

Anno XXI Supplemento al n° 18 30 Settembre 2014

1) Formazione e abilitazione degli operatori agricoli.

Passata la stagione estiva (si fa per dire!) avvicinandosi la stasi colturale invernale è opportuno riassumere le principali norme in tema formativo, in vista delle necessità corsuali delle aziende agricole onde assicurare il rispetto delle norme di legge in materia. L'art. 73.5 del d.lgs. 81/08, come è noto, demanda alla Conferenza Stato-Regioni l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica formazione e abilitazione degli operatori. Con l'accordo n. 53 del 22.2.12, la predetta Conferenza Stato Regioni ha emanato la disciplina applicabile per l'utilizzo di alcune attrezzature presenti anche nel settore dell'agricoltura; si tratta dell'utilizzo dei carrelli elevatori, delle piattaforme e dei trattori, da parte di imprese e lavoratori autonomi agricoli ivi inclusi i coltivatori diretti, componenti di imprese familiari e soci di società semplici i quali, a mente dell'art. 21 TUS, sono tenuti ad utilizzare le attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni del titolo III del citato testo unico sulla sicurezza del lavoro. Per potere ottenere la prevista abilitazione è necessaria la frequenza di appositi corsi di formazione diversi e aggiuntivi rispetto ai corsi di cui all'art. 37 (formazione generale obbligatoria) e dei corsi per la formazione e l'addestramento sulle attrezzature di lavoro (artt. 71 e 73 del Titolo III del d.lgs. 81/08). Per l'utilizzo delle citate attrezzature, si dovrà frequentare un corso di formazione ed un successivo corso di aggiornamento; tali iniziative formative sono tenute di norma dalle associazioni di categoria e loro società di servizi sempreché dispongano per le attività pratiche di un'area idonea e delle necessarie attrezzature e DPI. Ancora abilitati sono gli enti formativi accreditati in ciascuna Regione. I docenti dei corsi per poter svolgere la loro attività devono possedere un'esperienza almeno triennale nel settore della formazione, della sicurezza o nella pratica professionale. A ciascun corso possono partecipare massimo 24 lavoratori; per le attività pratiche dovrà essere assicurato un rapporto di un istruttore ogni sei soggetti frequentanti. Il percorso formativo dei lavoratori è strutturato in moduli teorici (formazione giuridico-normativa e tecnica - che può essere anche telematica) ed esercitazioni pratiche - contenuti e durata variano in ragione della attrezzatura utilizzata. La relativa documentazione si deve conservare per 10 anni. Il possesso dell'abilitazione per la conduzione dei trattori si estende anche all'uso di eventuali attrezzi montati sul mezzo per effettuare lavori agricoli. Pubblichiamo le varie tavole riassuntive degli obblighi previsti per le varie tipologie di attrezzature agricole e non.

Tipologie di attrezzature e durata dei corsi di formazione.		
Attrezzatura	modulo giuridico-normativo e teorico (ore)	modulo pratico (ore)
Piattaforma di Lavoro mobili elevabili (PLE)	4	4 (PLE con stabilizzatori) 4 (PLE senza stabilizzatori) 6 (PLE con e senza stabilizzatori)
Gru caricatori idrauliche	4	8
Gru a Torre	8	4 (gru a rotazione in basso) 4 (gru a rotazione in alto) 6 (gru a rotazione in basse e in alto)
Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo	8	4 (carrelli industriali semoventi) 4 (carrelli semoventi a braccio telescopico) 4 (carrelli elevatori telescopici rotativi) 8 (carrelli elevatori industriali semoventi, semoventi a braccio telescopico, telescopici rotativi)

Tipologie di attrezzature e durata dei corsi di formazione.		
Attrezzatura	modulo giuridico-normativo e teorico (ore)	modulo pratico (ore)
Conduzione gru mobili (corso base)	7	7
Conduzione gru mobili (modulo aggiuntivo per gru mobili su ruote con falcone telescopico o brandeggiabile)	4	4
Trattori agricoli o forestali	3	5 per trattori a ruote 5 per trattori a cingoli
Escavatori, pale cariatrici, terne, autoribaltabili a cingoli	4	6 per escavatori idraulici 6 per escavatori a fune 6 per caricatori frontali 6 per terne 6 per autoribaltabili a cingoli 12 per escavatori idraulici, caricatori frontali, terne
Pompe per calcestruzzo	7	7

Requisiti minimi dei corsi di formazione teorico-pratico per i lavoratori addetti alla conduzione di trattori agricoli e forestali (8-13 ore)	
Modulo giuridico-normativo	1 ora
Modulo tecnico	2 ore
Modulo pratico per trattori a ruote	5 ore
Modulo pratico per trattori a cingoli	5 ore

La norma precisa che al termine dei due moduli, tecnico-giuridico e pratico, previa una verifica intermedia (con questionario a risposta multipla), viene effettuata una prova pratica di verifica finale il cui superamento, unitamente a una presenza pari ad almeno il 90% del monte ore, consente il rilascio dell'attestato di abilitazione che dovrà essere rinnovato entro 5 anni sempre attraverso la partecipazione a corsi di aggiornamento di 4 ore minime di cui almeno 3 di esercitazioni pratiche. I relativi attestati di abilitazione hanno validità quinquennale a decorrere dalla verifica finale o dall'integrazione effettuata.

