

L'anno 1981 addì 31 del mese di Luglio, presso la Sede della
Unione Provinciale Agricoltori di Oristano,

T E A

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI nelle persone del suo Presi-
dente AVV. FALCHI GIOVANNI, assistito dal Direttore MARIO AN-
DRIA;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, nelle persone
del suo V. Presidente GIOVANNI MARRAS, assistito dal Direttore
DR. Marcello Gastaldi;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA COLTIVATORI, nella persona del Re-
sponsabile della Organizzazione Signor DEMETRIO DEIDDA,

E

la FEDERBRACCIANTI - CGIL, rappresentata dal Segretario Pro -
vinciale RENZO MURRU;

la FISBA - CISL, rappresentata dal Segretario Provinciale GIO-
VANNI MUSU;

la UISBA - UIL, rappresentata dal Segretario Provinciale FRAN-
CESCO BIANCHINA,

si è stipulato quanto segue:

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO PER GLI OPERAI
AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI CRISTANO

ART. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO.

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro in
adeguamento al CCNL 25/6/79, fissa le norme che regolano i rap-
porti tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai agri-
coli.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano ad intervenire
per la piena osservanza delle presenti norme.

ART. 2 - DEFINIZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI.

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavo-
ratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole, il
cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Nazionale e
dal presente Contratto Provinciale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto sono classificati in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato.

SONO OPERAI A TEMPO INDETERMINATO;

I lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze di una impresa agricola singola o associata.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione 180 giornate di effettivo lavoro hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare all'Ufficio Provinciale C.A.U. ed alla sezione di Collocamento competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Detti operai sono retribuiti con paga oraria giornaliera o mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione delle sole giornate non lavorative per assenza volontaria, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione da lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione Salariale di cui alla Legge n°457 del 1972. In caso di messa in Cassa Integrazione, il Fondo Integrazione Malattia e Infortuni interverrà a corrispondere fino alla copertura del 100% del salario medio convenzionale stabilito per gli operai agricoli a tempo indeterminato e riferito alla qualifica di appartenenza.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° Settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n°533/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi), mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Ai lavoratori a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue. Gli operai di cui al presente articolo sono ammessi all'integrazione salariale ad opera della Cassa istituita con la citata legge n°454/72 nei casi previsti dalla legge stessa.

SONO OPERAI A TEMPO DETERMINATO :

Gli operai che, in base alla legge 18.4.62, n°230, sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art.8 della citata legge n°457 la concessione dell'integrazione salariale è prevista per i lavoratori a tempo indeterminato che svolgono nel corso dell'anno contrattuale individuale oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

ART. 2 bis - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

Al fine di assicurare i lavoratori a tempo indeterminato lo effettivo godimento dei riposi, delle ferie, delle festività, e alle aziende la continuità delle attività produttive si concorda l'istituzione di turnazioni di lavoro e di squadre di sostituti.

Tali disposizioni saranno tese a garantire livelli occupazionali.

Le soluzioni adatte devono essere prese tra le parti in sede aziendale.

ART. 3 - CASSA INTEGRAZIONE SALARI.

Gli operai agricoli a tempo indeterminato che svolgono nel corso dell'anno contrattuale individuale oltre 180 giornate di lavoro presso la stessa azienda sono ammessi all'integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla Legge 8.8.72 n°457, nei casi previsti dalla legge stessa.

Nel caso di messa in cassa integrazione l'azienda corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato una integrazione dell'indennità di legge pari al 10% del salario medio convenzionale stabilito per gli operai a tempo indeterminato e riferito alla rispettiva qualifica di appartenenza.

DICHIARAZIONE DEL MINISTRO DEL LAVORO

Raccolta dei prodotti sulla pianta

In relazione all'estendersi dell'intervento non agricole in attività colturali proprie del processo agricolo, specie attinenti la raccolta dei prodotti, il Ministro del Lavoro sottolinea che - in applicazione delle leggi vigenti - i lavoratori impiegati in queste attività sono da considerarsi agricoli e che queste aziende sono tenute ad applicare il più favorevole inquadramento di cui godono i lavoratori ai fini normativi, salariali, previdenziali ed assistenziali.

Il Ministro del Lavoro sottolinea inoltre come la richiesta di manod'opera per le attività in questione - così come ovviamente per tutta l'attività delle altre aziende agricole - deve essere effettuata alla sezione dell'ufficio del lavoro nella cui circoscrizione deve essere eseguita la prestazione di lavoro e l'avviamento al lavoro deve essere effettuato dando la precedenza ai

lavoratori dell'azienda ed a quelli iscritti nella sezione medesima.

ART. 4 - ASSUNZIONE.

In base alle norme vigenti sul collocamento della manod'opera agricola tutti gli operai agricoli devono essere richiesti ed assunti tramite la competente sezione di collocamento.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o in base alle disposizioni dell'art. 11 della L. n.83/70.

Per " fase lavorativa " si intende il periodo di tempo limitato all'esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura-potatura-raccolta dei prodotti etc.)

Le principali "fasi lavorative" praticate nella provincia di Cristano sono:

CEREALICOLTURA: grano- orzo- avena- fave- etc.

preparazione del terreno e aratura, semina, scerbatura, trebbiatura.

RISICOLTURA E MAISCOLTURA: preparazione del terreno, aratura, semina, diserbo, irrigazione, trebbiatura, essiccazione.

BIETICOLTURA: preparazione del terreno, aratura, semina, scerbatura, raccolta del prodotto.

VIGNETO: lavori di disposizione del terreno, impianto, potatura verde e secca, scalzatura e incalzatura, trattamento fito-parassitario, irrigazione, raccolta, selezione ed incassetamento uva da tavola, pigiatura.

ORTAGGI: preparazione del terreno, aratura, semina, irrigazione, scerbatura, trattamenti anti-critogamici, raccolta, selezione, incassetamento.

OLIVICOLTURA: preparazione del terreno, messa a dimora delle piante, potatura verde e secca, trattamento fito-sanitario, raccolta prodotti.

FRUTTICOLTURA: sistemazione del terreno, messa a dimora delle piante, concimazione di base, potatura verde e secca, legatura verde e secca, irrigazione, trattamento fito-sanitario, raccolta, selezione e incassetamento.

L'assunzione per fase lavorativa si intende con garanzia di occupazione per tutta la durata dell'intera fase.

Fanno eccezione i casi previsti dalle vigenti disposizioni legislative e cioè:

- a) rientro di unità attive nelle aziende diretto-coltivatrici;
- b) scambio di manod'opera;

Nell'eventualità che non esista agli atti del collocamento manod'opera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere dalla propria richiesta ovvero di confermarla accettando la manod'opera di qualifica superiore. In tal caso corrisponderà al lavoratore la retribuzione corrispondente alla qualifica superiore.

ART. 5 - MANODOPERA MIGRANTE.

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata tramite gli organi del collocamento, ai sensi della legge n° 83/70, avuta presente l'esigenza di dare precedenza all'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per tali lavori si stabilisce quanto segue:

- a) assunzione per fase lavorativa con garanzia di occupazione per tutta la durata della fase stessa;
- b) pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno a carico dell'azienda;

salvo il caso che l'azienda stessa non fornisca il mezzo di trasporto. Se il lavoratore dovrà utilizzare il mezzo proprio, varrà la misura di indennità Kilometrica stabilito dall'art.35.

- c) nel caso in cui il lavoratore, su richiesta dell'azienda, volesse pernottare nell'azienda, sarà fornito idoneo locale per la consumazione dei pasti e l'alloggio.

ART. 6 - GRANDI CAMPAGNE.

Le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, nello spirito dell'art.7 del CCNL, si impegnano ad incontrarsi a livello provinciale almeno un mese prima dall'inizio delle grandi campagne di raccolta dei prodotti agricoli in provincia, per la definizione dei problemi che esse comportano nell'applicazione complessiva del contratto di lavoro.

Le decisioni e le scelte scaturite dall'incontro, verranno avanzate e concordate nei confronti del potere pubblico regionale e provinciale.

ART. 7 - CONTRATTO INDIVIDUALE.

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'as-

sunzione o del passaggio a tempo indetreminato, il contratto in individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art.12.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal contratto integrativo provinciale.

Le parti, ove lo ritengano opportuno possono farsi assistere, nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali.

ART. 8 - AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE, DEI FANCIULLI E DEGLI ADOLESCENTI.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli, degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.67 n° 977.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei fanciulli che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Per l'assunzione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (26.8.1950, n°860; 9.1.1963, n°7; 30.12.1971, n°1204).

ART. 9 - GIOVANI.

Le parti, anche in riferimento alla legge 285/77, si impegnano a nominare una commissione paritetica provinciale, incaricata a formulare proposte concrete finalizzate a potenziare l'occupazione giovanile in agricoltura anche attraverso l'indicazione di programmi di formazione professionale da attuare in intesa con la Regione Autonoma della Sardegna.

ART. 10 - PERIODO DI PROVA.

L'operaio assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non può essere superiore a:

- 26 GG. per i Super-specializzati
- 26 GG. per gli specializzati
- 15 GG. per i qualificati
- 10 GG. per i comuni

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dal C.C.N.L. e dal C.I.P.L.

ART. 11 - ATTREZZI DI LAVORO.

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatoli. Gli attrezzi ed utensili debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, ingenerere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e risponde delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

ART. 12 - LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO.

Le Organizzazioni Provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro debbono concordare il libretto sindacale di lavoro sul quale debbono essere annotati la qualifica e le variazioni della stessa, l'eventuale trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, la corresponsione di acconti, nonché ogni altra registrazione inerente il rapporto di lavoro.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro o dall'operaio agricolo presso le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Le Organizzazioni Provinciali debbono anche concordare le modalità necessarie per una semplice e regolare tenuta del libretto.

ART. 13 - CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E DEI LAVORI.

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento.

La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

Gli operai agricoli si classificano come segue:

- a) - **SPECIALIZZATI SUPER**: sono operai specializzati "super" i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio "specializzato";
- b) - **SPECIALIZZATI**: sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentano loro di eseguire una o più mansioni di maggior rispetto a quelle proprie dei qualificati;
- c) - **QUALIFICATI** : sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentano loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa;

- d) - COMUNI : sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Corrispondentemente i lavori che ricorrono nelle aziende agricole si classificano in:

- 1°) lavori propri dei lavoratori specializzati "super"
- 2°) lavori propri dei lavoratori specializzati
- 3°) lavori propri dei lavoratori qualificati
- 4°) lavori propri dei lavoratori comuni.

Al lavoratore capo-squadra che rivesta qualsiasi qualifica che pur partecipando ai lavori sovrintenda e guidi una squadra di operai e allievi non inferiore a 5 unità, compete una maggiorazione del 10%.

SPECIALIZZATO - SUPER

sono Specializzati Super:

- l'operaio che nell'ambito di un intero ciclo produttivo assomai non meno di tre mansioni proprie dell'operaio specializzato ed inoltre:
- conduttore di caldaia a vapore o impianti di refrigerazione: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore o impianti di refrigerazione, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- conduttore di macchine speciali (mietitrebbia, escavatori, ruspe, palameccanica, caldaie, autotreni, articolati etc.) capace di eseguire, in piena autonomia ed a regola d'arte i lavori, e che abbia cognizioni di meccanica dei mezzi affidatigli, anche per la loro manutenzione e le riparazioni che si rendano necessarie e possibili sul posto;
- meccanico: il lavoratore in grado di riparare motori o macchine agricole operatrici e movimento terra, etc, in piena autonomia all'interno e con l'attrezzatura dell'officina aziendale;
- per i Caseifici: operatore di macchine casearia (dalle caldaie alle presse etc.) in grado di svolgere o far svolgere, in piena autonomia, tutti i lavori inerenti la trasformazione del latte in prodotto finito, formaggi, burro, ricotta, compreso il lavoro della cantina, dalla salatura alla scelta e classificazione del prodotto;
- per le Cantine: l'operaio che in maniera continuativa e con autonomia di esecuzione sia addetto alla conduzione di caldaie o di impianti di pastorizzazione o di refrigerazione, oppure abbia la responsabilità della conduzione della linea di imbotti-

gliamento o chi, nell'ambito di un intero ciclo produttivo, assommi in sè non meno di tre mansioni che siano proprie dello specializzato;

- allevamenti vaccini, da latte: capostalla, in presenza di non meno di 5 addetti, responsabili dell'allevamento del bestiame nel suo complesso sotto la direzione aziendale,

- a) in grado di applicare correttamente le direttive dell'azienda in relazione alla razionale alimentazione del bestiame, segnalare eventuali anomalie derivanti dall'alimentazione;
- b) controllo igienico sanitario del bestiame individuazione dei cicli di calore, assistenza ai parti, capace di eseguire le cure indicate dal veterinario e, se abilitato, eseguire la fecondazione artificiale;
- c) mungitura meccanica con responsabilità del regolare funzionamento delle apparecchiature di una sala di mungitura;

- Allevamenti vaccini da carne:

- a) in grado di applicare correttamente le direttive dell'azienda in relazione alla razionale alimentazione del bestiame, segnalando eventuali anomalie derivanti dall'alimentazione;
- b) controllo igienico-sanitario e capace di eseguire le cure indicate dal veterinario;

- Azienda produzione: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di impianti orticoli, frutticoli, viticoli, cerealicoli, etc, esegue e fa eseguire lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni adeguate e necessarie, le semine, la messa a dimora delle piante, le cure fito-sanitarie, i materiali necessari, nonché i relativi tempi delle varie operazioni colturali secondo le scelte che gli derivano dalle sue capacità professionali.

SPECIALIZZATI

Sono specializzati: gli addetti alle macchine agricole e operatrici comprese quelle del ciclo di lavorazione nelle cantine e caseifici, autoveicoli, meccanico, elettricista, muratore, falegname, carpentiere, bottaio, fabbro, frantoiano, casario, cantiniere, magazzinoiere responsabile dei materiali che gli vengono dati in consegna con l'obbligo della tenuta dei documenti relativi, idrovorista, capo-irrigatore, innestatore, potatore, frutticoltore, vivaista, ortolano, addetto alle colture ortive avvicendate), colui che cura la tenuta del giornaliere ed ha la responsabilità dell'esecuzione dei lavori (capo-operaio), specialisti addetti agli allevamenti razionali di polli, conigli, suini, con mansioni inerenti la cura e manutenzione degli impianti di incubazione, formulazione e preparazione integrale mangimi, somministrazione di disinfestanti e medicinali, macellazione, cottura e confezione dei prodotti, capo-pastore con responsabilità del gregge.

Rientrano tra gli specializzati le guardie giurate di aziende agricole od enti proprietari o che gestiscano più di Ha. 2.00.00 di superficie. La vedetta che, oltre all'avvistamento e la segnalazione degli incendi, sia in possesso di cognizione tecniche per il corretto impiego dei mezzi e strumenti in dotazione quali autoveicoli, apparecchiature radio ricetrasmittenti etc.

Il decortecciatore di piante da sughero.

Lo specializzato deve disporre di un bagaglio di esperienze, conseguenti a tirocinio, per l'esecuzione dei lavori secondo le normali tecniche e le buone norme colturali; mentre l'addetto alle macchine oltre ad avere la patente relativa ai mezzi affidatigli deve avere cognizione degli stessi anche per la loro manutenzione e piccole riparazioni che si rendessero necessarie e possibili sul posto.

QUALIFICATI

Sono quei lavoratori che pur svolgendo le stesse mansioni degli specializzati non hanno esperienze, responsabilità ed autonomia nella esecuzione dei lavori che eseguono sotto sorveglianza e guida degli specializzati, del conduttore, del capo-squadra, quali i trattoristi semplici, gli addetti alle piccole macchine operatrici in genere ed ai motocoltivatori; gli addetti al bestiame non brado, i guardiani, ivi comprese guardie giurate, i lavoratori aventi mansioni di fiducia, compresa anche la vedetta anti incendio per l'avvistamento e la segnalazione degli incendi. Gli addetti ai vivai e alle colture estive, ai frangivento e guardia fuoco, gli irrigatori, il secondo pastore, l'aiuto pastore, l'aiuto casaro, l'aiuto cantiniere, l'aiuto frantoiano, gli addetti alla somministrazione degli antiparassitari, anticrittogamici e diserbanti.

COMUNI

Sono operai comuni gli addetti ai lavori ordinari manuali per i quali non occorra particolare preparazione, come ad esempio salariato e bracciante generico, l'aiuto trattorista, l'aiuto meccanico, lo aiuto vaccaro, il pastore, l'addetto alla raccolta dei frutti, verdure e prodotti in genere.

ART. 14 - MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA.

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente. Qualora detti operai, eccezionalmente, per esigenze dell'azienda siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione: nel caso invece siano adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo inferiore a 30 giorni lavorativi nel corso di un anno.

ART. 15 - LAVORI DISAGIATI PESANTI E NOCIVI.

Sono considerati lavori disagiati e pesanti i seguenti:

- a) dicioccamento;
- b) carico e scarico di merci voluminose e pesanti;
- c) lavori manuali di apertura fossi per l'impianto di vigneti, frutteti e frangivento profondi, drenaggi;
- d) scalzatura delle vigne;
- e) pulizia dei canali, collettori e scoline di bonifica non in presenza d'acqua;
- f) carico e scarico dello stallatico;
- g) tutti i lavori di falciatura e imballo foraggi a mano;
- h) lavori all'interno dei silos per stivatura manuale o estrazione di foraggi;
- i) spandimento manuale della calciocinamide;
- l) lavori con impiego di polveri e liquidi velenosi antiparassitari, diserbanti ecc. (fatta eccezione per i trattamenti con lo zolfo e similari, solfato di rame, poltiglia bordolese e polveri rameiche);
- m) i lavori con i piedi in acqua, profondità superiore ai 10 cm.; è dovuta una maggiorazione della retribuzione pari al 20 per cento. Tale maggiorazione sarà dovuta nella misura del solo 10 per cento nel caso il datore di lavoro fornisca adeguati indumenti protetti vi.

Per i lavori di cui alle lettere a, b, c, e, f, g, h, i, l, compete la maggiorazione del 25 per cento su paga base e scala mobile.

Per i lavori di cui alla lettera d) la maggiorazione è del 15 per cento.

Per i lavori di cui alla lettera e) se eseguiti in acqua, la maggiorazione è del 40 per cento.

Agli addetti ai trattamenti liquidi e polverulenti saranno forniti dal datore di lavoro adeguati indumenti protettivi.

Per i lavori nocivi si concorda una riduzione di prestazione pari a h.2,20 giornaliera a parità di retribuzione e di qualifica.

ART. 15 bis. - CONDIZIONI DI LAVORO.

Nelle aziende con oltre 5 operai con contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà cura di predisporre, laddove si possibile, un ambiente per la consumazione dei pasti al riparo da avversità atmosferiche e atto al riposo nell'intervallo tra il lavoro del mattino e del pomeriggio. Gli operai hanno l'obbligo di tenere puliti i locali di cui sopra.

Ogni azienda dovrà essere dotata della cassetta di pronto soccorso.

L'azienda concederà ad ogni lavoratore una giornata di permesso all'anno retribuita, per consentire la effettuazione di una visita medica generale. Il lavoratore fornirà all'azienda la documentazione della visita medica completa esibendo alla stessa il relativo referto.

ART. 16 - ORARIO DI LAVORO.

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali, pari ad ore 6,40 giornaliere.

Nel rispetto di tale orario, dove le condizioni aziendali lo permettano, le parti possono concordare, in conformità del C.C.N.L., la settimana corta.

Per gli operai dipendenti di aziende Zootecniche l'orario di lavoro è riferito al seguente carico di bestiame:

a) bestiame brado e semi-brado

bovini fino a 40 capi in produzione
 " fino a 60 capi in stato brado
 ovini e caprini fino a 100 capi in produzione
 suini fino a 100 capi in stato brado

Per quanto riguarda i bovini-ovini e caprini - si precisa che il numero suindicato è riferito esclusivamente ai capi adulti; e sono esclusi dal conteggio l'incremento determinato dalla affiliazione.

b) bestiame stabulato

se il lavoro viene eseguito manualmente, il numero dei capi assegnati sarà di 14 oltre gli allievi, mentre se l'addetto deve provvedere all'approvvigionamento dell'erba tale numero è ridotto a 13. Per gli allevamenti razionali e meccanizzati di bovini, suini, avicunicoli, fermo restando l'orario normale di lavoro, così come disposto dal 1° comma del presente articolo, il numero dei capi assegnati a ciascun lavoratore sarà concordato tra azienda, strutture sindacali e lavoratori.

Ogni variazione dell'orario di lavoro stabilito nel presente articolo va comunque precedentemente concordato tra azienda e R.A.S.

ART. 17 - LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO.

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'articolo 19;
- c) lavoro notturno, quello eseguito mezzora dopo il tramonto sino a mezzora prima dell'alba.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e dovrà essere richiesto dall'azienda, previo accordo con le strutture sindacali aziendali, solo in caso di evidenti necessità.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo straordinario nell'anno non potrà superare le 150 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario	30%
- lavoro festivo	38%
- lavoro notturno	40%
- lavoro straordinario festivo	45%
- lavoro festivo notturno	50%

Le maggiorazioni di cui sopra operano sulla retribuzione (paga base contingenza ed incentivo di produttività ed eventuali generi in natura).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche del 3° elemento, questo unitamente all'indennità speciale di cui all'art. 22 viene corrisposta anche per le ore straordinarie festive e notturne ma nella misura in atto per ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

ART. 18 - RIPOSO SETTIMANALE.

I lavoratori devono usufruire del riposo settimanale di 24 ore, di 48 ore nelle aziende dove si effettua la settimana corta, consecutive nei giorni di sabato e domenica.

Per le aziende ad indirizzo zootecnico pastorale con un solo dipendente ove questo non possa godere del completo effettivo riposo settimanale, avrà diritto a fine anno ad una indennità compensativa pari a 18 giornate di salario.

Ogni altra variazione e distribuzione del riposo settimanale, dovrà essere discusso e concordato tra azienda e R.A.S. e lavoratori.

ART. 19 - GIORNI FESTIVI.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1 - il primo dell'anno;
- 2 - il 25 aprile, anniversario della liberazione;
- 3 - il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4 - il primo maggio, festa del lavoro;
- 5 - il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
- 6 - il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine;
- 7 - il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 8 - il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;
- 9 - l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 10 - il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 11 - il 26 dicembre, Santo Stefano;
- 12 - la festa del patrono del luogo.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le dispo-

sizioni di cui alle leggi 27.5.49, n°260 e 31.3.54, n° 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopracitate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

In base all'art. 23 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato per le festività sopra-elevate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 16.

A seguito della Legge 5 marzo 1977, n°54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di accordo 2 maggio 1977, punto V°, fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente:

- a - per le due festività nazionali (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata, rispettivamente alla prima domenica di giugno e di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.54, n°90 per il caso di festività nazionali e coincidenti con la domenica. Pertanto, il 2 giugno e il 4 novembre sono giornate lavorative a tutti gli effetti.
- b - per le cinque festività sopresse (Epifania-S. Giuseppe-Ascensione-Corpus Domini-SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

ART. 20 - FERIE.

Agli operai agricoli con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni, viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani dai 14 ai 16 anni vale l'art. 23 della Legge n° 977/67. Compatibilmente alle esigenze aziendali le ferie vengono concordate tra lavoratore e datore di lavoro cercando di assicurare al lavoratore metà delle ferie nel periodo di suo gradimento. Per gli operai agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto

stabilito dall'art. 23, comma V°.

ART. 21 - INTERRUZIONI E RECUPERI.

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzione dovuta a cause di forza maggiore le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

In caso di mancato inizio del lavoro per cause di forza maggiore, al lavoratore a tempo determinato dovrà essere corrisposta la indennità chilometrica.

Per l'operaio a tempo indeterminato le ore non lavorate a causa di forza maggiore potranno essere recuperate entro 10 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di ore 1 giornaliera e 5 settimanali.

L'azienda ed i delegati sindacali concorderanno le modalità delle ore da recuperare.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8, legge 8.8.72, n°457.

ART. 22 - SOSPENSIONI.

Per le sospensioni dovute a causa di forza maggiore per intemperie, sfavorevole andamento stagionale o altri motivi indipendenti dalla volontà dei datori di lavoro e dei lavoratori si farà ricorso alle norme dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n°457.

INTERPRETAZIONE DEGLI ARTT. 21 - 22.

Per le interruzioni e sospensioni dovute a causa di forza maggiore indipendenti dalla volontà delle parti, sarà fatto ricorso, a cura delle parti stesse, anche con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni, alla Cassa Integrazione Guadagni.

ART. 23 - PERMESSI STRAORDINARI.

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni compresi i festivi.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 in caso di decesso di parenti di 1° grado, propri e del coniuge. Si precisa che si intendono anche i fratelli e sorelle.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

ART. 24. - PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO.

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario per la partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore nello arco del triennio con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il n° di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato, (che effettua nell'arco dell'anno più di 101 giornate nella stessa azienda).

ART. 25 - RETRIBUZIONE.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione, sono:

- Per gli operai agricoli a tempo indeterminato:

- a - paga base;
- b - indennità di contingenza maturata dal 1.2.77;
- c - generi in natura o il corrispettivo in contanti quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine.

Gli attuali livelli sono aggiornati periodicamente con le variazioni della scala mobile. Agli effetti del computo dei vari istituti economici e contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo per 40 la paga settimanale. Gli operai a tempo determinato al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto dallo stesso momento, non è più dovuto agli anzidetti operai il 3° elemento.

- Per gli operai agricoli a tempo determinato:

- a - paga base oraria o giornaliera;
- b - indennità di contingenza dal 1.2.77;
- c - terzo elemento, pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività nazionali e infrasettimanali, alla tredicesima e quattordicesima mensilità, alle ferie, all'indennità di anzianità riconosciuti agli operai a tempo indeterminato. Tale indennità, espressa in percentuale è fissata nella misura del 40,99% sulla paga base.

La misura del 3° elemento che opererà sulla contingenza maturata

e maturanda dal 1.2.77 è del 32,33% a causa del blocco della contingenza sul calcolo dell'indennità di licenziamento sancito dalla legge 31.3.77 n° 91 e del punto 3° dell'accordo 2.5.77. Tale trattamento compete anche al lavoratore che, pur avendo diritto al passaggio a lavoratore a tempo indeterminato, per la sua libera scelta, conserva la retribuzione del lavoratore a tempo determinato; avrà inoltre diritto alla cessazione del rapporto di lavoro ad una indennità annua di 5 giornate di salario ove prestì almeno 181 giornate annue presso la stessa azienda.

Ai lavoratori a tempo determinato e indeterminato spetta, sul salario minimo nazionale l'integrazione di £. 5.000 dal 1° agosto 1981.

ART. 26 - SCALA MOBILE.

Alle retribuzioni previste dal C.I.P.L. si applica la scala mobile in vigore per il settore dell'agricoltura.

ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITA'.

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere corrisposta al termine di ogni anno la tredicesima mensilità. La tredicesima mensilità è pari alla retribuzione globale in vigore nel mese di dicembre e deve essere comprensiva della paga base, contingenza, eventuali generi in natura, valore dell'alloggio ed annessi.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.23.

ART. 28 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'.

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito all'art. 23.

La retribuzione per gli operai agricoli appartenenti alle categorie dei qualificati, degli specializzati e degli specializzati "super" si ottiene maggiorando rispettivamente del 15%, del 27%, e del 29% quella per l'operaio comune, prevista dal C.P.I.L.

ART. 30 - CLASSIFICAZIONI E RETRIBUZIONI PER ETÀ'.

La classificazione e la retribuzione per gli operai agricoli, è determinata, per ciascuna categoria e qualifica, di cui all'art. 14 in relazione all'età, nel modo seguente:

- oltre i 16 anni: 100%
- dai 14 ai 16 anni compiuti: 90%

ART. 31 - SCATTI DI ANZIANITÀ'

Con decorrenza dall' 11 novembre 1969, per ogni biennio per anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, gli operai agricoli a tempo indeterminato hanno diritto ad uno scatto del 3%, calcolato sulla retribuzione prevista dal C.I.P.L. al momento del compimento del biennio per la qualifica di appartenenza.

Tali scatti biennali di anzianità sono fissati in numero di 5.

CHIARIMENTO A VERBALE SUGLI SCATTI DI ANZIANITÀ'

Per gli operai a tempo indeterminato gli scatti di anzianità di cui all'art. 31, la retribuzione di qualifica prevista dal CIPL, aumenta dell'importo degli scatti spettanti, vale ad ogni effetto per il calcolo dell'indennità ed istituti contrattuali.

In presenza di variazione degli elementi della retribuzione, conseguenti a modifiche contrattuali, la percentuale relativa agli scatti di anzianità dovrà essere ricalcolata su tali nuove basi.

A seguito della legge 31.3.1977, n°91, del verbale di accordo 2 maggio 77 punto IV°, il ricalcolo degli scatti di anzianità sulle variazioni della indennità di contingenza posteriore al 31 gennaio 1977, sarà effettuato al termine di ogni anno solare sull'indennità maturata nel corso dell'anno medesimo ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. Gli scatti di anzianità, invece, che matureranno nel corso dell'anno, si calcolano sulla paga di qualifica prevista dal presente Contratto e sull'indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dello scatto. Gli operai agricoli che passano a tempo indeterminato dopo aver lavorato 180 giornate acquisiscono il diritto alla maturazione degli scatti a partire dal 1° dei 180 giorni.

ART. 32 - MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE.

La retribuzione verrà, di norma, corrisposta al termine della prestazione e comunque entro il sabato per gli operai a tempo determinato, a mensilità posticipata, con eventuali acconti quindici mensili, per gli ex salariati fissi o a tempo indeterminato.

Per la busta paga si applicano le norme di legge (L. 1.5.953, N° 4). Ogni variazione della retribuzione, anche per effetto della sola scala mobile, comporterà la ristampa delle tabelle a cura del C.P.F.I.M.I.

ART. 33 - COTTIMO.

I lavori a cottimo saranno retribuiti con una maggiorazione non inferiore al 15% della normale retribuzione.

ART. 34 - RIMBORSO SPESE.

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori della azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori del luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio-vitto ed alloggio.) previa presentazione di regolari giustificazioni.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Ove il servizio fuori azienda avvenga lontano dai centri abitati o comunque privi di servizi logistici per cui renda impossibile produrre i giustificativi di spesa il compenso sarà il seguente:

a - per il pranzo e la cena	£. 6.000
b - per il pernottamento	£. 6.000

I predetti rimborsi forfettari saranno edeguiti all'inizio di ogni anno con l'incontro tra le parti firmatarie del presente contratto.

ART. 35 - INDENNITA' DI PERCORSO.

Ai lavoratori a tempo determinato e indeterminato la cui residenza disti dall'azienda oltre 4 chilometri sarà dovuta una indennità forfettaria di percorso per ogni giornata di prestazione, sempre che il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto.

La misura di tale indennità è fissata in £. 100 per chilometro in andata e ritorno eccedente i 4 chilometri. La distanza viene calcolata dal centro aziendale al centro del comune ove dimora il lavoratore.

Tale indennità sarà corrisposta al lavoratore che utilizza il proprio mezzo per spostamenti in azienda, se autorizzati preventivamente.

ART. 36 - MALATTIA E INFORTUNIO.

L'operaio agricolo a tempo indeterminato sia nel caso di malattia o di infortunio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturata sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo della conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

ART. 37 - VALORE ALLOGGIO.

La valutazione dell'alloggio anche ai fini della corresponsione degli Istituti Contrattuali per i lavoratori a tempo indeterminato viene ragguagliato a £. 10.000 mensili.

La mancata concessione dell'alloggio comporterà la corresponsione del corrispettivo valore di cui sopra.

Il rifiuto all'alloggio rispondente ad un minimo di comodità per il salariato e la famiglia non comporta l'obbligo di cui al comma precedente.

ART. 38 - PREVIDENZA ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE TRATTAMENTO MALATTIA ED INFORTUNIO.Malattia.

La integrazione salariale, corrisposta dalle Casse integrazione agli operai agricoli in caso di malattia, è elevata, a partire dal 1° gennaio 1977, in misura tale da assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario previsto nei decreti ministeriali.

Infortuni sul lavoro.

La integrazione salariale, corrisposta dalle Casse integrazione agli operai agricoli in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 T.U. sugli infortuni, approvato con D.P.R. 30/6/1965, n° 1124), è elevata, a partire dal 1° gennaio 1977, in misura tale da assicurare a detti operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari allo

partire dal 15° giorno del periodo di inabilità riconosciuto dallo INAIL, dovranno integrare la indennità di legge in misura pari alla differenza fra la stessa indennità ed il salario convenzionale di qualifica previsto nei decreti ministeriali (vedi norma transitoria D).

Impegno a verbale.

In occasione del rendiconto annuale delle Casse in tegrazione, le parti verificheranno l'adeguatezza dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dallo art.38.

Nelle provincia ove non è ancora istituita la Cassa integratio ne, le parti contraenti interverranno per promuovere la istituzione entro il 31 dicembre 1979, onde conseguire, i livelli di trattamento minimo di cui sopra.

ART. 39 - CHIAMATA ALLE ARMI.

Per la chiamata ed il richiamo alle armi dei lavoratori, si applicano le norme di cui al DLCPS 13/9/1946, numero 303.

ART. 40 - TRAPASSO DI AZIENDA.

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo indeterminato.

2) Gli operai agricoli conservano tutti i loro diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non siano stati liquidati dal cessante.

ART. 41 - SERVIZI CIVILI.

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavorato ri sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede sindacale per scam**biarsi** informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

ART. 42 - CONDIZIONI DI LAVORO.

I CIPL dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre - fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui all'articolo 16 del presente contratto - le rotazioni delle attività nocive e le altre misure at-

te a salvaguardare la salute del lavoratore.

Fra queste i CIPL dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai occupati in condizioni di lavoro nocivo.

Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare - oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20 maggio 1970, n.300 - potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di Medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

ora

Impegno a verbale.

Mapa del rischio:

Le parti convengono di istituire e rendere operante entro il 17/6/1979 una Commissione nazionale con il compito di individuare, entro tre mesi dall'inizio della sua attività, le linee generali dell'attuazione della "mapa del rischio" da fornire alle Organizzazioni provinciali per la risoluzione dei relativi problemi.

Ai lavori della Commissione nazionale potranno partecipare esperti chiamati dalle parti sindacali.

Trascorso il periodo di cui sopra i CIPL daranno inizio alla definizione della "mapa del rischio", tenute presenti le condizioni specifiche locali e le indicazioni della Commissione nazionale.

I lavori della Commissione e dei CIPL, dovranno essere predisposti sulla base dei seguenti criteri:

- 1) - la procedura(modalità-tempi-strumenti) atta ad individuare ed a controllare la qualità, la quantità e la concentrazione dei fattori nocivi dovuti ad agenti chimici, fisici, organizzativi propri alle principali fasi lavorative per ciascuno dei grandi settori produttivi omogenei;
- 2) - la descrizione di massima dei rischi potenziali per la integrità psicofisica dei lavoratori, con la sintomatologia acuta o subacuta attraverso cui la nocività si manifesta soggettivamente;
- 3) - la indicazione di massima delle misure preventive e protettive da adottare sia con azioni volte ad adeguare gli ambienti e alla organizzazione del lavoro, sia come tutela individuale dei lavoratori.

In relazione alle conclusioni della sopradetta Commissione nazionale, i CIPL valuteranno la specifica materia dei lavori nocivi e adotteranno le opportune decisioni anche in ordine al tempo massimo di esposizione ai vari tipi di rischio nell'arco dell'orario di lavoro.

ART. 43 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

I CIPL dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed

ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile; del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche le commissioni intersindacali che dedicheranno al problema specifici esami ai sensi degli articoli 55 e 56.

I CIPL dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

ART. 44 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO.

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai agricoli non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina che segue:

a) - per le aziende agricole non soggette alle limitazioni dei licenziamenti di cui alle leggi 15 luglio 1966, n°604 e 20 maggio 1970, n°300, la materia dei licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo è regolamentata dall'Accordo Nazionale stipulato il 26 aprile 1973;

b) - per le aziende invece che rientrano nell'ambito applicativo delle sopra richiamate leggi, si applica la seguente disciplina:

- nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento degli operai agricoli in base alle citate leggi 15 luglio 1966, n°604 e 20 maggio 1970, n°300 non può avvenire che per giusta causa, ai sensi dell'art.2119 del Codice Civile o per giustificato motivo.

Giusta causa:

Si ha giusta causa di licenziamento qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Il licenziamento per giusta causa comporta la risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso.

Giustificato motivo:

Si ha giustificato motivo di licenziamento qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro, ovvero in presenza di ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa. Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 44 del presente Contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio

per mezzo di raccomandata A.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato. E' demandata ai Contratti integrativi provinciali la semplificazione dei casi di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo, nonché la definizione di procedure per l'esame ed il tentativo di conciliazione della vertenza in sede sindacale.

ART. 45 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO.

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per un periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio..

ART. 46 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO.

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire, in base alle norme della legge 1/7/1966, n°604 per i seguenti casi:

a) per giusta causa:

Sono motivi di licenziamento per giusta causa i seguenti:

- 1) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o suoi rappresentanti nell'azienda;
- 2) danneggiamenti dolosi o dovuti a grave trascuratezza agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame, agli stabili;
- 3) assenze ingiustificate dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi oppure assenze ingiustificate con notevole frequenza e comunque per un numero superiore ai cinque giorni nel mese;
- 4) condanne penali per reati infamanti o che comportino lo stato di detenzione;
- 5) furti in azienda;
- 6) tutti i casi di gravità tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento deve essere motivato e comunicato all'operaio con cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Quando ricorre uno dei motivi di cui sopra la risoluzione del rapporto ha effetto immediato e senza obbligo di preavviso.

b) per giustificati motivi:

Sono considerabili, fra gli altri, giustificati motivi i seguenti:

- 1) compimento del 65° anno di età;
- 2) incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive limitatamente ai figli, generi, nuore e nipoti;
- 3) cessazione di attività agricole per fine contratto di locazione semprechè sia stato dato all'operaio regolare preavviso nei termini di cui al presente articolo;
- 4) sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico o della superficie aziendale;
- 5) radicali modifiche negli ordinamenti colturale, nella organizzazione aziendale, stalle comprese, sviluppo della meccanizzazione, che comportino riduzione d'impiego di mano d'opera;
- 6) adesione dell'azienda a forme associate di conduzione o cooperativa di servizio;
- 7) recidiva di una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo alla sospensione di cui all'art. 49.

c) per dimissioni:

L'operaio è tenuto a comunicare al datore di lavoro per iscritto le proprie dimissioni rispettando i termini di preavviso di cui al presente articolo.

Sono esclusi dalla disciplina suddetta gli operai assunti con contratto a termine o per l'esecuzione di lavori saltuari di breve durata o stagionali.

ART. 47 - DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA.

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile l'operaio agricolo a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Possono essere motivi di giusta causa:

- a) mancato rispetto C.C. da parte del datore di lavoro;
- b) eccessivi ritardi nella corresponsione del salario;
- c) mancata assicurazione del dipendente.

La parte che si ritenga lesa nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione sindacale per un eventuale tentativo di Conciliazione.

ART. 48 - INDENNITA' DI ANZIANITA'.

In caso di risoluzione del rapporto è dovuta all'operaio agricolo a tempo indeterminato di cui all'articolo 2 del presente contratto una indennità di servizio maturata presso la stessa azienda, in ragione di 26 giornate lavorative per ogni anno di anzianità.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima di cui l'operaio ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Su tale retribuzione non producono effetti gli incrementi di scala mobile successivi al 1° febbraio 1977.

La liquidazione di detta anzianità deve computarsi per dodicesimi per le eventuali frazioni di anno.

L'anzianità convenzionale per il periodo di servizio prestato non può andare oltre l'11 novembre 1922 e va liquidata nel modo seguente:

- a) sino al 10 novembre 1945 3 per ogni anno di servizio prestato;
- b) dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1959 gg. 5 per ogni anno di servizio;
- c) dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1962 gg. 7 per ogni anno di servizio;
- d) dall'11 novembre 1962 al 10 novembre 1967 gg. 10 per ogni anno di servizio;
- e) dall'11 novembre 1967 al 10 novembre 1968 gg. 12 per ogni anno di servizio;
- f) dall'11 novembre 1968 al 31 luglio 1972 gg. 14 per ogni anno di servizio;
- g) dal 1° agosto 1972 giorni 18 per ogni anno di servizio;
- h) dal 12 luglio 1974 giorni 25 per ogni anno di servizio;
- i) giornate 26 dal 1 luglio 1976;
- l) giornate 5 annue per i lavoratori di cui all'ultimo comma dell'articolo 25;

In caso di morte dell'operaio agricolo l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C.

Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo massimo di mesi quattro.

Ove lo stesso operaio agricolo avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione, sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Per gli operai agricoli a tempo determinato l'indennità di anzianità è compresa nel 3° elemento di cui all'art. 25; salva la indennità di giornate 5 come previsto nell'ultimo comma dell'art. 25.

ART. 49 - NORME DISCIPLINARI.

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro dipendono

dal conduttore dell'azienda o da chi per esso; e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste sono:

Punibili con multa fino all'importo di 2 ore di salario:

- l'assentarsi ingiustamente durante la normale esecuzione del lavoro;
- mancato rispetto dell'ordine di servizio sul lavoro giornaliero;
- l'arrecare, per negligenza, lievi danni alle attrezzature, bestiame e scorte dell'azienda.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non comportino risarcimento di danni, saranno devoluti al Fondo Integrazione Malattie e Infortuni.

Con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro:

- Nel caso di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui ai paragrafi precedenti e nei casi di ubriachezza molesta.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'articolo 58.

ART. 50 - PIANI COLTURALI.

La comunicazione dei piani colturali di cui all'art. 11 della Legge 11 marzo 1970 n.83, valendosi dei moduli loro forniti nel mese di settembre di ciascun anno dagli uffici comunali del lavoro, con la indicazione del fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera e le altre indicazioni previste dalla legge stessa, sarà effettuata oltrechè alle Commissioni locali di collocamento, anche alle Commissioni intercomunali per gli scopi previsti dal punto a) dell'art. 44 del contratto nazionale.

Premesso che in base all'art. 3, principio fondamentale della Legge n. 153, i piani di sviluppo aziendale debbono armonizzarsi con i piani di zona nel quadro dei programmi regionali;

- che le regioni con proprie leggi provvedano all'applicazione articolata territorialmente di detto principio;
- che le Organizzazioni degli imprenditori agricoli e dei lavoratori sono chiamate, ciascuna per la propria parte - in sede istituzionale - a partecipare, nelle forme previste dalle leggi regionali, alla formulazione dei piani di zona sopracitati, come pure dei piani per settore produttivo di cui alla legge sugli Enti di sviluppo: pertanto in tale sede le Organizzazioni stesse opereranno perchè sia affermato al massimo il ruolo di centralità dell'agricoltura potenziandone lo sviluppo produttivo ed i livelli occupazionali in vista dell'assame dei piani aziendali che dovrà essere compiuto in seno alle Com

missioni previste dall'art. 26 della legge 153, Commissioni che le leggi regionali stanno provvedendo ad articolare territorialmente, in genere ai livelli di comprensorio e di zona, le parti si impegnano ad incontrarsi preventivamente a livello sindacale territorialmente corrispondente per gli opportuni approfondimenti, in vista del parere che saranno chiamate ad emettere in seno alle Commissioni già citate all'art. 26 della legge 153.

Premesso che il riferimento -già acquisito- all'art. 3 della legge 153 contiene la esplicita messa in rilievo del livello della programmazione regionale;

che tale livello si collega alle attribuzioni determinanti delle regioni per la politica agraria, ai termini dell'art. 117 della Costituzione, della legge 281 del 1970 e della legge delega 382 del 1975.

Le parti che si impegnano ad attuare le decisioni che verranno adottate in sede regionale sui principi programmatici intesi a favorire il miglioramento delle dimensioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato in concessione allo sviluppo economico del settore.

ART. 51 - DELEGATO DI AZIENDA.

Nelle aziende che occupino più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupino più di 40 dipendenti sarà eletto un secondo delegato, nelle aziende con almeno 80 dipendenti un terzo delegato sempre per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 52 del presente contratto.

I contratti integrativi provinciali prevederanno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli siano essi a tempo indeterminato o determinato.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Alle elezioni dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

ART. 52 - TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA.

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né colpito da misure disciplinari e/o sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i "comandi di servizio".

ART. 53 - PERMESSI SINDACALI.

Ai lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento della attività inerente le loro funzioni. Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali, tali permessi sono di 4 ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che la assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dal 6° comma dell'art. 51 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati d'azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono alla data in cui perviene la comunicazione.

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

ART. 54 - RIUNIONI IN AZIENDA.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito della azienda agricola in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materia di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previa avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

ART. 55 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA.

In base all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n° 300 le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire tramite ritenuta sul salario i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti integrativi provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.

ART. 56 - COMMISSIONI PROVINCIALI.

È istituita una Commissione sindacale paritetica così composta:

n° 6 rappresentanti dei datori di lavoro, designati: 2 dalla Unione Provinciale Agricoltori, 2 dalla Federazione Provinciale dei Col

Coltivatori Diretti, 2 dalla Confederazione Coltivatori Italiani; n° 6 rappresentanti dei lavoratori agricoli; designati due per ciascuna delle Organizzazioni Provinciali sindacali contraenti, Federazione braccianti-CGIL, FISBA-CISL, UISBA-UIL.

La Presidenza della Commissione dovrà essere assunta da tutte le Organizzazioni, una volta dal rappresentante datoriale, una volta dal rappresentante dei lavoratori.

Quando se ne riavvisi la necessità, potrà partecipare ai lavori della Commissione un rappresentante dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

Tale Commissione si riunisce ordinariamente una volta al mese e in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da una Organizzazione, che avrà cura di indire l'ordine del giorno.

I compiti fondamentali della Commissione provinciale sono i seguenti:

- 1) accertare tempestivamente, prima dell'inizio di ogni annata agricola, le condizioni del mercato di lavoro e preventivare le possibili tendenze di impegno della manodopera agricola;
- 2) procedere a studi sistematici sulla situazione agricola esistente nella provincia allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.);
- 3) Esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del Contratto Collettivo provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni Sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 57.

Sui ricorsi decide il Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, sentita la Commissione provinciale e le parti interessate.

- 4) Controllare gli elenchi anagrafici ed accertare la regolare iscrizione dei lavoratori;
- 5) Controllare l'esatta applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro e delle leggi sociali nelle aziende.

ART. 57 - COMMISSIONI INTERCOMUNALI.

Nei capoluoghi dei comprensori istituiti dalla L.R. n. 33 sono istituite Commissioni Sindacali paritetiche intercomunali, così composte:

- n° 6 rappresentanti dei datori di lavoro, designati dalla Unione degli Agricoltori, 2 dalla Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, 2 dalla Confederazione Coltivatori Italiani;

- n° 6 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati due per ciascuna delle Organizzazioni sindacali provinciali contraenti, Feder-

braccianti-CGIL, FISBA-CISL, UISBA-UIL.

I nominativi dei componenti dovranno essere comunicati nel termine del mese di Marzo 1978, al Direttore del locale Ufficio Provinciale del Lavoro.

La Presidenza della Commissione dovrà essere assunta a turno da tutte le Organizzazioni, una volta dal rappresentante datoriale, una volta dal rappresentante dei lavoratori.

Le Commissioni si riuniscono ordinariamente una volta al mese ed in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da uno dei componenti, che avrà cura di indicare l'ordine del giorno.

Le Commissioni Intercomunali hanno i seguenti compiti:

- a) Esaminare le dichiarazioni previste dall'art. 11 della Legge 11 marzo 1970 n. 83 ai fini di prevedere i livelli occupazionali, secondo quanto disposto dall'art. 50 del presente contratto;
- b) Formulano piani per la istituzione di corsi di istruzione e riqualificazione professionale;
- c) Forniscono alla Commissione Provinciale tutti gli elementi utili per il suo buon funzionamento;
- d) Esercitano il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei Contratti Collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

Alle Commissioni paritetiche intercomunali, vengono altresì, affidati compiti in materia di accertamento delle esigenze e di formulazione delle proposte relative alla qualificazione professionale della manodopera, nell'ambito della circoscrizione interessata.

Le Commissioni intercomunali hanno inoltre, nell'ambito della propria giurisdizione, i compiti previsti ai punti 1), 2) e 4), per la Commissione Provinciale.

Le Commissioni di cui sopra verranno istituite entro il 1977.

ART. 58 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI.

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dell'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 14 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali, cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento della qualifica non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali

li possono demandare la controversia alla Commissione provinciale di cui all'art. 56.

ART. 59 - CONTROVERSIE COLLETTIVE.

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti o delle Commissioni intersindacali, le Organizzazioni contraenti debbono in ter venire per esaminare e comporre le controversie collettive insor-
te per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del
CCNL e dei CIPL.

ART. 60 - CONTRIBUTO CONTRATTUALE.

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli, a titolo di assi-
stenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispetti-
ve Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il
presente Contratto un contributo per ogni giornata di lavoro, in con
fornità dell'art. 1 dell'accordo sindacale per il Fondo Integrazione
Malattie ed Infortuni.

Le tabelle salariali debbono contemplare fra le altre trattenu-
te al lavoratore, anche quelle dovute ai sensi del precedente comma.

ART. 61 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.

Le norme contenute nel presente Contratto non modificano le con
dizioni di miglior favore per i lavoratori previste dai contratti in
dividuali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le norme
del Contratto Nazionale in vigore.

ART. 62 - DURATA DEL CONTRATTO.

Il presente contratto collettivo decorre dal 30 aprile 1979 al
30 aprile 1982 e verrà tacitamente rinnovato, salvo disdetta da una
parte con R.R. almeno 3 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà cumunicare alla contropar-
te le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali contropropo-
ste avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla en-
trata in vigore del nuovo.

Le organizzazioni contraenti:

UNIONE PROV. LE AGRICOLTORI

FEDERAZIONE PROV. LE CC. DD.

CONF. COLTIVATORI ITALIANI

FEDERBRACCIANTI - CGIL

UISBA - CISL

UISBA - UIL

ACCORDO SINDACALE PER LA COSTITUZIONE DI UN FONDO PER LA EROGAZIONE DI UNA INDENNITA' INTEGRATIVA ALLE INDENNITA' EROGATE, PER LEGGE, DALL'INAM E DALL'INAIL (MALATTIE ED INFORTUNI) AI LAVORATORI AGRICOLI DIPENDENTI DI AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI ORISTANO E PER LA RISCOSSIONE DEL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE.

Il giorno 20 del mese di ottobre millenovecentottantuno

T R A

LA UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente Avv. Giovanni Falchi, assistito dal Direttore Mario Andria;

LA FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Direttore Dott. Marcello Gastaldi;

LA CONFEDERAZIONE ITALIANA COLTIVATORI DI ORISTANO rappresentata dal Segretario Sig. Demetrio Deidda;

E

LA FEDERBRACCIANTI - C.G.I.L. rappresentata dal Sig. Renzo Murru;

LA FISBA - C.I.S.L. rappresentata dal Sig. Giovanni Musu;

LA UISBA - U.I.L. rappresentata dal Sig. Francesco Bianchina;

si è stipulato il seguente:

ACCORDO SINDACALE

ART. 1. -

Le Organizzazioni contraenti, in applicazione dell'articolo 32 del Contratto Nazionale e dell'articolo 38 del C.I.P.L. stipulato il 20 ottobre 1981, tenuto conto di quanto dispone l'art. 11 della legge n. 334 del 12 marzo 1968, recante norme per l'accertamento dei lavoratori agricoli aventi diritto alle prestazioni previdenziali e l'accertamento dei Contributi Unificati in agricoltura e la legge 8 settembre 1972, n.457, istituiscono un FONDO PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE che le Organizzazioni firmatarie svolgono a tutela delle rispettive categorie in applicazione di leggi, regolamenti e contratti collettivi.

ART. 2 -

Contemporaneamente alla entrata in vigore del presente Accordo cessa la validità dell'Accordo che istituiva il " F.A.C.I. " (Fondo Assistenza Contrattuale Intersindacale).

ART. 3 -

A tutti gli operai agricoli della provincia (a tempo determinato ed indeterminato), verrà corrisposta una indennità giornaliera integrativa di quella loro corrisposta dall' I.N.A.M. e dall' I.N.A.I.L. a decorrere dal 1 luglio 1978.

Tale indennità integrativa è fissata nelle seguenti misure giornaliere per ogni giornata di indennità corrisposta nel caso di malattia e/o infortunio dall' I.N.A.M. e dall' I.N.A.I.L.:

- Lire 1.000 dal 1° al 180° giorno di infermità.

ART. 4 -

In caso di morbidità eccezionale e comunque superiore a quella ragionevolmente preventivata dalle Organizzazioni contraenti, l'indennità integrativa potrà essere ridotta.

Qualora le indennità di malattie e infortunio erogate dall' I.N.A.M. e dall' I.N.A.I.L. dovessero subire un aumento in applicazione di norme legislative, le Associazioni stipulanti si riservano di esaminare il presente Accordo, fermo restando quanto disposto dai successivi articoli 5 e 6.

Altrettanto sarà fatto in caso di gestione deficitaria della Cassa.

ART. 5 -

Il Fondo per l'assistenza Malattia e Infortunio di cui all'articolo 1, è costituito da un contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori da essi dipendenti, nella misura globale di lire 100 di cui £. 50 a carico dei datori di lavoro e £. 50 a carico dei lavoratori agricoli per ogni giornata di effettivo lavoro accertato ai fini dei Contributi Unificati.

La quota a carico dei lavoratori viene detratta dal salario giornaliero ed è riportata nelle tabelle salariali in vigore.

ART. 6 -

Il Fondo per l'Assistenza Contrattuale di cui all'art. 1 del presente Accordo, viene fissato in £. 200 per ogni giornata di lavoro accertata ed assicurata e farà carico per £. 110 al datore di lavoro e £. 90 al lavoratore.

Il contributo sarà versato integralmente dal datore di lavoro, il quale dovrà trattenere la quota a carico del lavoratore detraendola dal salario giornaliero nella misura sopra indicata e che sarà riportata nelle tabelle salariali in vigore.

ART. 7 -

Il contributo globale giornaliero di cui agli artt. 5 e 6 sarà dovuto dalle aziende agricole siano esse di persone fisiche che giuridiche, enti società ecc. che operano in provincia di Oristano.

La esazione viene affidata al Servizio Contributi Unificati in conformità del numero di giornate accertate dallo Ufficio Contributi Unificati.

ART. 8 -

Il versamento del contributo da parte dei datori di lavoro seguirà le stesse modalità per il pagamento dei Contributi Agricoli Unificati 1975.

ART. 9 -

Il gettito contributivo di cui all'art. 5 è destinato alle prestazioni integrative di cui all'art. 3.

ART. 10.-

Il gettito di contributi di cui agli artt. 5 e 6 al netto delle spese necessarie al funzionamento del Comitato che dovrà gestire il fondo (affitto sede, relativo arredamento, spese postali e telefoniche, controllo elenchi datori di lavoro e lavoratori, spese personale ecc.) e delle spese di esazione, è destinato al Fondo Malattia e Infortunio e alle Organizzazioni Sindacali contraenti suddiviso secondo gli accordi che saranno presi dalle stesse.

ART. 11 -

Per l'amministrazione e la gestione dei Fondi come sopra istituiti, nonché per le erogazioni dell'indennità ai lavoratori, le Organizzazioni contraenti costituiscono un Comitato di gestione con sede presso l'Unione Provinciale Agricoltori di Oristano.

Detto Comitato sarà formato da 1 rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo.

Il Comitato elegge nel suo seno 1 Presidente ed 1 Segretario i quali, con firma congiunta, eseguono le deliberazioni del Comitato stesso e ne avranno la rappresentanza legale.

ART. 12 -

Per ottenere l'indennità i lavoratori aventi diritto dovranno presentare domanda alla Cassa, personalmente o tramite le Associazio-

Sindacali, con accluso il documento ricevuto dall'INAM e dallo IRI, attestanti il numero di giornate indennizzate dai predetti Istituti.

Tale domanda dovrà essere presentata non oltre 30 giorni dalla data di riscossione dell'indennità liquidata dallo Istituto stesso.

Il Comitato, verificato, il versamento dei contributi da parte dei datori di lavoro, erogherà l'indennità dovuta.

ART. 13 -

Le Organizzazioni contraenti stipuleranno apposita Convenzione con il Servizio Contributi Agricoli Unificati per disciplinare tutte le modalità inerenti le esazioni ed il versamento dei contributi di cui agli artt. 5 e 6.

ART. 14 -

I contributi di cui agli articoli 5 e 6 riscossi dal Servizio Contributi Agricoli Unificati dovranno confluire a cura dello stesso Servizio, in appositi conti correnti bancari intestati una alla "Cassa Integrazione" e l'altro a "Assistenza Contrattuale" presso la Banca Nazionale del Lavoro.

ART. 15 -

Il presente accordo Sindacale decorrerà per i suoi effetti dal 1° gennaio 1981 e si intende a tempo indeterminato con facoltà di disdetta da parte dei contraenti entro il 30 agosto di ciascun anno, mentre eventuali modifiche relative alla riscossione ed erogazione dei contributi di cui agli articoli 5 e 6 saranno legate alle risultanze dei bilanci consuntivi annuali.

Letto e confermato e sottoscritto.

UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI (Avv. Giovanni Falchi)

FEDERAZIONE PROV. LE COLTIVATORI DIRETTI (Marcello Gastaldi)

CONFEDERAZIONE ITALIANA COLTIVATORI (Demetrio Deidda)

FEDERBRACCianti - C.G.I.L. (Renzo Murru)

UISBA - C.I.S.L. (Giovanni Musu)

UISBA - U.I.L. (Francesco Bianchina)

VERBALE D'ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE
DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI
ORISTANO.

0

IL GIORNO 02/04/1986, IN ORISTANO, NELLA SEDE DELL'UNIONE PROV. LE
AGRICOLTORI, VIA MARTIRI DI BELFIORE 20;

T R A

LE ORGANIZZAZIONI PROFESSIONALI AGRICOLE: UNIONE PROV. LE AGRICOLTORI,
COLTIVATORI DIRETTI, CONFCOLTIVATORI, RAPPRESENTATE DAI RISPETTIVI PRE
SIDENTI E DIRETTORI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI:
FEDERBRACCIANTI-CGIL, FISBA-CISL E UISBA-UIL RAPPRESENTATE DAI RISPET
TIVI SEGRETARI PROVINCIALI, SI STIPULA IL SEGUENTE ACCORDO:

P R E M E S S O :

- CHE LE PARTI CONTRAENTI FANNO PROPRIE TUTTE LE INNOVAZIONI CONTRAT
TUALI APPORTATE COL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DEL 29 GIUGNO 1983;
- CHE DETTE INNOVAZIONI VERRANNO TRASCritte INTERAMENTE NEL CONTRATTO
INTEGRATIVO PROVINCIALE;

LE PARTI CONCORDANO INOLTRE DI :

- 1) RIORDINARE LE TABELLE SALARIALI PROVINCIALI ESISTENTI SULLA BASE
DEI PARAMETRI CONTRATTUALI, PARTENDO DAL PROSSIMO AUMENTO SALARIA
LE E DALL'AUMENTO CONCORDATO NELL'ULTIMO RINNOVO CONTRATTUALE
(01/08/1981);
- 2) AUMENTARE I SALARI PROVINCIALI A PARTIRE DALL'1/1/1986 DI LIRE
5.774 PER GLI OPERAI COMUNI, QUALIFICATI, SPECIALIZZATI E SUPER
SPECIALIZZATI, ATTENEDOSI AI PARAMETRI NAZIONALI E SULLA BASE
DEL VALORE INDICATO;
- 3) INSERIRE ALL'ULTIMO COMMA DELL'ART. 16 DEL C.I.P.L.: "PER QUANTO
RIGUARDA L'ORARIO DI LAVORO (NELLE AZIENDE ZOOTECNICHE CON ALLEVA
MENTI OVINI E BOVINI) CHE RISULTASSE INFERIORE ALLE 6 ORE E 40,
L'ORARIO STESSO NON VERRÀ RIFERITO AL NUMERO MASSIMO DEI CAPI IN
DICATO NEL COMMA PRECEDENTE, MA VERRÀ RAPPORTATO ALL'ORARIO NORMA
LE ANCHE SÈ IL NUMERO DEI CAPI RISULTI INFERIORE O SUPERIORE";
- 4) AUMENTARE ALL'ART. 34 C.I.P.L. (LETTERA A-B) GLI IMPORTI PER " IL
PRANZO E LA CENA A E. 8.000 E PER IL PERNOTTAMENTO E. 8.000";
- 5) RIMBORSARE "L'INDENNITÀ DI PERCORSO" (ART. 35 C.I.P.L.) CON LIRE
150 PER CHILOMETRO;
- 6) RAGGUAGLIARE, ALL'ART. 37 DEL C.I.P.L., "IL VALORE DELL'ALLOGGIO
A E. 18.000 MENSILI";
- 7) INSERIRE ALL'ART. 53 DEL C.I.P.L. (PERMESSI SINDACALI), "NELLE A
ZIENDE AGRICOLE CHE HANNO PIÙ DI 70 UNITÀ LAVORATIVE VIENE CON
CESSO UN PERMESSO SINDACALE ANNUALE RETRIBUITO, CHE VERRÀ RIPARTI

Fuc

TO TRA LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATE, IN PROPORZIONE AL NUMERO DEGLI ISCRITTI";

LE PARTI INFINE CONCORDANO DI RIFORMULARE IL PROSSIMO CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO SULLA BASE DELL'ULTIMO RINNOVO NAZIONALE, INSERENDO TUTTI GLI ACCORDI SOTTOSCRITTI E TUTTE LE PUNTUALIZZAZIONI CHE SI RENDESSERO OPPORTUNE AL MOMENTO DELLA REDAZIONE DEL PROSSIMO INTEGRATIVO PROVINCIALE.

VALGONO INOLTRE GLI EVENTUALI ACCORDI SOTTOSCRITTI DALLE PARTI, NON CONTEMPLATI NEL PRESENTE VERBALE D'ACCORDO.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

ORGANIZZAZIONI PROF. AGRICOLE



Luigi Felli
IL DIRETTORE
per *Beniamino Orrù*

(UNIONE PROF. AGRICOLTORI)



IL DIRETTORE
(p.a. Beniamino Orrù)

Beniamino Orrù

(FED. PROV. COLTIVATORI DIRETTI)

Alfredo

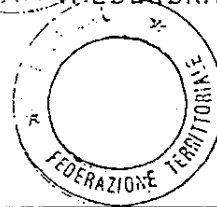
(CONFCOLTIVATORI)

ORGANIZZAZIONI SINDACALI



Antonio Trudu

(FEDERBRACCIANTI-CGIL)



Antonio Felli

(FISBA - CISL)



Antonio

(UISBA - UIL)