strumenti particolari di collaborazione e gli obblighi trasversali di sicurezza e sorveglianza sanitaria; al termine sono raccolte alcune check list operative, una per ciascuna casistica.

Avvertenza importante. Questo documento ha finalità informative e divulgative. Le norme e le procedure citate possono cambiare ed essere soggette a interpretazioni. Per gli adempimenti burocratici e per la valutazione dei singoli casi, ogni operatore agricolo è invitato a rivolgersi alla propria associazione datoriale di riferimento o al proprio Consulente del Lavoro di fiducia.

Parte I — La qualità del lavoro

1. La Rete del lavoro agricolo di qualità (RLAQ)

La Rete del lavoro agricolo di qualità è uno strumento istituito presso l'INPS (D.L. 91/2014) per valorizzare le imprese agricole che operano in modo regolare sotto il profilo lavoristico e contributivo. L'adesione ha un valore pratico e reputazionale, perché dimostra l'attenzione dell'impresa alla regolarità dei rapporti di lavoro.

Possono chiedere la registrazione le imprese agricole iscritte alla sezione speciale del Registro delle imprese che svolgono una delle seguenti attività:

- coltivazione del fondo;
- selvicoltura;
- allevamento di animali e attività connesse ai sensi dell'art. 2135 c.c.

Sono inoltre ammesse le cooperative di imprenditori agricoli e i loro consorzi, nonché le società che esercitano esclusivamente attività di manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione di prodotti agricoli ceduti dai soci.

L'iscrizione richiede il possesso e il mantenimento di precisi requisiti, tra cui: assenza di condanne penali e di sanzioni amministrative in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e IVA; applicazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015; regolarità dei versamenti contributivi e assicurativi (DURC). Se i requisiti vengono meno, l'impresa viene esclusa dalla Rete dal giorno della relativa delibera.

La domanda si presenta online sul sito INPS con accesso tramite identità digitale (SPID, CNS o CIE) del titolare/legale rappresentante o di un intermediario delegato e con PEC aziendale. La gestione della Rete fa capo alla Cabina di Regia, che decide sulle ammissioni e sulle esclusioni, aggiorna l'elenco pubblicato sul sito INPS, monitora il mercato agricolo e promuove iniziative di politica attiva del lavoro.

Vantaggi pratici. L'attività di vigilanza è orientata prioritariamente verso le imprese non aderenti alla Rete (restano fermi i controlli ordinari in materia di salute e sicurezza). Alcuni bandi INAIL (ad es. ISI) riconoscono premialità alle aziende iscritte alla RLAQ.

In Trentino opera la Sezione territoriale della RLAQ di Trento (art. 6, comma 4-ter, D.L. 91/2014), che riunisce INPS, INAIL, Commissariato del Governo, Ragioneria dello Stato, Provincia (Agenzia del lavoro, Servizio lavoro, UMST Agricoltura), Organizzazioni sindacali e datoriali, Federazione della cooperazione ed EBTA. Presso l'INPS di Trento è attivo uno sportello dedicato alle aziende iscritte.

2. L'Ente Bilaterale Trentino Agricoltura (EBTA)

L'EBTA è un ente di derivazione contrattuale bilaterale, costituito dalle organizzazioni sindacali (CGIL FLAI, FAI CISL, UILA UIL) e dalle categorie datoriali (Coldiretti, Confagricoltura e CIA), che eroga prestazioni integrative rispetto a quelle di INPS e INAIL. È iscritto all'albo come intermediario tra domanda e offerta di lavoro in agricoltura ed è firmatario del Protocollo d'intesa per l'agricoltura.

Rimborsi a favore dei lavoratori

- malattia/infortunio per lavoratori a tempo determinato e indeterminato;

- costi per prestazioni sanitarie;
- costi per cure e protesi dentali;
- costi per prestazioni oculistiche;
- ex maternità e adozione (una tantum);
- congedo parentale;
- licenziamento operai a tempo indeterminato.

Rimborsi al datore di lavoro (di quanto anticipato ai lavoratori a tempo indeterminato)

- malattia e infortunio;
- corsi di formazione inerenti all'attività agricola;
- visite sanitarie periodiche di medicina del lavoro per i propri dipendenti.

I rimborsi non sono automatici: occorre usare i moduli corretti, allegare la documentazione richiesta e rispettare le scadenze.

Moduli e invio. Moduli scaricabili da www.ebta.it; invio dei moduli compilati con allegati a segreteria@ebta.it.

Scadenze (domande di rimborso). Prestazioni gennaio–marzo: entro il 30/06; aprile–giugno: entro il 30/09; luglio–settembre: entro il 30/11; ottobre–dicembre: entro il 31/03.

Per le prestazioni sanitarie, odontoiatriche e oculistiche dei lavoratori a tempo determinato resta il termine del 31/03 dell'anno successivo all'evento, al termine del rendiconto annuale delle giornate lavorate.

Oltre alle prestazioni EBTA, gli operai agricoli e florovivaisti hanno diritto alle prestazioni erogate dagli enti bilaterali nazionali (EBAN e FISA).

La convenzione per la sorveglianza sanitaria semplificata

L'Ente Bilaterale Trentino Agricoltura (EBTA) svolge un ruolo specifico anche nell'organizzazione della sorveglianza sanitaria semplificata dei lavoratori agricoli a tempo determinato e stagionali adibiti a mansioni generiche e semplici. A tale scopo, EBTA ha promosso una convenzione quadro con strutture sanitarie e professionisti competenti in medicina del lavoro, coinvolgendo le associazioni di categoria, per facilitare l'accesso delle aziende agricole alle visite mediche preventive.

Nei casi e nei limiti previsti dalla normativa, la convenzione consente di organizzare le visite secondo modalità semplificate, senza che il medico competente debba effettuare il sopralluogo presso ogni singola azienda convenzionata. Il giudizio di idoneità può essere utilizzato presso più aziende aderenti, purché il lavoratore svolga attività caratterizzate dal medesimo livello di rischio.

Restano comunque in capo al datore di lavoro la valutazione dei rischi, l'adozione delle misure di prevenzione e protezione e gli obblighi di informazione, formazione e addestramento. La convenzione rappresenta quindi uno strumento di semplificazione organizzativa e favorisce un'applicazione più uniforme della sorveglianza sanitaria, rafforzando la collaborazione tra aziende agricole, medici competenti, strutture sanitarie, sistema bilaterale e lavoratori.

Parte II — Come trovare i lavoratori

3. La ricerca della manodopera agricola attraverso l'AdL e i soggetti accreditati

In Trentino, grazie al protocollo d'intesa 2024–2027 sottoscritto tra l'Agenzia del Lavoro e associazioni di categoria, Ente Bilaterale Trentino Agricoltura e organizzazioni sindacali, le aziende agricole possono cercare personale attraverso il Servizio di Incontro tra Domanda e Offerta (IDO) gestito da Agenzia del Lavoro. Il protocollo favorisce un reclutamento regolare e contrasta l'intermediazione illecita di manodopera.

Il servizio IDO è presente in modo capillare tramite i 12 Centri per l'impiego, organizzati per hub (Trento, Rovereto, Pergine) con un coordinamento centrale. Per individuare il canale più adatto, l'impresa può contattare il numero verde dell'Agenzia del Lavoro e chiedere di essere indirizzata all'operatore competente per la propria zona.

È possibile chiedere l'invio di nominativi disponibili, pubblicare un annuncio sul portale Trentino Lavoro e, nel servizio più completo "plus", attivare la preselezione dei candidati, la valutazione dei risultati e una consulenza in materia di politiche del lavoro. Il servizio è particolarmente efficace quando serve personale stagionale in tempi rapidi o quando si vuole allargare la ricerca oltre i canali abituali.

Contatti utili. Numero verde 800.264.760 — Agenzia del Lavoro: www.agenzia lavoro.tn.it — Portale Trentino Lavoro: www.sil.provincia.tn.it/welcomepage — E-mail Servizio IDO: domanda.offerta.adl@provincia.tn.it

Cosa conviene fare. Indicare con chiarezza mansioni, numero di lavoratori, periodo, luogo di lavoro ed eventuali requisiti specifici. Usare canali regolari e tracciabili riduce il rischio di irregolarità.

Errori da evitare. Richieste generiche o incomplete, che rallentano la ricerca; affidarsi a canali informali, senza verificare la regolarità del reclutamento.

L'intermediazione della manodopera in agricoltura: i canali ufficiali e le tutele per il datore di lavoro

Il datore di lavoro agricolo può reperire il personale autonomamente oppure rivolgersi a soggetti pubblici o privati autorizzati, iscritti all'Albo informatico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, o a soggetti accreditati presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento. L'intermediazione e la somministrazione sono lecite soltanto se svolte da soggetti autorizzati o accreditati: affidarsi a canali irregolari espone a gravi sanzioni penali e amministrative e alla responsabilità solidale per i contributi non versati. Possono svolgere attività di ricerca e selezione del personale i 12 Centri per l'impiego presenti sul territorio provinciale e le Agenzie per il Lavoro (APL) private autorizzate. Nessun intermediario legittimo può chiedere ai lavoratori somme di denaro per essere assunti, né applicare provvigioni al di fuori di rapporti tracciati e regolarmente fatturati all'azienda.

La disciplina di riferimento è la legge 29 ottobre 2016, n. 199 (c.d. legge sul caporalato), recante disposizioni in materia di contrasto al lavoro nero e allo sfruttamento del lavoro in agricoltura: la norma introduce la responsabilità penale diretta anche per il datore di lavoro che utilizza, assume

o impiega manodopera sfruttando i lavoratori e approfittando del loro stato di bisogno (cfr. anche capitolo 12, «Focus caporalato»).

Per un supporto pratico all'individuazione di eventuali situazioni di caporalato o di intermediazione illecita si vedano gli approfondimenti del capitolo 12 e la checklist al punto J) della Parte X.

Ispettore di turno del Servizio Lavoro. Lavoratori e datori di lavoro che risiedono o hanno svolto attività in provincia di Trento possono chiedere informazioni e chiarimenti in materia di rapporto di lavoro all'ispettore di turno. Il servizio, gratuito, assicura un colloquio riservato nei locali dedicati di via Pranzelores 33 a Trento. È consigliata la prenotazione, anticipando gli elementi essenziali della questione e l'eventuale documentazione; l'appuntamento può essere richiesto tramite il portale provinciale oppure telefonando al numero 0461 494012. Il servizio ha funzione informativa e di orientamento e non sostituisce l'assistenza professionale nei casi complessi.

Contatti utili. Centri per l'impiego: www.agenzia lavoro.tn.it — Servizio Lavoro: 0461 494015, 0461 494013, 0461 494004, 0461 494054.

4. L'ingresso di lavoratori non comunitari (decreto flussi)

Le aziende agricole che hanno bisogno di assumere lavoratori non comunitari dall'estero devono seguire una procedura specifica, disciplinata dal Testo Unico sull'Immigrazione (artt. 22 e 24 TUI) e dalla programmazione dei flussi (DPCM 2 ottobre 2025, pubblicato il 15 ottobre 2025, per il triennio 2026–2028; D.L. 146/2025; circolare congiunta n. 8047/2025). L'assunzione non può essere gestita come una normale ricerca di personale. In particolare, occorre avere preventivamente individuato il lavoratore residente all'estero da assumere, verificare la disponibilità di quote, le nazionalità ammesse e i settori previsti e avere individuato un alloggio idoneo per ospitare il lavoratore non comunitario.

Le principali modalità di ingresso

Lavoro stagionale (mod. C-stag). Riguarda il settore agricolo (incluse le istanze per operai florovivaisti e personale addetto all'allevamento, purché stagionali secondo la contrattazione) e il turistico/alberghiero. Per il 2026 il click day è stato il 12 gennaio 2026 e le domande si possono presentare fino al 31 dicembre 2026, salvo esaurimento delle quote. Il permesso di soggiorno stagionale ha durata massima di 9 mesi.

Lavoro subordinato non stagionale (mod. B2020). Per il triennio 2026–2028 è previsto l'ingresso anche per agricoltura (ATECO 1), silvicoltura (ATECO 2) e pesca (ATECO 3). Per il 2026 il click day è stato il 16 febbraio 2026 e le domande si possono presentare fino al 31 dicembre 2026, salvo esaurimento delle quote. Il contratto deve avere durata minima di 12 mesi.

La richiesta di nulla osta e la procedura

Il nulla osta è il presupposto amministrativo per l'ingresso del lavoratore. La domanda va presentata sul Portale ALI del Ministero dell'Interno (portaleservizi.dlci.interno.it), previa registrazione della PEC aziendale in INI-PEC; può essere presentata tramite associazione di categoria/soggetto abilitato o come utente privato. La documentazione comprende, in particolare: asseverazione (non richiesta se la domanda è presentata tramite associazione di categoria), autodichiarazione ai sensi dell'art. 22, comma 2-ter, TUI, ricevuta o certificato di idoneità alloggiativa e, per il B2020, verifica di indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio presso il Centro per l'impiego competente.

La procedura si articola in: rilascio del nulla osta (istruttoria del Servizio Lavoro, previo parere positivo della Questura di Trento; entro 20 giorni per gli stagionali, entro 60 giorni per il B2020) → conferma della disponibilità ad assumere il lavoratore richiesto, tramite codice inviato alla PEC del datore di lavoro → rilascio del visto (breve tipo C, inferiore a 90 giorni e non prorogabile; di lunga durata tipo D, oltre 90 giorni; prima del visto è possibile la revoca, con conferma del datore entro 15 giorni sul Portale ALI) → ingresso in Italia (entro 2 giorni messa a disposizione di fabbricato; entro 15 giorni firma digitale del contratto di soggiorno con procedura telematica e richiesta del permesso di soggiorno tramite kit postale) → assunzione (nelle more della sottoscrizione del contratto è possibile assumere il lavoratore) → appuntamento in Questura per il rilascio del permesso di soggiorno.

Proroga del nulla osta e conversione del permesso stagionale

Il nulla osta stagionale consente di lavorare fino a un massimo di 9 mesi in un periodo di 12 mesi. Terminato il primo contratto, il nulla osta può essere prorogato se il nuovo rapporto, che deve essere sempre stagionale, inizia entro 60 giorni dalla fine del primo.

Il lavoratore può inoltre, utilizzando le proprie credenziali SPID o CIE, convertire il permesso stagionale in permesso per lavoro subordinato non stagionale (mod. VB), al di fuori delle quote numeriche. Requisiti principali:

- permesso di soggiorno in corso di validità o scaduto da non più di 60 giorni;
- almeno 3 mesi di lavoro stagionale; nel settore agricolo, almeno 39 giornate in 3 mesi (media di 13 giornate al mese), da dimostrare con le buste paga;
- proposta contrattuale di almeno 12 mesi o a tempo indeterminato;
- documenti relativi all'alloggio (certificato di idoneità e cessione di fabbricato);
- requisiti del datore (reddito adeguato, regolarità DURC, ecc.).

Contatti — Sportello Stranieri del Servizio Lavoro: 0461 494013, 0461 494015, 0461 494004, 0461 494054. Per il rinnovo dei permessi di soggiorno: Sportello Cinformi, 0461 491888, info@cinformi.it.

Parte III — Verifiche preliminari del datore di lavoro

5. Lavoro agricolo, pensione e NASpl: le verifiche preliminari

Prima di impiegare una persona già titolare di una prestazione previdenziale, conviene verificare la compatibilità di tale prestazione con il lavoro agricolo: è un controllo che si fa a monte, perché incide sulla scelta dello strumento contrattuale.

Pensione e lavoro

In linea generale, chi percepisce una pensione può continuare a lavorare, perché dal 2009 non esiste più un divieto generale di cumulo tra pensione e redditi da lavoro. La regola, però, non vale allo stesso modo per tutti i trattamenti.

Pienamente compatibili: pensione di vecchiaia, pensione anticipata ordinaria, Opzione Donna, computo in gestione separata (fino al 2024), totalizzazione. Il pensionato può lavorare senza perdere la pensione.

Compatibili solo entro limiti: assegno ordinario di invalidità, Quota 100/102/103, Ape Sociale, trattamento per lavoratori precoci. In questi casi possono valere limiti economici o quantitativi, ad esempio:

- lavoro autonomo occasionale entro 5.000 € annui fino a 67 anni;
- fino a 45 giornate di lavoro occasionale in agricoltura fino a 67 anni;
- per i precoci, fino a 45 giornate di lavoro occasionale in agricoltura fino al raggiungimento dei requisiti della pensione anticipata.

Incompatibile: la pensione di inabilità non è compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa.

In pratica. Non basta sapere di essere “in pensione”: occorre capire se il trattamento è pienamente cumulabile, cumulabile solo entro certi limiti o incompatibile. In caso di dubbio, verificare con l'INPS o con un Patronato prima dell'assunzione.

NASpl e nuova occupazione

Chi percepisce la NASpl e trova un nuovo lavoro non perde sempre automaticamente l'indennità, ma ha un obbligo preciso: comunicare tempestivamente la nuova occupazione all'INPS tramite il servizio online NASPI-COM. La regola pratica è la seguente:

- se il nuovo lavoro ha durata superiore a 6 mesi oppure comporta un reddito annuo presunto superiore a 8.500 €, la NASpl decade;
- se invece ha durata inferiore a 6 mesi e un reddito annuo presunto inferiore a 8.500 €, il lavoratore può mantenere la NASpl, ma con i limiti previsti dalla disciplina applicabile.

Attenzione. La comunicazione all'INPS è fondamentale: ometterla, o inviarla in ritardo, può comportare la perdita del diritto o il recupero di somme non dovute.

6. Il lavoro dei minori

Il lavoro del minore è possibile anche in agricoltura, ma solo a condizioni precise (L. 977/1967). In primo luogo deve trattarsi di mansione generica, priva di rischi specifici e considerata nel DVR. I minori sono in obbligo formativo fino al compimento dei 18 anni: per lavorare devono aver ottenuto un diploma triennale o essere iscritti ad un corso formativo, come previsto dalla L. n. 53/2003. Oltre all'obbligo formativo rimane fermo l'obbligo scolastico, che si assolve con il

compimento dei 16 anni di età e la frequentazione di 10 classi per intero, indipendentemente dal profitto. Solo a queste condizioni è possibile essere assunti. La legge riconosce parità di retribuzione, a parità di lavoro, tra lavoratori adulti e minori. Le condizioni per svolgere un lavoro durante il periodo formativo sono:

- compimento dei 16 anni di età;
- assolvimento dell'obbligo scolastico (10 anni di frequenza);
- visita medica preventiva;
- informazione ai titolari della responsabilità genitoriale sui rischi specifici del lavoro (D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.);
- rispetto dei limiti di orario: 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali;
- pause intermedie: ogni 4 ore e mezza di lavoro, un'ora di pausa;
- riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica, riducibile a 36 ore consecutive per comprovate ragioni tecnico-organizzative;
- il lavoro deve permettere l'assolvimento dell'obbligo formativo e quindi deve trattarsi di un lavoro stagionale nelle pause scolastiche e che comunque non impedisca la formazione.

Un'altra possibilità per i minori in obbligo formativo è l'apprendistato di primo livello, che permette al minore di frequentare la scuola e insieme svolgere attività lavorativa.

Per i minori non è ammessa la sorveglianza sanitaria "semplificata" prevista per gli stagionali (vedi Parte VIII, capitolo 15).

Parte IV — Le forme di impiego e gli adempimenti

7. Il corretto rapporto di lavoro in agricoltura

Per assumere correttamente un lavoratore in agricoltura occorre rispettare, nell'ordine, alcuni passaggi essenziali:

1. stipulazione del corretto contratto di lavoro;
2. comunicazione preventiva di assunzione da effettuare entro il giorno precedente l'inizio del rapporto (in casi di motivato impedimento si può utilizzare il modello UNIURG, inviabile dal datore tramite il portale couniurg.lavoro.gov.it con accesso SPID);
3. elaborazione del Libro unico del lavoro (LUL);
4. pagamento delle retribuzioni con strumenti tracciabili.

La somministrazione di lavoro è lecita solo se passa attraverso agenzie autorizzate, iscritte nell'apposito albo informatico.

Lavoro nero. Impiegare il lavoratore senza preventiva comunicazione e in secondo tempo regolarizzare il rapporto di lavoro, espone a contestazioni di lavoro nero con maxi-sanzione, graduata per fasce di durata: da € 1.950 a € 11.700 per lavoratore fino a 30 giorni di impiego, da € 3.900 a € 23.400 da 31 a 60 giorni e da € 7.800 a € 46.800 oltre i 60 giorni (importi già comprensivi della maggiorazione del 30%). Nei casi più gravi, quando il lavoro nero supera il 10% dei lavoratori presenti, l'inadempienza può far scattare la sospensione dell'attività nel campo/fondo interessato: la sospensione decorre dal termine delle attività di raccolta e, se non revocata, impedisce la prosecuzione dell'attività nell'area compresa quella del titolare.

8. Il lavoro occasionale agricolo (LOAgri)

Il lavoro occasionale agricolo (LOAgri) è stato reso strutturale dal 2026 (L. 199/2025, art. 1, comma 156), confermando la disciplina già introdotta dalla L. 197/2022; le istruzioni operative restano quelle della circolare INPS n. 102/2023 e dei messaggi collegati. È uno strumento per coprire esigenze temporanee di manodopera senza alterare il sistema ordinario dei rapporti di lavoro agricoli.

La prestazione può avere una durata massima di 45 giornate di effettivo lavoro all'interno di un contratto che può estendersi fino a 12 mesi. Non tutti possono essere assunti con questo strumento, ma solo categorie soggettive specifiche: disoccupati, percettori di NASpl o altri ammortizzatori, pensionati, giovani under 25 iscritti a un ciclo di studi e alcune categorie di detenuti o internati.

Dal lato del datore gli adempimenti principali sono: acquisizione dell'autocertificazione del lavoratore sulla sua condizione soggettiva prima dell'inizio del rapporto; comunicazione preventiva al Centro per l'impiego (modello UNILAV, codice rapporto H.03.03); iscrizione nel Libro Unico del Lavoro (possibile anche in un'unica soluzione alla scadenza del rapporto); applicazione della contrattazione collettiva di settore e pagamento con strumenti tracciabili; versamento della contribuzione unificata agricola tramite flusso Uniemens-PosAgri (tipo OTD). La consegna della copia della comunicazione di assunzione assolve l'obbligo informativo verso il lavoratore.

Il LOAgri può essere utilizzato solo dai datori che operano nel settore agricolo e sono iscritti, come datori agricoli, alle specifiche gestioni previdenziali. Lo strumento non può essere usato per destrutturare il lavoro agricolo ordinario: salvo i pensionati, il lavoratore non deve aver avuto nei tre anni precedenti rapporti come operaio agricolo (né a termine né a tempo indeterminato); requisito ribadito dall'INL con nota n. 1002/2023.

Da non confondere con il lavoro gratuito e con il lavoro secondo gli usi. Il LOAgri è un rapporto di lavoro retribuito, soggetto a comunicazione preventiva, contribuzione e applicazione della contrattazione collettiva. È distinto sia dall'aiuto familiare gratuito, ammesso nei limiti e alle condizioni illustrati nel capitolo 11, sia dallo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli secondo gli usi di cui all'art. 2139 c.c., trattato nel capitolo 9. La gratuità dichiarata non è sufficiente: se la prestazione presenta in concreto continuità, soggezione al potere direttivo e inserimento nell'organizzazione aziendale, può essere riqualficata come rapporto di lavoro.

Limiti operativi. I 45 giorni si calcolano sulle giornate presunte di effettivo lavoro inserite nella comunicazione preventiva e il limite è riferito all'anno civile e al singolo lavoratore (messaggio INPS n. 4688/2023): il contratto può coprire fino a 12 mesi, ma le giornate effettive non possono superare il limite. Il superamento delle 45 giornate comporta la trasformazione automatica del rapporto in lavoro a tempo indeterminato. L'impiego di soggetti non ammessi o l'omessa comunicazione comporta una sanzione da € 500 a € 2.500 per ciascun lavoratore (salvo derivi da autocertificazione non veritiera del lavoratore), senza possibilità di diffida; la totale assenza della comunicazione UNILAV integra invece il lavoro nero. La retribuzione va corrisposta secondo i minimi dei CCNL/contratti provinciali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, con strumenti tracciabili: il pagamento in contanti non è ammesso.

Parte V — Collaborazioni tra imprenditori

Accanto al rapporto di lavoro ordinario, la normativa e gli usi locali consentono forme particolari di collaborazione tra imprese agricole. Sono strumenti utili, ma vanno usati solo nei casi «genuini» per cui sono pensati: il rischio principale è che una prestazione mascheri di fatto un rapporto di lavoro o una fornitura illecita di manodopera. È qui che la genuinità del lavoro va verificata con maggiore attenzione.

9. Lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli e il cosiddetto «scambio trentino»

Tra piccoli imprenditori agricoli (art. 2083 c.c.) è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi (art. 2139 c.c.). È un istituto distinto sia dal rapporto di lavoro sia dall'appalto, e proprio per questo va utilizzato solo quando ricorre un vero scambio reciproco e non una semplice fornitura unilaterale di personale.

L'uso adottato dalla Camera di Commercio di Trento

È in uso lo scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli, sia coltivatori diretti sia 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 connesse, personalmente tra gli stessi imprenditori, anche a mezzo dei loro familiari o dipendenti.

Per essere genuino, lo scambio deve rispettare alcune condizioni consolidate: essere privo di qualsiasi remunerazione o corrispettivo, in denaro o in natura, a ristoro della prestazione; prescindere da un calcolo di stretta equivalenza quantitativa e qualitativa; riguardare esclusivamente attività rientranti nell'ambito agricolo, principale o connesso. La reciprocità costituisce anche il presupposto della copertura assicurativa INAIL.

L'uso **attualmente** in essere dall'anno 2009 recita:

“E’ 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 ed in quelle ad essa connesse, personalmente tra gli stessi imprenditori anche a mezzo dei loro familiari o dipendenti”.

La novità: l'art. 27 quater della L.P. 19/1983 e i criteri attuativi 2026

Testo dell'art. 27 quater, L.P. 19/1983 (Disposizioni in materia di scambio di manodopera agricola). «Al fine di promuovere la regolarità del lavoro e soccorrere al fabbisogno di manodopera, lo scambio di manodopera di cui all'articolo 2139 del codice civile, come disciplinato dall'uso inserito nella raccolta presso la Camera di commercio, industria, artigianato, turismo e agricoltura di Trento, è ammesso anche con le società semplici agricole o fra le medesime, secondo gli usi, purché esse abbiano le caratteristiche delle microimprese.»

Si tratta di una novità rilevante. Storicamente lo scambio di manodopera era riservato ai piccoli imprenditori agricoli (persone fisiche) ed era escluso per le società (persone giuridiche), comprese le società semplici agricole. L'art. 27 quater estende ora questa possibilità anche alle società semplici agricole, o fra le medesime, a condizione che abbiano le caratteristiche delle microimprese.

La norma è diventata effettiva nel marzo 2026, decorsi i termini per l'eventuale impugnazione statale. Con la deliberazione della Giunta provinciale del 19 giugno 2026 sono stati approvati i criteri attuativi che rendono lo strumento concretamente utilizzabile: una disciplina transitoria per l'annata agraria in corso 2025–2026 (dall'11 novembre 2025 al 10 novembre 2026) e definitiva dalla successiva annata 2026–2027. La disciplina riguarda esclusivamente gli scambi tra società semplici agricole e tra queste e i piccoli imprenditori agricoli; per gli scambi tra soli imprenditori agricoli persone fisiche resta il regime degli usi, e l'eventuale estensione del monitoraggio a questa fattispecie è rinviata a una valutazione successiva (entro 24 mesi).

Chi può attivare lo scambio e a quali condizioni

Possono attivare lo scambio le società semplici agricole e i piccoli imprenditori agricoli che, al momento dell'attivazione, presentano tutte le condizioni seguenti:

- titolarità di fascicolo aziendale validato (restano escluse le imprese agricole o boschive cosiddette «senza terra»);
- iscrizione alla Camera di Commercio di Trento con codice ATECO 01, 02 o 03;
- applicazione del contratto provinciale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Trento;
- per le società semplici, le caratteristiche della microimpresa: meno di 10 persone occupate e fatturato annuo oppure totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro (raccomandazione 2003/361/CE).

Quali lavoratori riguarda lo scambio

Le indicazioni che seguono si riferiscono in particolare agli scambi tra e con società semplici agricole. Lo scambio riguarda i lavoratori in forza presso le aziende coinvolte per i quali siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie (COB), che devono restare attive per tutta la durata dello scambio. Nella comunicazione non si indicano i nominativi: i lavoratori interessati ricevono dal proprio datore un'informativa sull'esistenza del contratto di scambio. Per «lavoratore» si intende qualsiasi soggetto impiegato nell'attività agricola e precisamente i lavoratori subordinati, i familiari coadiuvanti e i legali rappresentanti, i soci lavoratori; restano esclusi dall'accordo i familiari non coadiuvanti. Lo scambio avviene a titolo gratuito, secondo logiche di reciprocità e mutualità: gli obblighi retributivi e contributivi restano in capo al datore di lavoro di origine.

Sicurezza: la rivalutazione dei rischi prima dell'avvio

Prima dell'inizio della prestazione, la parte ricevente effettua una rivalutazione specifica dell'adeguatezza della valutazione dei rischi rispetto allo scambio. Se emergono modifiche significative dell'organizzazione del lavoro o dei rischi, aggiorna il Documento di Valutazione dei Rischi (art. 29, comma 3, D.Lgs. 81/2008). Ove necessario, integra informazione, formazione e addestramento sui rischi specifici del proprio contesto produttivo e conserva agli atti tutta la documentazione per l'intera durata dello scambio. I lavoratori non possono essere adibiti a macchine, attrezzature o lavorazioni per le quali non risulti documentata la specifica abilitazione, formazione o addestramento richiesti dalla normativa.

La comunicazione preventiva obbligatoria

In tutti i casi lo scambio va comunicato preventivamente — cioè prima dell'avvio — nell'apposito registro tenuto dall'Agenzia del Lavoro. Fino all'attivazione della piattaforma informatica dedicata, e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, la comunicazione si effettua in via transitoria tramite PEC, indicando almeno:

- i dati del soggetto mandante (codice fiscale/partita IVA, codice ATECO, indirizzo);
- i dati del soggetto ricevente (codice fiscale/partita IVA, codice ATECO, indirizzo);
- il periodo dello scambio (data di inizio e data di fine);

- il luogo o i luoghi della prestazione, con riferimento alle particelle del fascicolo aziendale validato.

La comunicazione può essere inviata direttamente da una delle parti dell'accordo oppure da un soggetto formalmente delegato, tra cui espressamente il Consulente del Lavoro, oltre a organizzazioni sindacali, patronati, avvocati e dottori commercialisti, ferma restando la responsabilità del delegante sulla veridicità dei dati trasmessi.

Gli schemi di accordo e il monitoraggio

La delibera approva due schemi di accordo, adattabili al caso concreto: l'Allegato A per lo scambio tra società semplici agricole e l'Allegato B per lo scambio tra una società semplice e un piccolo imprenditore agricolo. Sono modelli di partenza che le parti possono integrare, fermo restando il rispetto delle condizioni indicate sopra. I dati comunicati confluiscono nella banca dati dell'Agenzia del Lavoro, condivisa con l'INAIL di Trento; a regime il monitoraggio dello strumento sarà seguito dal Tavolo Verde. La banca dati garantisce tracciabilità e legalità e, in caso di visita ispettiva, costituisce prova immediata del corretto utilizzo dell'istituto.

Comunicazione via PEC (fase transitoria). Fino all'attivazione del registro informatico e non oltre il 31/12/2026, la comunicazione preventiva si invia all'indirizzo PEC scambiomanodopera.agricoltura@pec.provincia.tn.it (indirizzo indicato nel testo definitivo della delibera). La comunicazione va sempre trasmessa prima dell'avvio dello scambio e può essere curata dal Consulente del Lavoro o dalla propria organizzazione datoriale.

Buona prassi. L'accordo va conservato, insieme alla documentazione di regolare assunzione del personale coinvolto, per esibirlo in caso di visita ispettiva. Va inoltre curata la formazione alla sicurezza, perché le aziende coinvolte possono avere valutazioni dei rischi diverse (colture, operazioni e macchinari differenti).

Limite. Lo scambio riguarda lavori agricoli secondo gli usi. Quando occorre l'uso di macchinari e attrezzature, il profilo di rischio cambia e la prestazione può non configurare più un semplice scambio di manodopera: in questi casi va valutato un diverso inquadramento (prestazione d'opera, contratto, ecc.). Se manca una reale reciprocità, la prestazione rischia di essere riqualificata come rapporto di lavoro o somministrazione irregolare.

10. L'aiuto reciproco: Ganzega, Regàlia e Caroana

Nel mondo agricolo trentino, l'aiuto occasionale tra familiari, amici, vicini e agricoltori è storicamente legato a forme di solidarietà e mutuo sostegno, soprattutto durante la vendemmia, la raccolta della frutta e le altre lavorazioni stagionali. Al termine delle attività, la consuetudine prevede spesso un momento conviviale di ringraziamento, denominato Ganzega in diverse zone del Trentino, Regàlia in Valle di Cembra e Caroana in alcune aree delle Valli di Non e di Sole. Il pasto o la merenda conclusivi hanno valore simbolico e comunitario e non costituiscono, di per sé, il corrispettivo della prestazione. La tradizione, tuttavia, non esclude automaticamente l'applicazione della normativa sul lavoro: l'aiuto deve essere effettivamente spontaneo, gratuito, occasionale e privo dei caratteri tipici della subordinazione. Quando ricorre, invece, uno scambio reciproco tra piccoli imprenditori agricoli, trovano applicazione le condizioni previste per lo scambio di manodopera secondo gli usi, illustrate nel capitolo 9.

L'uso **attualmente** in essere che disciplina l'aiuto sporadico e occasionale durante l'attività di vendemmia e la raccolta della frutta recita:

“Per “aiuto sporadico e occasionale durante l'attività di vendemmia e la raccolta della frutta” si intende l'attività non retribuita di vendemmia e raccolta della frutta. L'elemento motivante è l'esistenza di rapporti di amicizia, parentela, vicinato o conoscenza con l'agricoltore. L'aiuto durante il raccolto può comprendere il ristoro con pasti comuni e si conclude con un momento conviviale comune che rappresenta l'unica forma di riconoscimento dell'aiuto assicurato.”

Il mutuo aiuto in caso di malattia o difficoltà grave ed imprevedibile dell'agricoltore

Nella tradizione agricola trentina, quando un agricoltore si ammala o si trova temporaneamente impossibilitato a lavorare, familiari, amici, vicini e altri agricoltori possono intervenire per aiutarlo nelle attività urgenti e non rinviabili, come la potatura, la vendemmia o la raccolta. Questa forma di mutuo aiuto nasce dalla solidarietà della comunità rurale e non dalla ricerca di un guadagno. L'aiuto deve essere spontaneo, gratuito e occasionale. Quando l'aiuto consiste invece in uno scambio reciproco di prestazioni tra piccoli imprenditori agricoli, si applicano le regole dello scambio di manodopera secondo gli usi. In ogni caso, devono essere rispettate le disposizioni in materia di salute e sicurezza.

L'uso **attualmente** recita: *“L'aiuto di soccorso tra agricoltori è costituito dalla prestazione gratuita che gli agricoltori svolgono a favore di un collega impossibilitato a svolgere le attività agricole a causa di malattia, infortunio o altre situazioni di necessità, oggettive e comprovabili.”*

Parte VI — Prestazioni che esulano dal rapporto di lavoro

11. Aiuto gratuito di parenti e affini

In agricoltura esiste una disciplina particolare per le prestazioni rese da parenti e affini fino al sesto grado. Se l'attività è svolta in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto o obbligazione morale e senza compenso, non integra un rapporto di lavoro subordinato o autonomo ai fini previdenziali e contrattuali. Resta fermo che, ai fini della sicurezza sul lavoro, questi soggetti rientrano tra i collaboratori dell'impresa familiare di cui all'art. 21 del D.Lgs. 81/2008, si impone in ogni caso l'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro conformi alle disposizioni di legge e di munirsi di dispositivi di protezione individuale idonei, utilizzandoli conformemente alle relative disposizioni. È ammesso solo il rimborso delle spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Questo istituto è utile nei casi veri di aiuto familiare; non deve essere usato per mascherare rapporti di lavoro di fatto. Attenzione alla differenza tra parentela e affinità: è affine dell'imprenditore il parente del coniuge; non lo è, invece, il coniuge di un parente dell'imprenditore.

Gradi di parentela	Gradi di affinità
1° grado: genitori e figli	1° grado: suoceri, genero e nuora
2° grado: fratelli, nonni, nipoti	2° grado: cognati (fratello/sorella del coniuge)

Gradi di parentela	Gradi di affinità
3° grado: bisnonni, pronipoti, nipoti in linea collaterale (figli di fratello/sorella), zii	3° grado: nonno e zio “di sangue” del coniuge
4° grado: primi cugini, prozii	4° grado: cugini del coniuge
5° grado: figli di primi cugini; figli del prozio	5° grado: figli di primi cugini del coniuge; figli del prozio del coniuge
6° grado: secondi cugini; nipoti di cugini	6° grado: secondi cugini del coniuge; nipoti di cugini del coniuge

Rientra tra gli affini dell'imprenditore	Non rientra, di regola, tra gli affini
Fratello o sorella del coniuge	Marito della sorella dell'imprenditore
Genitori del coniuge e altri parenti del coniuge nei rispettivi gradi	Moglie del fratello dell'imprenditore

Parte VII — Contratti con soggetti intermediari

12. L'appalto di servizi in agricoltura

L'appalto è il contratto con cui una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (art. 1655 c.c.). Si distingue dalla somministrazione perché l'appaltatore genuino organizza i mezzi ed esercita il potere organizzativo e direttivo sui propri lavoratori (art. 29 D.Lgs. 276/2003). In agricoltura il punto decisivo è distinguere tra appalto genuino e fornitura illecita di manodopera.

L'appalto è lecito quando l'appaltatore organizza davvero i mezzi, opera in autonomia, assume il rischio d'impresa ed esercita il potere direttivo sui propri lavoratori. Il committente, però, resta esposto a responsabilità solidale per retribuzioni e TFR (entro 2 anni dalla cessazione del contratto) e per contributi e premi assicurativi (entro 5 anni).

Il committente, inoltre, deve rispettare gli obblighi di sicurezza previsti dall'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 per i contratti di appalto, d'opera o di somministrazione: verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore, anche attraverso l'acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio e di un'autocertificazione del possesso dei requisiti; fornire alle imprese appaltatrici dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate; promuovere la cooperazione e il coordinamento tra i datori di lavoro coinvolti, elaborando — quando dovuto — il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), che individua le misure per eliminare o, ove non possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra le lavorazioni.

Appalto illecito e somministrazione fraudolenta. Se mancano i requisiti, si configura somministrazione illecita: sanzioni per committente e appaltatore (arresto fino a un mese o ammenda di € 72 per ogni lavoratore e per ogni giornata; con sfruttamento di minori, arresto fino a 18 mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo; importo non inferiore a € 5.000 né

superiore a € 60.000). Il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto in capo al committente.

Focus caporalato (art. 603-bis c.p.). Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Come riconoscere l'intermediazione illecita: una check list pratica

Accanto all'appalto genuino, un rischio ricorrente in agricoltura è quello dell'intermediazione illecita e del caporalato (art. 603-bis c.p.): un soggetto (l'intermediario) propone al datore di lavoro manodopera da utilizzare nelle diverse attività aziendali, spesso anche in vista della presentazione di domande nell'ambito del Decreto Flussi. Il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento ha predisposto una checklist pratica per aiutare il datore di lavoro a riconoscere per tempo questo tipo di situazioni; per le situazioni di appalto di servizi resta valida la check list del capitolo 12 e del punto F) della Parte X.

Prima di avviare la collaborazione conviene verificare chi sia realmente l'intermediario: farsi mostrare un documento d'identità (e, se straniero, il permesso di soggiorno in corso di validità), capire se opera come società, cooperativa o titolare di partita IVA e chiedere copia dell'eventuale autorizzazione a fornire manodopera rilasciata da una pubblica amministrazione (Provincia o Ministero). È altrettanto importante chiarire chi assumerà formalmente i lavoratori. Se è l'intermediario ad assumerli, occorre verificare se ricorrano i requisiti di un appalto genuino o di una somministrazione autorizzata, secondo i criteri illustrati nel capitolo 12. Conviene inoltre farsi consegnare una bozza del contratto di lavoro che sarà applicato, per verificare modalità di pagamento, ferie, riposi, inquadramento e mansioni.

Un altro profilo da approfondire riguarda l'alloggio e il trasporto: chi li gestisce, se sono previste trattenute sullo stipendio a questo titolo e se i lavoratori hanno la possibilità di scegliere soluzioni alternative, incluse quelle eventualmente messe a disposizione dal datore di lavoro. Il datore di lavoro resta comunque tenuto, quando previsto, a garantire un alloggio idoneo (cfr. capitolo 4).

Una volta avviato il rapporto, è utile verificare se i lavoratori hanno già ricevuto, presso precedenti datori di lavoro, la formazione sulla sicurezza per la mansione svolta e se dispongono già dei dispositivi di protezione individuale eventualmente previsti, richiedendone se possibile gli attestati e verificandone l'idoneità. È bene infine mantenere un contatto diretto con i lavoratori, non mediato dal solo intermediario, e verificare che abbiano la disponibilità dei propri documenti personali e del telefono.

Segnali d'allarme. Sono indicatori seri di irregolarità: l'intermediario che si rifiuta di lasciare documenti scritti o suggerisce di non consultare l'associazione di categoria o il Consulente del Lavoro; l'alloggio e il trasporto gestiti esclusivamente dall'intermediario; l'impossibilità per il lavoratore di disporre liberamente dei propri documenti o del telefono. Se dopo l'assunzione il contatto con i lavoratori resta possibile solo tramite l'intermediario, si tratta di un segnale molto serio.

Cosa conviene fare. Parlare sempre direttamente con i lavoratori; pretendere tutto per iscritto prima dell'avvio della collaborazione e farsi consigliare dalla propria associazione di categoria o dal Consulente del Lavoro prima di firmare accordi o contratti; non accettare "soluzioni rapide" o proposte fuori dalle regole, anche quando presentate come prassi diffusa; controllare di persona l'idoneità dell'alloggio, gli orari e le condizioni contrattuali, che restano comunque una responsabilità del datore di lavoro; se qualcosa non è chiaro, fermare la collaborazione e approfondire prima di procedere.

Le conseguenze per il datore di lavoro possono essere rilevanti anche quando non è lui a reclutare direttamente i lavoratori: oltre alla possibile accusa di intermediazione illecita o sfruttamento (art. 603-bis c.p., richiamato anche nel capitolo 12), restano in capo al datore le responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro — infortuni, mancata formazione, DPI assenti o non idonei — con le relative sanzioni penali e amministrative.

13. Il contratto di rete in agricoltura

Il contratto di rete consente a più imprenditori di collaborare in modo stabile, secondo un programma comune, per aumentare capacità innovativa e competitività mantenendo ciascuno la propria autonomia. In agricoltura permette anche alle PMI di unire risorse e organizzazione per attività che, da sole, sarebbero di più difficile attuazione (nuovi progetti, servizi condivisi, acquisti comuni, promozione, nuovi mercati, attività produttiva in comune).

Esiste anche un contratto di rete agricola, pensato per lo svolgimento in comune dell'attività di produzione agricola, con ripartizione del prodotto ottenuto. Per essere valido e utile, il contratto deve contenere un programma di rete dettagliato, con obiettivi generali, obiettivi specifici, azioni da svolgere, diritti e obblighi di ciascuna impresa e modalità di misurazione dell'avanzamento. Una rete che presenti i soli criteri formali, ma non sostanziali, non soddisfa i requisiti.

Distacco, codatorialità e assunzione congiunta

Distacco. Un lavoratore può essere inviato temporaneamente presso un'altra impresa della rete; nel contratto di rete l'interesse del distaccante è considerato assolto, a condizione che il lavoratore svolga mansioni funzionali alla realizzazione del programma di rete.

Codatorialità. Due o più imprese della rete utilizzano in modo promiscuo la prestazione di uno o più lavoratori. Tutte le imprese coinvolte assumono formalmente la veste di datore di lavoro. Occorrono: un contratto di rete registrato al Registro delle imprese, un accordo specifico sulla codatorialità e regole di ingaggio chiare (limiti ai poteri direttivo, organizzativo e disciplinare; condivisione di formazione, informazione e obblighi di sicurezza). Per le imprese vi è responsabilità solidale per retribuzione e versamenti previdenziali (art. 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003).

Assunzione congiunta. Il lavoratore instaura un rapporto con una pluralità di datori per dare continuità e colmare i vuoti temporali del lavoro stagionale. Richiede l'adesione a un contratto di rete che includa almeno per il 40% imprese agricole (art. 2135 c.c.) e l'individuazione di un referente unico per gli adempimenti previdenziali e amministrativi.

Responsabilità solidale e verifica delle retribuzioni

Se l'appaltatore o un subappaltatore non paga i lavoratori impiegati nell'appalto, il committente può essere chiamato a corrispondere in solido le retribuzioni dovute, comprese le quote di TFR maturate durante l'esecuzione del contratto. Il lavoratore può agire nei confronti del committente entro due anni dalla cessazione dell'appalto, mentre per i crediti contributivi opera l'ordinario

termine di prescrizione quinquennale. Questa responsabilità non può essere esclusa con una clausola contrattuale. Per ridurre il rischio, è opportuno prevedere pagamenti per stati di avanzamento, rinviando il versamento di una parte del corrispettivo o del saldo fino alla consegna e alla verifica dei prospetti delle presenze, dei cedolini correttamente elaborati e della prova dell'effettivo pagamento delle retribuzioni, preferibilmente mediante bonifico. Il contratto deve indicare con chiarezza i documenti richiesti, la quota trattenuta, i termini di verifica e la possibilità di sospendere tale quota in caso di irregolarità, fino alla loro regolarizzazione. La documentazione acquisita deve essere limitata alle informazioni necessarie, oscurando i dati personali non pertinenti. La verifica e l'eventuale trattenuta del saldo non elimina comunque la responsabilità solidale prevista dalla legge.

Parte VIII — Salute e Sicurezza sul lavoro

14. Sicurezza sul lavoro in azienda. La sicurezza è uno dei punti più delicati nella gestione del personale in agricoltura. I controlli sono svolti dall'Unità Operativa Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (UOPSAL) di ASUIT, che può accedere in azienda senza preavviso per verificare sia la documentazione sia i rischi concreti delle lavorazioni e delle attrezzature (D.Lgs. 81/2008).

Sportello sicurezza UOPSAL. Aziende, lavoratori e professionisti possono rivolgersi allo Sportello sicurezza UOPSAL per informazioni e assistenza sui rischi lavorativi, sugli adempimenti di prevenzione e sulle modalità di segnalazione. Lo sportello di Trento è attivo su appuntamento nelle giornate di martedì dalle 16-18 e nelle giornate di mercoledì e giovedì fascia oraria 09-12. Per Rovereto sempre su appuntamento nella fascia oraria 16-18 il terzo giovedì del mese. Contatti: 0461 904502 (Trento), 0464 403719 (Rovereto), numero verde 800 601 077; e-mail sportellouopsal@asuit.tn.it.

DVR incompleto e responsabilità del datore di lavoro — Cassazione penale n. 3336/2026. Il DVR deve individuare e valutare in modo specifico tutti i rischi concretamente presenti, con riferimento alle singole lavorazioni e agli ambienti di lavoro, indicando misure e procedure effettive di prevenzione. Un richiamo generico alla normativa o a istruzioni altrui non rende il documento adeguato quando manca la valutazione del rischio poi concretizzatosi. La redazione affidata a RSPP o consulenti non trasferisce la responsabilità: la valutazione dei rischi e la redazione del DVR costituiscono obblighi non delegabili e il datore di lavoro deve verificarne adeguatezza ed efficacia.

Un'attenzione particolare riguarda i trattori, perché il rischio di ribaltamento o capovolgimento è tra i più frequenti del settore. Non è sufficiente che il mezzo sembri in buone condizioni: serve che la struttura di protezione sia effettivamente idonea, documentata, mantenuta correttamente e coerente con il modello del trattore. Nei controlli vengono verificati: presenza della targhetta identificativa della struttura di protezione, corrispondenza tra struttura installata e modello, libretto di circolazione e allegato tecnico, stato di viti, bulloni, collegamenti e ancoraggi.

Se la trattrice è stata oggetto di intervento di adeguamento secondo quanto previsto dalle linee guida ex Ipsel-Inail risulta necessario conservare i documenti inerenti:

- 1 la non reperibilità della struttura originaria
- 2 la corretta costruzione
- 3 la corretta installazione

Per le trattrici più vecchie, se l'arco di protezione non era presente all'immissione sul mercato ed è stato installato successivamente, occorre documentazione adeguata: la struttura deve essere

omologata per quel modello o conforme alle regole tecniche; se realizzata ad hoc, è necessario il progetto con collaudo presso la Motorizzazione. Si controllano anche il sedile (saldo e integro) e la cintura di sicurezza (non usurata né manomessa). Restano importanti la manutenzione e la revisione del mezzo e la formazione aggiornata dell'operatore alla guida del trattore.

Cosa conviene fare. Controllare periodicamente trattori e strutture di protezione; verificare targhette, corrispondenza con il modello, manutenzione, bulloneria e assenza di deformazioni o corrosione; assicurare formazione adeguata agli operatori.

Sportello UOPSAL di Trento: numero verde 800 601 077 — sportellouopsal@asuit.tn.it

Errori da evitare. Affidarsi a modifiche artigianali o non certificate; limitarsi ad avere i documenti senza controllare lo stato effettivo del mezzo.

Revisione periodica delle trattrici — scadenze 2026. In base al Decreto Milleproroghe (L. 15/2025) e al decreto ministeriale Infrastrutture e Trasporti del 25/11/2025, le scadenze variano secondo la tipologia di mezzo. Per i trattori agricoli a ruote di tipo veloce delle categorie T1b, T2b, T3b, T4b e T5, omologati con velocità massima di progetto superiore a 40 km/h e circolanti su strada pubblica: i mezzi immatricolati dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019 vanno revisionati entro il 30 giugno 2026 (termine prorogato al 31 dicembre 2026); quelli immatricolati dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022 entro il 31 dicembre 2026. Per le altre tipologie di macchine agricole e operatrici: i veicoli immatricolati entro il 31 dicembre 1983 vanno revisionati entro il 31 dicembre 2026; quelli immatricolati dal 1° gennaio 1984 al 31 dicembre 1996 entro il 31 dicembre 2027; quelli immatricolati dal 1° gennaio 1997 al 31 dicembre 2023 entro il 31 dicembre 2028; quelli immatricolati dal 1° gennaio 2024 vanno revisionati al quinto anno, entro la fine del mese di prima immatricolazione. Conviene verificare la classe del proprio mezzo e programmare per tempo la revisione.

15. Sorveglianza sanitaria per i lavoratori stagionali e a termine

Per i lavoratori agricoli a tempo determinato e stagionali adibiti a mansioni generiche e semplici, prive di specifici requisiti professionali, esiste un sistema di sorveglianza sanitaria semplificata, introdotto dalla legge 27/2020 (conversione del D.L. 18/2020 “Cura Italia”, art. 78, commi da 2-sexies a 2-novies). La semplificazione riguarda soprattutto l'organizzazione della visita, non la serietà, la modalità e il livello di approfondimento dell'accertamento medico, e non è ammessa per i lavoratori minorenni.

Rispetto all'originario limite delle 50 giornate annue richiamato dall'art. 3, comma 13, del D.Lgs. 81/2008, l'intervento del 2020 non ha più riprodotto tale soglia: la sorveglianza sanitaria semplificata si rivolge quindi a tutti i lavoratori a tempo determinato e stagionali addetti a mansioni generiche e semplici, a prescindere dal numero di giornate lavorate nell'anno.

A seguito della valutazione dei rischi contenuta nel DVR, per ciascun lavoratore si può delineare uno dei tre scenari di seguito descritti:

- sorveglianza sanitaria ordinaria: per i lavoratori a tempo indeterminato, a termine non stagionali o stagionali non adibiti a mansioni generiche e semplici, in presenza di rischi specifici che la rendono obbligatoria;
- sorveglianza sanitaria semplificata: per i lavoratori stagionali adibiti a mansioni generiche e semplici, in presenza di rischi specifici che la rendono obbligatoria;

- non attivazione della sorveglianza sanitaria (di seguito anche «sorveglianza sanitaria esclusa»), quando — a prescindere dal tipo di contratto — la mansione risulta priva di rischi tali da attivarla; resta sempre la facoltà del lavoratore di richiederla (art. 41, comma 1, lett. b, D.Lgs. 81/2008).

Per lavorazioni generiche e semplici, che non richiedono specifici requisiti professionali, è tenuto comunque conto delle risultanze della valutazione dei rischi, l'obbligo può quindi essere assolto con visita medica preventiva effettuata dal medico competente o dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, su scelta del datore di lavoro o tramite iniziative del sistema bilaterale (sorveglianza sanitaria semplificata). Il costo non ricade sul lavoratore. In Trentino gli stagionali sono prevalentemente occupati in lavorazioni semplici quali la raccolta di frutta e verdura e in attività di supporto alla coltivazione, con un numero di giornate contenuto (circa 41 giorni secondo l'ultimo dato ISTAT nazionale).

La visita medica preventiva ha validità annuale e deve risultare da apposita certificazione, consegnata sia al datore di lavoro sia al lavoratore. In presenza di convenzioni promosse dagli enti bilaterali o dagli organismi paritetici del settore, il medico competente non è tenuto a visitare gli ambienti di lavoro e il giudizio di idoneità produce effetti nei confronti di tutti i datori delle aziende convenzionate: il lavoratore riconosciuto idoneo può così prestare la propria opera, nel corso dell'anno e per attività connotate dal medesimo grado di rischio, presso più aziende senza dover ripetere gli accertamenti a ogni cambio di datore.

La semplificazione non elimina il dovere di valutare i rischi. Anche nelle attività stagionali possono esserci rischi rilevanti: movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetuti, lavoro in altezza, esposizione a caldo o freddo intenso.

Le linee guida provinciali aggiornate mettono ora a disposizione strumenti operativi concreti per la valutazione del rischio nelle lavorazioni stagionali: scenari esemplificativi che descrivono situazioni-tipo (raccolta di mele, raccolta di uva, ecc.), con il calcolo dell'indice di sollevamento secondo il metodo NIOSH (ISO 11228-1) per la movimentazione manuale dei carichi e dell'indice OCRA (ISO 11228-3) per i movimenti ripetuti; criteri oggettivi legati alla durata dell'attività, alla tipologia colturale, alla fase di lavoro e alle misure organizzative adottate; e, soprattutto, un modello di DVR semplificato (Allegato 5 delle linee guida) che consente di documentare in modo proporzionato i rischi presenti, le misure adottate e l'attivazione o non attivazione della sorveglianza sanitaria. Al modello sono allegate la scheda informativa per il lavoratore, le schede operative per la gestione del rischio da calore e microclima (controllo meteo, procedure di emergenza, registrazione giornaliera) e schede infografiche su dermatite, crampi, disidratazione, esaurimento e colpo di calore, carro raccolta frutta, scale portatili e movimentazione manuale dei carichi. Gli scenari hanno valore meramente comparativo: la valutazione va sempre calata sulla realtà concreta dell'azienda, da parte di soggetti dotati dei prescritti requisiti professionali.

Novità 2026 — la nuova delibera provinciale. Con deliberazione della Giunta provinciale n. 929 del 19 giugno 2026 sono state approvate le nuove Linee guida provinciali per la sorveglianza sanitaria semplificata dei lavoratori a tempo determinato e stagionali in agricoltura (versione aggiornata a maggio 2026), che sostituiscono ed abrogano le precedenti approvate con delibera n. 1700 del 7 novembre 2025. Le nuove linee guida — istruite dal Servizio Lavoro e da ASUIT-UOPSAL e approvate dal Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza il 17 giugno 2026 — entrano in vigore con la pubblicazione e costituiscono il riferimento per l'attività di vigilanza dell'ASUIT. La principale novità è l'integrazione di strumenti operativi di supporto alla valutazione dei rischi (scenari per la movimentazione manuale dei carichi e per i movimenti ripetuti, criteri oggettivi di esposizione) e di un modello di DVR semplificato (Allegato 5). Tra i rischi da presidiare nelle attività stagionali rientra l'esposizione a temperature severe (caldo o freddo). Conviene verificarne i

contenuti e l'applicazione concreta con il medico competente e con la propria associazione. Per gli aspetti relativi allo stato di salute generale del lavoratore può essere coinvolto anche il medico di medicina generale (medico di base). Tale valutazione non sostituisce tuttavia la visita e il giudizio di idoneità del medico competente o del Dipartimento di prevenzione nei casi in cui la sorveglianza sanitaria sia obbligatoria.

Lavoratori minori. La sorveglianza sanitaria semplificata non si applica ai minori (né ai tirocini curriculari con studenti). Per i minori resta sempre dovuta la visita medica preventiva di idoneità alla mansione prevista dalla L. 977/1967, da effettuare presso il Servizio Sanitario Nazionale; se però dalla valutazione dei rischi emerge l'obbligo di sorveglianza sanitaria, la visita del medico competente assorbe quella ex L. 977/1967 (vedi anche cap. 6).

Informazione e formazione dei lavoratori stagionali

A livello nazionale è stata realizzata la guida “Strumenti di supporto per la valutazione dei rischi nelle attività stagionali in agricoltura”, con schede per le principali lavorazioni di raccolta (fasi di lavoro, attrezzature, rischi e misure di prevenzione), utili anche per la stesura del DVR. La consegna delle schede operative ai lavoratori, accompagnata da un momento informativo documentato e comprensibile, può costituire uno strumento utile ai fini dell'informazione sui rischi specifici delle lavorazioni stagionali. Resta ferma la necessità di verificare, caso per caso, gli obblighi di formazione e addestramento previsti dagli artt. 36, 37, 71 e 73 del D.Lgs. 81/2008 e in ogni caso dalle disposizioni applicabili, in funzione dei rischi, delle mansioni, delle attrezzature utilizzate e dell'organizzazione aziendale.

Parte IX — Responsabilità civile del datore di lavoro in caso di infortunio

Quando un infortunio deriva dalla violazione degli obblighi di salute e sicurezza, il datore di lavoro può essere tenuto a risarcire i danni subiti dal lavoratore. La responsabilità civile è distinta da quella penale, dalle sanzioni amministrative e dall'assicurazione INAIL. Quest'ultima garantisce al lavoratore le prestazioni previste dalla legge, ma non esclude sempre la responsabilità patrimoniale del datore di lavoro.

L'obbligo di sicurezza e i presupposti della responsabilità

L'art. 2087 del codice civile impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tenendo conto delle caratteristiche dell'attività, dell'esperienza e delle conoscenze tecniche disponibili. Non basta quindi rispettare formalmente le disposizioni del D.Lgs. 81/2008: il lavoro deve essere organizzato in modo concretamente sicuro, valutando i rischi effettivi delle lavorazioni.

Il datore di lavoro non risponde automaticamente di ogni infortunio. La responsabilità può sorgere quando il danno è collegato a una valutazione dei rischi mancante o incompleta, a un DVR generico o non aggiornato, a misure di prevenzione insufficienti, all'assenza di procedure operative, alla mancata formazione o all'omesso addestramento dei lavoratori. Possono inoltre rilevare la mancata consegna di DPI adeguati, l'impiego di macchine o attrezzature non conformi o non correttamente mantenute, l'insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole, l'omessa sorveglianza sanitaria e l'assegnazione di mansioni incompatibili con l'idoneità o con la formazione del lavoratore.

Il lavoratore deve provare il danno, la pericolosità delle condizioni di lavoro e il collegamento tra queste e l'infortunio. Il datore di lavoro deve invece dimostrare di avere adottato tutte le misure necessarie per evitare l'evento. In pratica, non basta disporre di DVR, attestati, procedure e moduli firmati: occorre dimostrare che le misure previste siano state concretamente applicate e controllate.

Assicurazione INAIL e danno differenziale

L'assicurazione obbligatoria INAIL, disciplinata dal D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, esonera in via generale il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni coperti dall'assicurazione.

L'art. 10 del D.P.R. 1124/1965 prevede tuttavia che la responsabilità civile permanga quando l'infortunio deriva da un fatto costituente reato perseguibile d'ufficio, imputabile al datore di lavoro o a persone incaricate della direzione o della sorveglianza dell'attività.

In questi casi il lavoratore può chiedere il risarcimento del danno differenziale, cioè della parte di danno non coperta dall'indennizzo INAIL. Possono rientrarvi, quando provati:

- perdite economiche e spese non indennizzate;
- riduzione della capacità lavorativa;
- danno biologico e morale;
- ulteriori conseguenze patrimoniali e personali dell'infortunio.

In caso di infortunio mortale, anche i familiari o gli eredi possono avanzare richieste risarcitorie secondo le regole generali.

Responsabilità nelle collaborazioni agricole

Nello scambio di manodopera, nell'appalto, nel distacco, nella codatorialità e nell'assunzione congiunta non basta considerare chi sia formalmente il datore di lavoro. Occorre verificare anche chi organizza concretamente la prestazione, mette a disposizione i luoghi e le attrezzature, impartisce le istruzioni, informa sui rischi specifici e controlla che i lavoratori abbiano ricevuto la formazione e l'addestramento necessari. Deve inoltre essere chiaramente individuato chi ha il compito di impedire l'utilizzo di macchine e attrezzature da parte di lavoratori privi della preparazione o dell'abilitazione richiesta.

Nello scambio di manodopera agricola, il datore di lavoro di origine conserva gli obblighi relativi al rapporto di lavoro, mentre l'azienda ricevente deve garantire la sicurezza del proprio contesto produttivo. Prima dell'avvio dello scambio, quest'ultima deve quindi verificare i rischi della lavorazione, l'idoneità delle attrezzature, la compatibilità delle mansioni con la formazione posseduta dal lavoratore e l'eventuale necessità di integrare l'informazione, la formazione o l'addestramento.

L'azione di regresso dell'INAIL

L'INAIL eroga le prestazioni al lavoratore anche quando l'infortunio è riconducibile alla responsabilità del datore di lavoro. In presenza dei presupposti previsti dall'art. 11 del D.P.R. 1124/1965, l'Istituto può però esercitare l'azione di regresso nei confronti dei soggetti responsabili.

L'INAIL può così recuperare, nei limiti del danno risarcibile, le indennità corrisposte, le spese sostenute e il valore capitale dell'eventuale rendita.

L'infortunio può quindi determinare due conseguenze economiche:

- la richiesta di risarcimento del lavoratore o dei familiari;
- l'azione di regresso dell'INAIL per il recupero delle prestazioni erogate.

Indicazioni operative per l'impresa agricola

Occorre valutare con particolare attenzione i rischi connessi all'uso di trattori e macchine agricole, al ribaltamento dei mezzi, all'impiego di scale e carri raccolta, alla movimentazione dei carichi, ai movimenti ripetuti e all'esposizione al caldo o al freddo. Una specifica attenzione deve essere riservata anche ai lavoratori stagionali o stranieri, agli scambi di manodopera e agli appalti.

È inoltre opportuno conservare e mantenere aggiornati il DVR e le procedure operative, gli attestati di formazione e addestramento, la documentazione relativa alla consegna dei DPI, i giudizi di idoneità, i libretti delle attrezzature e le registrazioni dei controlli e delle manutenzioni. Devono essere documentate anche le verifiche sui trattori, le istruzioni impartite ai lavoratori e le attività eventualmente svolte presso altre aziende.

In caso di infortunio, occorre ricostruire tempestivamente la mansione svolta, il luogo dell'evento, le attrezzature utilizzate, la formazione posseduta dal lavoratore, i DPI disponibili, le istruzioni impartite, i soggetti presenti e la dinamica dell'accaduto.

Errori da evitare. Non considerare l'indennizzo INAIL come una copertura completa da ogni responsabilità; non confondere la regolarità assicurativa e contributiva con la sicurezza effettiva; non ritenere sufficienti moduli o informative firmate; non assegnare lavoratori a mansioni non valutate o a macchinari che non conoscono, senza adeguata informazione, formazione e verifica dell'idoneità.

Parte X — Check list operative per casistica

Molti problemi nascono non da scelte volutamente irregolari, ma da errori pratici, omissioni o semplificazioni improprie. Le check list che seguono aiutano a verificare, caso per caso, che tutti gli adempimenti siano stati messi in atto. Vanno usate come promemoria: per il dettaglio degli adempimenti burocratici rivolgersi alla propria associazione datoriale o al Consulente del Lavoro.

A) Assunzione ordinaria di un lavoratore agricolo

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Ho scelto un canale regolare per reperire il personale			IDO / Centro per l'impiego (cap. 3)
Ho verificato i requisiti del lavoratore (età, eventuale pensione/NASpl)			Capp. 5 e 6
Ho effettuato la comunicazione preventiva di assunzione (entro il giorno prima)			Cap. 8; in urgenza mod. UNIURG
Ho individuato il CCNL e l'inquadramento corretti			Cap. 8
Ho stipulato il contratto di lavoro			Cap. 8
Ho impostato l'elaborazione del Libro unico del lavoro (LUL)			Cap. 8
I pagamenti delle retribuzioni sono tracciabili			Cap. 8 (no contanti)
Ho assolto sicurezza e sorveglianza sanitaria			Capp. 14 e 15

B) Lavoro stagionale e ingresso di lavoratori non comunitari

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Il lavoratore appartiene a una nazionalità ammessa			Cap. 4 (DPCM 15/10/2025)
Ho scelto il canale corretto (C-stag o B2020)			Cap. 4
Rispetto le finestre del click day e i termini			12/01 stagionali — 16/02 B2020
Ho registrato la PEC aziendale in INI-PEC			Portale ALI
Ho predisposto la documentazione per il nulla osta			Asseverazione*, autodich. art. 22, idoneità alloggiativa

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Ho verificato l'idoneità dell'alloggio			Obbligo del datore
Ho verificato la regolarità aziendale (DURC, reddito)			Cap. 4
Per B2020: verifica indisponibilità presso il Centro per l'impiego			Cap. 4
Adempimenti post-ingresso (cessione fabbricato, contratto di soggiorno, kit postale)			Entro 2 e 15 giorni

** L'asseverazione non è richiesta se la domanda è presentata tramite associazione di categoria.*

C) Lavoro occasionale agricolo (LOAgri)

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Sono un datore agricolo iscritto alle gestioni previdenziali agricole			Cap. 7
Il lavoratore rientra in una categoria soggettiva ammessa			Disoccupati, NASpI, pensionati, studenti <25, ecc.
Ho acquisito l'autocertificazione del lavoratore sulla condizione soggettiva			Cap. 7
Salvo pensionati: assenza di rapporti agricoli nei 3 anni precedenti			Cap. 7
Ho fatto la comunicazione preventiva al CPI con il codice previsto			Cap. 7
Rispetto il limite di 45 giornate effettive (contratto fino a 12 mesi)			Cap. 7
Applico il CCNL/contratto provinciale e pago con strumenti tracciabili			Cap. 7 (no contanti)

D) Aiuto familiare, parenti e affini

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Il prestatore è parente o affine entro il 6° grado			Cap. 11 (verificare il grado)

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
La prestazione è occasionale o ricorrente di breve periodo			Cap. 11
È resa a titolo di aiuto / obbligazione morale e senza compenso			Solo rimborso spese ammesso
Non sto mascherando un rapporto di lavoro di fatto			Cap. 11
Ho verificato correttamente parentela vs affinità			Affine = parente del coniuge
Fornite attrezzature conformi e DPI idonei anche al collaboratore familiare occasionale			Art. 21 D.Lgs. 81/08

E) Scambio di manodopera tra piccoli imprenditori agricoli

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Le parti sono piccoli imprenditori agricoli (o, ora, società semplici agricole con caratteristiche di microimpresa)			Cap. 9; art. 27 quater L.P. 19/1983
Esiste reale reciprocità (non fornitura unilaterale)			Cap. 9
Nessun corrispettivo in denaro o natura			Cap. 9
La prestazione riguarda attività agricola principale o connessa			Cap. 9
Società semplici: requisiti presenti (fascicolo validato — no «senza terra», ATECO 01/02/03, CCNL provinciale agricolo, microimpresa)			Cap. 9 (delibera 19/06/2026)
Lavoratori con COB attive per tutta la durata; informativa ai lavoratori interessati			Cap. 9
Parte ricevente: rivalutazione dei rischi e, se necessario, aggiornamento del DVR			Capp. 9 e 14; art. 29, comma 3, D.Lgs. 81/08
Comunicazione inviata prima dell'avvio (registro Agenzia del Lavoro; in via transitoria via PEC fino al 31/12/2026)			Cap. 9; PEC alla casella dedicata
Accordo scritto formalizzato (per le società semplici: schemi Allegato A o B)			Da esibire in caso di ispezione
Ho gestito formazione e sicurezza (rischi/macchinari diversi)			Capp. 9 e 14

F) Appalto di servizi in agricoltura (appalto genuino)

Adempimento / verifica	Si	No	Riferimento / note operative
Contratto di appalto in forma scritta, con i servizi da svolgere			Cap. 12; valutare la certificazione
L'appaltatore organizza i mezzi e opera in autonomia, a proprio rischio			Cap. 12
L'appaltatore esercita il potere direttivo sui propri lavoratori			Separazione dai lavoratori del committente
L'appaltatore è iscritto alla CCIAA e svolge attività coerente			Cap. 12
Verifica CCNL applicato, cedolini, attestati di sicurezza, permessi di soggiorno			Chiedere copia
Verifica regolarità contributiva (DURC)			Cap. 12
L'offerta è maggiore del mero costo del personale			Indizio di genuinità
Il contratto di appalto è, se opportuno, certificato			Verificare il soggetto certificatore
Il tipo di attività svolta è coerente con un appalto genuino (es. supporto alla produzione agricola vegetale, attività agricola conto terzi)			Cap. 12
L'appaltatore ha il personale necessario o assumerà appositamente			Chiedere elenco del personale e copia delle comunicazioni di assunzione
È individuato un responsabile sul campo che coordina i lavoratori dell'appaltatore			Chiedere il referente per le comunicazioni
L'appaltatore possiede gli attrezzi necessari al servizio (anche a noleggio)			Cap. 12
L'appaltatore offre un servizio (tariffa oraria o a corpo) e non semplice personale			Indizio di genuinità
I lavoratori extracomunitari hanno il permesso di soggiorno			Chiedere copia
Verificata l'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore, scambiate le informazioni sui rischi e redatto, se dovuto, il DUVRI			Cap. 12; art. 26 D.Lgs. 81/08

G) Contratto di rete, codatorialità e assunzione congiunta

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Contratto di rete con programma dettagliato (obiettivi, azioni, diritti/obblighi)			Cap. 13
Contratto redatto nella forma di legge e iscritto alla CCIAA (se rileva verso terzi)			Cap. 13
Per il distacco: mansioni funzionali al programma di rete			Cap. 13
Per la codatorialità: accordo specifico e regole di ingaggio chiare			Limiti poteri; impresa referente LUL/sicurezza
Trattamento economico/normativo corretto per distaccati/codatorialità			CCNL del datore o più favorevole
Per l'assunzione congiunta: ≥40% imprese agricole e referente unico individuato			Cap. 13

H) Sicurezza dei mezzi agricoli (trattori)

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
Struttura di protezione presente, idonea e coerente con il modello			Cap. 14
Targhetta identificativa presente; libretto e allegato tecnico verificati			Cap. 14
Per trattrici vecchie: arco omologato/conforme o progetto con collaudo			Motorizzazione se ad hoc
Sedile saldo e integro; cintura non usurata né manomessa			Cap. 14
Manutenzione e revisione del mezzo aggiornate (scadenze 2026: 30/06 e 31/12 secondo la classe)			Cap. 14
Operatore con formazione aggiornata alla guida del trattore			Cap. 14
Nessuna modifica artigianale non certificata			Cap. 14

I) Sorveglianza sanitaria semplificata degli stagionali

Adempimento / verifica	Si	No	Riferimento / note operative
Il lavoratore è a tempo determinato/stagionale, adibito a mansioni generiche e semplici			Cap. 15; altrimenti SS ordinaria
Ho redatto/aggiornato il DVR valutando i rischi della mansione (MMC, movimenti ripetuti, lavoro in altezza, caldo/freddo)			Capp. 14 e 15; modello Allegato 5 linee guida
Ho individuato l'esito corretto: SS ordinaria / semplificata / esclusa			Cap. 15 (tre situazioni)
Se dovuta la semplificata: visita preventiva del medico competente o del Dipartimento di prevenzione, senza costi per il lavoratore			Cap. 15; validità annuale
Certificazione della visita consegnata sia al datore sia al lavoratore			Cap. 15
Valutata l'adesione a convenzioni di enti bilaterali/organismi paritetici			Idoneità valida tra aziende convenzionate
Attivate le misure di gestione del rischio da calore/microclima (controllo meteo, pause, acqua, schede)			Cap. 15; schede Allegato 5
Consegnata ai lavoratori informazione e, qualora necessaria, formazione in materia di salute e sicurezza (schede, opuscolo EBT/INAIL)			Artt. 36-37 D.Lgs. 81/08
Per i minori: visita ex L. 977/1967 (la semplificata non si applica)			Capp. 6 e 15

J) Riconoscere l'intermediazione illecita (caporalato)

Adempimento / verifica	Si	No	Riferimento / note operative
Ho visionato il documento d'identità dell'intermediario (permesso di soggiorno se straniero)			Cap. 12
Ho verificato se opera come società/cooperativa o come titolare di P.IVA			Cap. 12
Ho richiesto copia dell'eventuale autorizzazione a fornire manodopera rilasciata da una pubblica amministrazione			Provincia o Ministero
Ho verificato chi assume formalmente i lavoratori			Se li assume l'intermediario, verificare l'appalto genuino o la

Adempimento / verifica	Sì	No	Riferimento / note operative
			somministrazione autorizzata: v. punto F)
Ho ottenuto una bozza del contratto di lavoro applicato			Pagamento, ferie, riposi, inquadramento, mansioni
Ho verificato chi gestisce alloggio e trasporto casa-lavoro			Il datore deve garantire un alloggio idoneo (cap. 4)
Ho verificato se sono previste trattenute sullo stipendio per alloggio/trasporto			Cap. 12
I lavoratori hanno la possibilità di soluzioni alternative (es. offerte dal datore)			Cap. 12
Ho verificato la formazione sicurezza pregressa e l'idoneità dei DPI già in possesso			Chiedere eventuali attestati
Ho un contatto diretto con i lavoratori, non mediato dal solo intermediario			Segnale serio se non possibile
I lavoratori hanno la disponibilità dei propri documenti e del telefono			Attenzione se la risposta è NO
Ho preteso tutto per iscritto prima dell'avvio e mi sono consigliato con l'associazione/il Consulente del Lavoro			Cap. 12

Promemoria finale

Qualunque sia lo strumento scelto, l'obiettivo è sempre lo stesso: un lavoro legale, tracciabile, genuino e in sicurezza. In caso di dubbio sulla qualificazione di una prestazione, soprattutto per scambio di manodopera, aiuto familiare e appalto, è opportuno chiedere un parere preventivo alla propria associazione datoriale o al proprio Consulente del Lavoro.

Di seguito i QR Code di principale interesse

Rischio da esposizione al caldo

Linee di indirizzo provinciali aggiornate - 2026



Sorveglianza sanitaria in agricoltura

Linee guida per lavoratori a termine e stagionali - 2026



Sportello dell'ispettore di turno

Informazioni, contatti e prenotazione appuntamento



Sportello UOPSAL

Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro



Scambio di manodopera agricola

Disciplina attuativa provinciale - 2026



This image shows a full page of blank white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a template for writing or drawing. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Finito di stampare nel mese di agosto 2026
presso il Centro duplicazioni della Provincia autonoma di Trento.

Il presente compendio è messo a disposizione a titolo gratuito. Tutti i diritti di proprietà intellettuale sono riservati. La riproduzione, anche parziale, è consentita esclusivamente previa autorizzazione del Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento e purché avvenga senza scopo di lucro.