Riconoscimento della formazione pregressa alla data di entrata in vigore dell'accordo		
Tipologia dei corsi	Adempimenti	Aggiornamento
Corsi con durata complessiva non inferiore a quella prevista dell'accordo (tab. 1) composti da modulo teorico, modulo pratico e verifica finale dell'apprendimento	nessuno	entro 5 anni dalla data di verifica.
Corsi caratterizzati da una durata inferiore a quella prevista dalla tab. 1	devono essere integrati dal modulo di aggiornamento entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo	entro 5 anni dalla data di aggiornamento

Riconoscimento della formazione pregressa alla data di entrata in vigore dell'accordo		
Tipologia dei corsi	Adempimenti	Aggiornamento
Corsi non completati da verifica finale dell'apprendimento	oltre ad essere integrati dal modulo di aggiornamento entro 24 mesi occorre superare la verifica finale	entro 5 anni dalla data di attestazione di superamento della verifica finale di apprendimento

Particolarmente importante è, per il settore agricolo, il riconoscimento della formazione pregressa per i lavoratori del settore primario che alla data di entrata in vigore dell'accordo siano in possesso di esperienza documentata di almeno 2 anni; questi lavoratori infatti sono soggetti unicamente al corso di aggiornamento da effettuarsi entro 5 anni dalla data di pubblicazione dell'accordo. L'accordo prevede che la partecipazione ai corsi debba essere in orario di lavoro. Come già accennato, reiterando erroneamente gli obblighi formativi che in tal modo si assommano creando ingiusti costi per le aziende, la formazione per l'abilitazione per l'uso delle attrezzature, non è sostitutiva della formazione obbligatoria diretta a tutti i lavoratori di cui all'art. 37 TUS che già prevede specifici corsi di formazione di base (12 ore) e di aggiornamento (6 ore) e di quella prevista dagli artt. 71 TUS (qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati) e 73 TUS (il datore di lavoro provvede, affinché, per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati). L'Accordo stato regione si applica anche ai lavoratori autonomi ed i coadiuvanti familiari: si è già osservato come la previsione dei corsi non tenga conto della realtà fattuale e del numero degli operatori agricoli interessati (oltre un milione di persone tra dipendenti e coltivatori diretti e familiari); in particolare emblematico è il quadro relativo ai lavoratori autonomi agricoli: tra formazione di base ed aggiornamenti dovranno nel prossimo futuro, essere formati, sull'uso delle richiamate attrezzature, ed in particolare trattori e carrelli, ai fini della prevista abilitazione, più di 700.000 operatori in gran parte pensionati o vicini alla pensione, imponendo alle aziende agricole ed al mondo della formazione uno sforzo organizzativo titanico ed un costo economico non sopportabile.

(M. Mazzanti)

2) Decreto legge n. 34/2014 (c.d. *Jobs Act*). Chiarimenti in materia di contratti a termine. Circolare Ministero del lavoro.

Il Ministero del Lavoro (circolare n. 18/2014) ha illustrato le novità introdotte nel nostro ordinamento dal decreto legge n. 34/2014 (c.d. *Jobs Act*), convertito in legge n. 78/2014 in materia di contratto a termine di durata non superiore a 36 mesi e di apprendistato.

Abolizione delle causali

La principale novità dell'anticipo di Jobs Act, in attesa della più succosa materia (art. 18 l.300/70), è la rivisitazione della disciplina del contratto a tempo determinato (d.lgs. n. 368/2001) attraverso l'eliminazione delle causali di legge in origine previste e legittimanti la apposizione di un termine nella stipula dei contratti a tempo determinato di durata non superiore a 36 mesi. Relativamente alle pregresse causali (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo - art. 1 DLGS n. 368/2001) il Ministero del Lavoro, nella circolare qui commentata, suggerisce la opportunità di continuare a precisare, nella lettera di assunzione, le ipotesi in cui il lavoratore è assunto a tempo determinato "*per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità*" e ciò a fini di "trasparenza": secondo la circolare i datori di lavoro dovranno continuare a richiamare "*la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato*". Questo anche in ragione delle norme particolari che regolano tali fattispecie (es. se l'assunzione è esente da limitazioni quantitative; quando il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo addizionale dell'1,4%).

Limite massimo

Per le imprese che occupano più di cinque dipendenti la nuova normativa ha introdotto un limite massimo di contratti a termine in capo a ciascun datore di lavoro: Il numero di contratti infatti non potrà superare il 20 per cento dei

lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui avvengono le assunzioni o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine. Sul punto la circolare del Ministero del Lavoro precisa che: la verifica relativa al numero di lavoratori a tempo indeterminato andrà effettuata in relazione forza lavoratrice complessiva, prescindendo dall'unità produttiva nella quale questi sono occupati; non si tiene conto nel conteggio dei lavoratori interessati da rapporti di natura autonoma, del lavoro accessorio (*voucher*), dei lavoratori parasubordinati, degli associati in partecipazione, dei lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità. La circolare precisa viceversa che vanno considerati i lavoratori *part-time*, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti; qualora la percentuale del 20 per cento dia luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro potrà effettuare l'arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. La circolare chiarisce opportunamente che il numero totale dei contratti a termine stipulati dal datore non costituisce un limite "fisso" annuale, ma è rappresentativo di una mera proporzione tra contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato; ciò significa che alla cessazione di un contratto potrà immediatamente essere stipulato un diverso rapporto qualora sia rispettata la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato (pari si ripete al 20 per cento). Il Ministero nella circolare precisa poi che non si applica alcun limite alla possibilità di stipulare contratti a tempo determinato (e dunque anche in superamento del limite del 20 per cento, es. lavoratori con oltre 55 anni, start up, ragioni sostitutive o stagionalità, lavoratori dello spettacolo) anche per le assunzioni di disabili con contratto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 11 della L. n. 68/1999 e le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o rami di azienda.

Sanzione per superamento del limite quantitativo

La circolare precisa anche le modalità di applicazione della sanzione amministrativa introdotta quando si accerti il superamento del limite massimo di lavoratori ammessi (ricordiamo che questa è pari al 20 per cento della retribuzione se si assume un ulteriore lavoratore ovvero pari al 50 per cento se i lavoratori assunti sono due o più). La sanzione secondo il ministero sarà rapportata alla retribuzione spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite e dunque agli ultimi assunti in ordine di tempo. La retribuzione utile per il calcolo della sanzione è quella lorda mensile indicata nel contratto di lavoro o, in assenza, la retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.

Proroghe

Come noto il decreto Poletti prevede qualora nel contratto a tempo determinato sia prevista una durata iniziale inferiore a tre anni, la facoltà di prorogare il rapporto fino a un massimo di cinque volte e ciò entro il limite dei complessivi 36 mesi; tale facoltà è relativa unicamente alla "*stessa attività lavorativa*" per la quale si è sottoscritto il contratto a tempo determinato.

La circolare del Ministero del Lavoro all'uopo chiarisce che con la espressione "*stessa attività lavorativa*" si deve intendere la effettuazione delle mansioni oggetto del primo rapporto ovvero le mansioni equivalenti o comunque ex art. 2103 del c.c..

La circolare precisa che il nuovo regime delle proroghe si applica esclusivamente per i contratti a tempo determinato sottoscritti dal 21 marzo 2014 in avanti; opportunamente la circolare precisa con effetto sanante e sulla base della norma entrata in vigore dopo la conversione, che le proroghe intervenute nel periodo tra l'entrata in vigore del decreto nel testo originario (21 marzo 2014) e l'entrata in vigore del testo emendato e convertito in legge (20 maggio 2014) sono legittime ancorché relative a contratti sottoscritti prima del 21 marzo 2014.

Pare infine utile ricordare e precisare che la commentata disciplina relativa al rapporto di lavoro a termine (D.Lgs. n. 368/2001) - in virtù dell'espressa esclusione ai sensi dell'art. 10, c. 2, del D.Lgs. n. 368/2001, che non è stata modificata - non si applica ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, c. 2, del D.Lgs. n. 375/1993. Le disposizioni di cui si è detto si applicano pertanto in toto alle aziende agricole che occupano impiegati, quadri e dirigenti.

Apprendistato

La circolare del Ministero del lavoro, da ultimo chiarisce che il piano formativo individuale può essere limitato ad indicare unicamente la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche. (M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna	Direttore responsabile Massimo Mazzanti Redazione Maria Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.78.39.18 Fax 051.78.39.00
Reg. Canc. Tribunale di Bologna n. 6240 del 04/01/1994	
Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana	
Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna	