

Contratto Collettivo di Lavoro

**per gli operai agricoli
e florovivaisti
della provincia di Oristano
1978**

– Unione Provinciale Agricoltori – Oristano

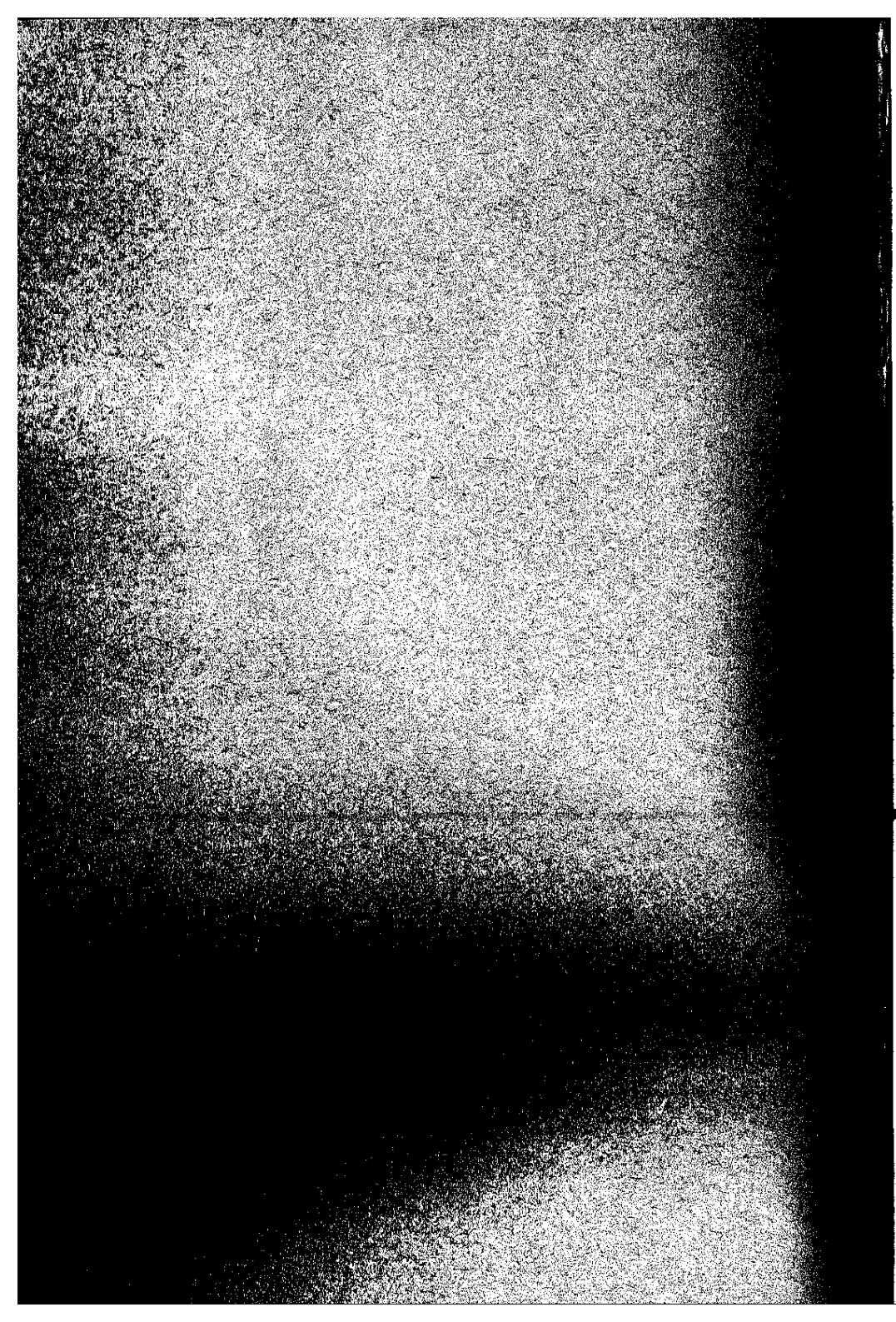
– Federazione Provinciale Coltivatori Diretti – Oristano

– Confederazione Italiana Coltivatori – Oristano

– Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. – Oristano

– F.I.S.B.A. - C.I.S.L. – Oristano

– U.I.S.B.A. - U.I.L. – Oristano



Contratto Collettivo di Lavoro

**per gli operai agricoli
e florovivaisti
della provincia di Oristano
1978**

- Unione Provinciale Agricoltori – Oristano
- Federazione Provinciale Coltivatori Diretti – Oristano
- Confederazione Italiana Coltivatori – Oristano

- Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. – Oristano
- F.I.S.B.A. - C.I.S.L. – Oristano
- U.I.S.B.A. - U.I.L. – Oristano

L'anno 1978 addì 24 del mese di gennaio, presso la Sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Oristano,

TRA

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI nelle persone del suo Presidente Dr. Agr. Antonio Falchi, dei Vicepresidenti Dr. Agr. Giuliano Nieddu e Geom. Massimo Perrà, assistiti dal Direttore Mario Andria;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI nella persona del suo Presidente Giovanni Marras assistito dal Direttore Cav. Francesco Pellegrini;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA COLTIVATORI DI ORISTANO nella persona del suo Presidente Sen. Pietro Pinna assistito dal Segretario Demetrio Deidda;

E

la FEDERBRACCANTI C.G. I.L. rappresentata dai Sigg. Pietro Contu, Renzo Murru, Antonio Marongiu, Francesca Solinas e Tomasi Antonio;

la FISBA C.I.S.L. rappresentata dai Sigg. Mereu Italo, Giovanni Musu e Francesco Enna;

la UISBA U.I.L. rappresentata dai Sigg. Francesco Bianchina, Diego Zucca e Carta Gesuino, si è stipulato quanto segue:

**CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO PER GLI
OPERAII AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA
DI ORISTANO**

ART. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro in adeguamento al C.C.N.L. 1 luglio 1976, fissa le norme che regolano i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai agricoli.

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

ART. 2

**DEFINIZIONE DEGLI
OPERAII AGRICOLI**

Ai fini del presente Contratto sono operai agricoli i lavoratori 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 un'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 lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal 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, la Cassa Extra Legem 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 inte-

ro gli istituti e le indennità annue.

Gli operai di cui al presente articolo sono ammessi alla integrazione salariale opera della Cassa Istituita con la citata legge n. 457/1972 nei casi previsti dalla legge stessa.

Sono operai a tempo determinato:

Gli operai che, in base alla legge 18 aprile 1962, 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 numero 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 ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie, delle feste, e alle aziende la con-

tinuità delle attività si concorda l'istituzione di turnazioni di lavoro e di squadre di sostituti.

Tali disposizioni saranno tenute a garantire livelli occupazionali. Le soluzioni adatte devono essere prese tra le parti in sede aziendale e comunque la loro attuazione deve avvenire entro e non oltre il 1977.

ART. 3

ASSUNZIONE

In base alle norme vigenti sul collocamento della manodopera 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 legge n. 83 del 1970.

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, ecc.).

Nella eventualità che non esista agli atti del collocamento manodopera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere dalla propria richiesta ovvero di riconfermarla, accettando la manodopera di qualifica superiore.

In tal caso corrisponderà al lavoratore la retribuzione corrispondente alla qualifica superiore.

ART. 4 CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e l'operario agricolo a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 8.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data d'inizio del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro.

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

ART. 5

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE, DEI FANCIULLI E DEGLI ADOLESCENTI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

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

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi

(26 agosto 1950, n. 860; 9 gennaio 1963, n. 7; 30 dicembre 1971, n. 1204).

dei danni imputabili a sua colpa.

ART. 6 PERIODO DI PROVA

L'operario agricolo assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai specializzati;
- 15 giorni lavorativi per gli operai qualificati;
- 10 giorni lavorativi per gli operai comuni.

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

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dal Contratto Collettivo e dal Contratto Individuale.

ART. 7 ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà all'operario agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli.

Gli attrezzi ed utensili debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

L'operario è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e rispondere delle perdite e

ART. 8 LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni Provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro concorderanno il libretto sindacale di lavoro sul quale devono essere annotati la qualifica e le variazioni della stessa, la 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 e dall'operario agricolo presso le rispettive Organizzazioni Sindacali.

ART. 9 CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E DEI LAVORI

Per la 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:** Sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratiche o per titolo, che consentano loro di eseguire

una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati;

Sono specializzati: i conduttori di macchine agricole e operatrici, autoveicoli, meccanico, motorista, conduttore di caldaie, fuochista, elettricista frigorista, muratore, (compresi i costruttori di muro a secco), falegname, carpentiere, bottaio, fabbro, frantoiano, casaro, cantiniere, magazziniere responsabile dei materiali che gli vengono dati in consegna con l'obbligo della tenuta dei documenti relativi, idrovorista, capo irrigatore, capo stalla, innestatore, potatore, frutticoltore, vivaiista, ortolano, (addetto alle colture ortive avvicendate), il lavoratore localmente chiamato «sozzi» compreso colui che cura la tenuta delle giornaliere ed ha la responsabilità della esecuzione dei lavori (capo operario), specialisti addetti agli allevamenti razionali di pollame, conigli e 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 gestiscono più di 2 mila ettari di superficie.

La vedetta che, oltre allo avvistamento e segnalazione degli incendi sia in possesso di cognizioni tecniche per il corretto impiego dei mezzi e strumenti in dotazione quali autoveicoli, apparec-

lature rice-trasmettenti ecc. Il decortecclatore di pianta sughero.

Lo specializzato deve dirsi di un bagaglio di esperienze, conseguenti a tirocini, per l'esecuzione dei lavori secondo le normali tecniche e le buone norme coll'all; mentre l'addetto alle sciechine, oltre ad avere la tente relativa ai mezzi affidagli deve avere cognizioni degli stessi anche per loro manutenzione e piccole riparazioni che si rendono necessarie e possibili i posti.

b) Qualificati: Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali requisite per pratica o per uso, che consentano loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola essa;

Sono qualificati: quei lavoratori che pur svolgendo le esse mansioni degli Specializzati non hanno esperienze, responsabilità ed autonomia nella esecuzione dei lavori che eseguono sotto rveglianza e guida degli Specializzati, del conduttore, il capo squadra, quali i attoristi semplici con parte B (compresa), gli addetti alle macchine operatrici genere e ai motocoltivatori; gli addetti al bestiame in brado, i guardiani, ivi imprese le guardie giurate, avoratori aventi mansioni di fucia, compresa anche la detta anti incendio per lo vistamento e la segnalazione degli incendi.

Gli addetti al vivaio e alle

colture ortive, ai lavori di rimboschimento, ai frangivento e guardiafuoco, gli irrigatori, il secondo pastore, l'aiuto casaro, l'aiuto cantere, l'aiuto frantoiano, gli addetti alla somministrazione di antiparassitari, anticrittogrammici e diserbanti.

c) Comuni: Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

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

Al lavoratore capo-squadra che riveste qualsiasi qualifica che pur partecipando ai lavori, sovraintenda e guidi una squadra di operai e allevi non inferiore a 5 unità, compete una maggiorazione del 10 per cento.

ART. 10

LAVORI DISAGIATI PESANTI E NOCIVI

Sono considerati lavori disagnati 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, col-

lettori 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 calciocianamide;

j) lavori con impiego di polveri e liquidi velenosi antiparassitari, diserbanti ecc. (fatta eccezione per i trattamenti con lo zolfo e simili, sulfato di rame, poltiglia borbolese e polveri rameiche);

m) i lavori con i piedi in acqua, di 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 fornисca adeguati indumenti protettivi.

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 giornaliere a parità di retribuzione e di qualifica.

ART. 10 BIS CONDIZIONI DI LAVORO

Nelle aziende con oltre 5 operai con contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà cura di predisporre, laddove sia 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. 11 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, 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 alla 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 non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio di qualifica di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nella qualifica superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

ART. 12 ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro non può superare nell'anno la media di 40 ore settimanali, pari ad ore 6, 40 giornaliere.

Nel rispetto di tale orario settimanale di lavoro è data facoltà all'azienda e relativi dipendenti di regolamentare l'orario giornaliero, in conformità di quanto disposto dal Contratto Nazionale.

Nei casi controversi intervengono le Organizzazioni contraenti.

Per i lavori nocivi vale l'ultimo comma dell'Art. 10.

I lavori discontinui di semplice attesa, custodia o guar-

diania, in base alle vigenti disposizioni, sono maggiorati, a parità di salario, di 2 ore sull'orario normale di lavoro.

In considerazione del carattere discontinuo delle relative prestazioni per i singoli addetti al bestiame, il sopraddetto orario di lavoro, si intende per i seguenti carichi di bestiame:

a) Bestiame brado e semi-brado:

1) Bovini fino 60 (sessanta) capi;

2) Ovini e Suini fino a 100 (cento) capi;

3) Caprini fino a 130 (centotrenta) capi;

4) Ovini, Suini e animali avicunicoli semi stabulati saranno applicato l'orario ordinario di lavoro;

b) Bestiame stabluti.

Per il bestiame permanentemente stabulato nelle cui stalle di lavoro viene eseguito manualmente il numero dei capi assegnati al vaccaro sarà di 14 capi oltre gli allevi e nel caso che l'addetto debba provvedere approvvigionamento dell'erba, il numero dei capi grossi sarà ridotto a 13.

Quando il lavoratore abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa, prevista in base ai commi precedenti, sarà adibito ad altri lavori per un numero di ore proporzionate alla dota-zione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati addetti al lavoro dei campi.

Per gli allevamenti razionali e meccanizzati vale l'orario normale.

Quando invece per particolari esigenze aziendali sia superiore a quella normale come sopra fissata, il lavo-

ore, per il periodo in cui verifica tale fatto, ha diritto, per ogni capo in soprannero a una adeguata riduzione di mansioni oppure al ripenso corrispondente al maggior lavoro che la eccezionale dotazione comporta.

ART. 13

VORO STRAORDINARIO STIVO NOTTURNO

Si considera:

- a) lavoro straordinario, ello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e gli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui l'Art. 15;
- c) lavoro notturno, quello un'ora dopo l'Ave Maria 'alba'.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità; in cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e produzione.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 30%

- Lavoro festivo 38%

- lavoro notturno 40%

- lavoro straor. festivo 45%

- lavoro festivo nott. 50%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenti ed incentivo di produttività ed eventuali generi in itura).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche del 3° elemento, questo unitamente alle indennità speciali di cui all'Art. 23, viene corrisposta anche per le ore straordinarie, festive e notturne ma nella misura in attesa per le 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. 14

RIPOSO SETTIMANALE

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica, in conformità dei turni che verranno stabiliti.

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 a una indennità compensativa pari a 18 giornate di salario.

ART. 15

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 1° maggio, festa del lavoro;

5) il 15 agosto, giorno della B.V. Maria;

6) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;

7) l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione;

8) il 25 dicembre, giorno di Natale;

9) il 26 dicembre, S. Stefano;

10) festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, numero 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio) dalle leggi sopra citate, è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato di cui all'art. 2 del Contratto Nazionale, 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. 20 il trattamento economico spettante all'operaio a tempo determinato per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista dall'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso, invece, di prestazione di lavoro al predetto operaio sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'articolo 13.

CHIARIMENTI ALL'ART. 15

Il trattamento salariale per le festività nazionali del 2 Giugno e del 4 Novembre e per le soppresse festività religiose (Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) sarà il seguente:

a) Lavoratori a tempo indeterminato:

1) Se non c'è prestazione compete la normale retribuzione mensile;

2) e c'è prestazione, oltre la normale retribuzione mensile, compete 1/26 della retribuzione mensile stessa senza maggiorazione di lavoro festivo.

b) Lavoratori a tempo determinato: (avventizi):

1) Se non vi è prestazione non compete nessuna retribuzione in quanto il trattamento economico per dette giornate è soddisfatto mediante il 3° elemento;

2) Se vi è prestazione compete la retribuzione per le ore effettuate senza maggiorazione di lavoro festivo.

ART. 16

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 del 17 ottobre 1967.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 20, comma 5°.

ART. 17

INTERRUZIONI

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

Nel caso di interruzione dovuta a causa 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.

ART. 18

SOSPENSIONI

Per le sospensioni dovute a cause di forza maggiore per inabilità, 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. 17 E 18

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. 19

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni. Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado.

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione professionale e di interesse agrario o di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 100 ore complessive annue: il numero di lavoratori che potrà beneficiare di tali permessi non potrà superare il 10% del personale occupato. Tali permessi saranno utilizzabili nelle aziende con almeno 10 dipendenti a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

ART. 20

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

— Per gli operai agricoli ex salariati fissi o a tempo indeterminato;

- a) la paga base;
- b) l'indennità di contingenza (o l'insieme delle due voci a) e b) ove siano state o vengano conglobate);
- c) i generi in natura o il rispettivo in contanti quando vengano corrisposti in contratto o consuetudine;
- d) l'incentivo di produttività di cui all'Art. 2 del presente Contratto.

Gli attuali livelli vanno aggiornati periodicamente con variazioni di scala mobile. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo la mensile per 26. Quotidianaria si ottiene dividendo per 40 la paga settimanale.

- Per gli operai agricoli a tempo determinato;

- a) la paga base oraria o giornaliera;
- b) l'indennità di contingenza (o l'insieme delle voci a) e b) ove siano state o vengano conglobate);
- c) l'incentivo di produttività (v. Art. 22).

All'operaio compete inoltre una Indennità (3° elemento) pari al corrispettivo degli istituti relativi alle ferie nazionali e infrasettimanali, alla 13.a mensilità, alle ferie, alla indennità di anzianità riconosciuti agli operai fissi.

Tale Indennità, espressa in percentuale, viene fissata nella misura del 40,99% sull'insieme della paga base, contingenza e incentivo di produttività.

Mentre a far data dal 1-2-1977 la percentuale è del 32,33%.

TALE TRATTAMENTO COMPETE ANCHE AL LAVORATORE CHE, PUR AVENDO DIRITTO AL PASSAGGIO A LAVORATORE A TEMPO INDETERMINATO, PER SUA LIBERA SCELTA, CONSERVA LA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO; AVRA' INOLTRE DIRITTO A UNA INDENNITA' ANNUA DI 5 GIORNATE DI SALARIO OVE PRESTI ALMENO 181 GIORNATE ANNUE PRESSO LA STESSA AZIENDA.

Ai lavoratori a tempo determinato e indeterminato spetta, sul salario minimo nazionale, l'integrazione di lire 7.000, così ripartite: dal 1° novembre 1977 L. 4.000 e dal 1° novembre 1978 ulteriori L. 3.000.

ART. 21

SCALA MOBILE

Alle retribuzioni previste dal presente Contratto Collettivo Provinciale si applica l'accordo di scala mobile in vigore per il settore dell'agricoltura.

ART. 22

INCENTIVO DI PRODUTTIVITA'

Agli operai agricoli è riconosciuto un incentivo di produttività nella misura del 4% da calcolarsi sulla retribuzione di qualifica prevista dal presente Contratto Collettivo Provinciale.

ART. 23

13^a MENSILITA'

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, al termine di ogni anno, la 13^a mensilità.

La 13^a mensilità è pari alla retribuzione globale in vigore nel mese di dicembre. 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 13^a mensilità 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 gli operai agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 20, comma 5°.

ART. 24

14^a MENSILITA'

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 giugno di ogni anno, la 14^a 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 14^a mensilità 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 gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 20, comma 5°.

ART. 25

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETA'

La classificazione e retribuzione per gli operai agricoli è determinata per ciascuna categoria e qualifica di cui all'art. 9, in relazione all'età, nel modo seguente:

- oltre i 18 anni 100%;
- dal 14 ai 18 anni compiuti 90%.

ART. 26

SCATTI DI ANZIANITA'

Con decorrenza dell'11 novembre 1969, per ogni biennio di 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 Contratto integrativo provinciale al momento del compimento del biennio per la qualifica di appartenenza.

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

CHIARIMENTO A VERBALE SUGLI SCATTI DI ANZIANITA'

Per gli operai a tempo indeterminato che matureranno gli scatti di anzianità di cui all'art. 26, la retribuzione

di qualifica prevista dal Contratto integrativo provinciale, aumentata dell'importo degli scatti spettanti, vale ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

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

ART. 27

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 conti quindicinali, per gli ex salariati fissi o a tempo indeterminato. Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata entro i 5 giorni dalla scadenza.

Per la busta paga si applicano le norme di legge.

Ogni variazione delle retribuzioni, anche per effetto della sola scala mobile, comporterà la ristampa delle tabelle salariali a cura del Comitato provinciale Assistenza Extra legem.

ART. 28

COTTIMO

I lavori a cottimo saranno retribuiti con una maggiore

zione non inferiore al 15% della normale retribuzione.

ART. 29

RIMBORSO SPESE E DIARIE

Qualora il lavoratore, comandato fuori azienda, debba consumare i pasti o pernottare fuori della residenza abituale, avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per viaggio, vitto e alloggio.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Ove il servizio fuori azienda avvenga in località lontane da centri abitati o comunque prive di servizi logistici per cui si renda impossibile produrre i giustificativi di spesa, il compenso viene demandato a preventivi accordi tra le parti.

ART. 30

INDENNITA' DI PERCORSO

Ai lavoratori a tempo determinato e indeterminato la cui residenza dista dall'azienda oltre 4 Km. 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 L. 50 per giornata e per Km. in andata e ritorno eccedente i 4 Km.

La distanza viene calcolata dal centro aziendale al centro del comune nel quale il lavoratore dimora.

ART. 31

VALORE ALLOGGIO

La valutazione dell'alloggio, anche ai fini della corresponsione della indennità di anzianità, per i lavoratori a tempo indeterminato viene guagliaata a L. 5.000 m-

Il mancata concessione all'alloggio comporterà la corresponsione del corrispettivo valore di cui sopra.

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

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

ART. 32

MALATTIA O 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 50 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di isolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della 13^a mensilità della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, naturali sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo inde-

terminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente gestiti 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.

In occasione di infortunio compete al lavoratore, ai sensi della legge, il seguente trattamento:

- a) nel giorno dell'infortunio retribuzione completa;
- b) nei successivi 4 giorni di carenza assicurativa il 60 percento della retribuzione.

ART. 33

PREVIDENZA, ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE TRATTAMENTO MALATTIA ED INFORTUNIO

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di Legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Si conviene che la integrazione salariale corrisposta dalle Casse integrazioni extra-legem in caso di malattia e di infortunio sarà elevata dal 1^o giugno 1978 in misura tale da assicurare all'operaio agricolo — fra in-

dennità di legge (nazionali e regionali) e integrazione — un trattamento minimo pari al 100% del salario previsto nei decreti ministeriali.

Il relativo Regolamento, sotto la denominazione ALLEGATO UNO, forma parte integrante del presente Contratto.

ART. 34

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. 35

TRAPASSO DI AZIENDA

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

Gli operaio 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. 36

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:

Per le aziende agricole non soggette alle limitazioni dei licenziamenti di cui alle leggi 1 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, la materia dei licenziamenti per giusta causa ai sensi dello art. 2119 del C.C. e giustificato motivo, è regolamentata dall'Accordo Nazionale stipulato il 26 aprile 1973, come segue:

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 raccomandata con R.R.

I termini di preavviso, che decorrono alla 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 od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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

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 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 considerati, 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 sempreché 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 culturali, 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. 38.

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.

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, qua-

ora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Possono essere motivi di l'usta causa:

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

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

ART. 37

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 prenderesi a base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima 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) dall'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 dall'1 luglio 1976;

i) giornate 5 annue per i lavoratori di cui all'ultimo comma dell'Articolo 20.

In caso di morte dell'operaio agricolo l'indennità di anzianità è dovuta agli avventi diritti in base all'articolo 2122 del C.C.

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

Quando 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^o elemento di cui all'Art. 20; salvo la indennità di g.te 5 come previsto nell'ultimo comma dell'Art. 20.

ART. 38

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 allo 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 extra legem.

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 del-

le sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'articolo 46.

ART. 39

PIANI CULTURALI

La comunicazione dei piani culturali di cui all'articolo 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 oltreché alle Commissioni locali di collocamento, anche alle Commissioni intercomunali per gli scopi previsti dal punto a) dell'art. 43 del Contratto.

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 provvedono 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 perché sia affermato al massimo il ruolo di

centralità dell'agricoltura potenziandone lo sviluppo produttivo ed i livelli occupazionali in vista dell'esame dei piani aziendali che dovrà essere compiuto in seno alle Commissioni previste dall'articolo 26 della legge 153, Commissioni che le leggi regionali stanno provvedendo ad articolare territorialmente, in generale 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 di cui 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, a termini dell'art. 117 della Costituzione, della legge 281 del 1970 e della Legge Delega 382 del 1975.

Le parti 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 connessione allo sviluppo economico del settore.

ART. 40

DELEGATO DI AZIENDA

Nelle aziende che occupano più di cinque operai agri-

coli sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli sarà eletto un secondo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie 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'articolo 40 del presente Contratto.

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

Alla elezione dei delegati si addirà mediante riunione unica dei lavoratori della 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 dalla 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 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 la esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, l'elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

ART. 41

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 da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti la 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 non il termine trasferimento non fatti salvi i comandi di servizio».

ART. 42

PERMESSI SINDACALI

Al lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento della attività inherente 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 l'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'Articolo 40 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla 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. 43

RIUNIONI DI AZIENDA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'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, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

ART. 44

COMMISSIONE PROVINCIALE

E' 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 Coltivatori Diretti, 2 dalla Confederazione Coltivatori Italiani;

— n. 6 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati due per ciascuna delle Organizzazioni Provinciali sindacali contraenti, Federbraccianti-CGIL, FISBA-CISL, UISBA-UIL.

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

Quando se ne ravvisi 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 indicare l'ordine del giorno.

I compiti fondamentali della Commissione provinciale sono i seguenti:

1) accertare tempestivamente, prima dell'inizio di ogni annata agraria, le condizioni del mercato del lavoro e preventivare le possibilità di impiego 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'articolo 45.

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. 45

COMMISSIONI INTERCOMUNALI

Nei capoluoghi dei comprensori istituiti dalla L.R. numero 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, Federbraccianti-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 dattoriale, 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 intercomunal 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. 39 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

ompliti previsti ai punti 1), 2)
4), per la Commissione
Provinciale.

Le Commissioni di cui so-
ra verranno istituite entro il
1977.

ART. 46

CONTROVERSI INDIVIDUALI

In caso di controversie tra
lavoratore e lavoratore
o dipendenza del rapporto di
lavoro ed in riferimento anche
ai casi di cui all'Articolo 5 qualora le parti stesse non
aggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale
dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali, le quali espireranno il tentativo di amichevole componimento.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata ed erronea applicazione dell'Articolo 10 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.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento della qualifica non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia alla Commissione Provinciale di cui all'articolo 44.

ART. 47

CONTROVERSI COLLETTIVE

Le eventuali controversie collettive dipendenti dall'applicazione e dall'interpretazione del presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

ART. 48

CONTRIBUTO CONTRATTUALE

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente Contratto un contributo per ogni giornata di lavoro, in conformità dell'Art. 1 dell'Accordo Sindacale per l'extra legem.

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

ART. 49

QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In conformità dell'art. 26 della legge 300 del 20 maggio 1970 le aziende sono tenute ad operare la trattenuta sul salario del lavoratore che abbia sottoscritto apposita delega a una delle Organizzazioni sindacali contraenti.

Le aziende si impegnano ad operare tale trattenuta nella

misura indicata dalla delega stessa inviando gli importi, con garanzia di riservatezza, alla Organizzazione prescelta.

ART. 50

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente Contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori previste dai contratti individuali.

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

ART. 51

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo decorre dall'1 novembre 1977 al 30 aprile 1979 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 comunicare alla controparte le sue proposte entro quattro mesi prima della scadenza.

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

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Le organizzazioni contraenti:

Unione Prov. Agricoltori
Federazione Prov.le CC.DD.
Conf. Coltivatori Italiani
Federbraccianti CGIL
FISBA-CISL - UISBA UIL

ALLEGATO 1

ART. 1

ACCORDO SINDACALE PER LA COSTITUZIONE DI UN FONDO PER LA EROGAZIONE DI UNA INDENNITÀ INTEGRATIVA ALLE INDENNITÀ 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 24 GENNAIO
1978*

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente Dr. Agr. Antonio Falchi, assistito dal Segretario Rag. Mario Andria; la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI CULTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Direttore Cav. Francesco Pellegrini; la CONFEDERAZIONE ITALIANA CULTIVATORI DI ORISTANO rappresentata dal Segretario Demetrio Deidda;

e

la FEDERBRACCANTI-C.G.I.L. rappresentata dal Sig. Pietro Contu;

la FISBA-CISL rappresentata dal Sig. Italo Mereu;

la UISBA-UIL rappresentata dal Sig. Francesco Bianchina, si è stipulato il seguente:

ACCORDO SINDACALE

tunio dall'I.N.A.M. e dall'I.N.A.I.L.:

— L. 1.000 dal 1° al 180° giorno di infermità.

ART. 4

in caso di morbilità 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'INAM e dall'INAIL dovessero subire un aumento in applicazione di norme legislative, le Associazioni stipulanti si riservano di esaminare il presente Accordo, fermando restando quanto disposto dai successivi articoli 5 e 6.

Altrettanto sarà fatto in caso di gestione deficitaria della Cassa.

ART. 5

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 dall'1 luglio 1978.

Tale indennità integrativa è fissata nelle seguenti misure giornaliere per ogni giornata di indennità corrisposta nel caso di malattia e/o di infor-

ART. 6

Il Fondo per l'Assistenza Contrattuale di cui all'art. 1 del presente Accordo, viene

ALLEGATO N. 2

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

(Art. 4 del Contratto Collettivo)

L'anno addì in con la presente privata scrittura da valere a tutti gli effetti si conviene:

Il Sig. rappresentante

dell'Azienda agricola denominata

in Comune di Frazione di

assume alle dipendenze della predetta Azienda l'operaio Sig.

..... nato a il

L'assunzione si intende fatta a tempo indeterminato con decorrenza dal

e previo periodi di prova di gg. (v. art. 6 Contratto collettivo).

L'assunzione ed il relativo trattamento economico e normativo sono quelli stabiliti per la Categoria degli Operai (1) dal vigente Contratto Collettivo di lavoro. Per l'abitazione, secondo quanto previsto dall'art. 30 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro si stabilisce quanto appresso:

Al fini dell'applicazione dei due punti a e b dell'art. 11 « Orario di lavoro » viene concordata la seguente dotazione di bestiame:

La retribuzione sarà corrisposta con le modalità previste dall'art. 19 del vigente Contratto Collettivo.

Letto, approvato e sottoscritto.

..... li,

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

(1) Indicare se Comune, Qualificato - Specializzato.

issato in L. 130 per ogni giornata di lavoro accertata ed assicurata e farà carico per .. 90 al datore di lavoro e .. 40 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 alle 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 Agricoli Unificati in conformità del numero di giornate accertate dall'Ufficio Contributi Unificati.

ART. 8

Il versamento dei contributi 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 contributo di cui all'art. 6 al netto delle pese necessarie al funzionamento del Comitato che dovrà gestire il fondo (affitto ede, e relativo arredamento, pese postali telegrafiche, controllo elenchi datori di lavoro e lavoratori, spese personale ecc.) e delle spese di

esazione, è destinato 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 ergozioni 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 Associazioni Sindacali, con accluso il documento ricevuto dall'INAM e dall'INAIL, 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 Con-

venzione con il Servizio C.A.U. per disciplinare tutte le modalità inerenti la esazione ed il versamento dei contributi di cui gli artt. 5 e 6.

ART. 14

I contributi di cui gli artt. 5 e 6 riscossi dal Servizio C.A.U. dovranno confluire a cura dello stesso Servizio, in appositi conti correnti bancari intestati uno 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 dall'1 gennaio 1975 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 alle riscossioni ed ergozioni dei contributi di cui agli artt. 5 e 6 saranno legate alle risultanze dei bilanci consuntivi annuali.

* * *

Letto, confermato, sottoscritto.

Unione Provinciale Agricoltori
(Dr. Agr. Antonio Falchi)

Fed. Prov. Coltivatori Diretti
(Cav. Francesco Pellegrini)

Confeder. Coltivatori Italiani
(Demetrio Deidda)

La Federbraccianti CGIL
(Pietro Contu)

La FISBA-CISL
(Italo Moreu)

La UISBA-UIL
(Francesco Bianchina)

Tale trattamento viene corrisposto per un massimo di 90 giorni l'anno ed è pari a due terzi della retribuzione giornaliera convenzionale determinata secondo gli stessi criteri validi per il trattamento speciale di disoccupazione. Anche in questo caso i lavoratori hanno diritto alla corrispondenza degli assegni familiari.

Per il diritto alla cassa integrazione non occorre aver effettuato le 180 giornate, è sufficiente che il datore di lavoro abbia dichiarato che il lavoratore alle sue dipendenze svolge annualmente le 180 giornate lavorative presso la sua azienda.

Se la domanda (che deve presentare il datore di lavoro entro 15 giorni dalla sospensione dal lavoro) viene presentata in ritardo, il datore di lavoro è responsabile personalmente del danno arrecato al lavoratore.

Il trattamento sostitutivo viene corrisposto dall'INPS entro 60 giorni dalla data in cui è stato deliberato l'accoglimento della domanda da parte della Commissione Provinciale.

Nel caso in cui la commissione provinciale respinga la domanda il lavoratore PUO' FARE RICORSO, ENTRO 30 GIORNI DALLA NOTIFICA, AL COMITATO SPECIALE DELLA CASSA INTEGRAZIONE DEI SALARI DEGLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE AGRICOLE. CONTRO LE DECISIONI NEGATIVE DAL COMITATO SPECIALE E IN OGNI CASO DOPO 60 GIORNI DALLA PRESENTAZIONE DEL RICORSO SENZA ALCUNA DECISIONE PUO' ESSERE PROMOSSA L'AZIONE DAVANTI L'AUTORITA' GIUDIZIARIA.

I periodi per i quali è corrisposta la cassa integrazione sono validi ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione e alla determinazione della sua misura.

P.S. Le domande, i ricorsi e anche l'azione giudiziaria potranno essere trattati dai PATRONATI SINDACALI.

GLI ASSEGNI FAMILIARI

Il lavoratore iscritto negli elenchi anagrafici ha diritto agli assegni familiari per il coniuge ed i familiari a carico.

Gli assegni vengono pagati trimestralmente dall'INPS, sulla base degli elenchi forniti dallo SCAU, e spettano per tante giornate quanto sono quelle che risultano negli elenchi anagrafici nell'anno in corso.

Gli assegni vengono corrisposti anche nei seguenti casi:

- infortunio o malattia professionale, per tutto il periodo in cui sia corrisposta l'indennità temporanea fino ad un massimo di tre mesi;
- malattia comune, per tutto il periodo in cui sia corrisposta l'indennità di malattia; gravidanza o puerperio, per il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro;
- preavviso di licenziamento, sia lavorato che non lavorato;
- giornate di sciopero solo quando si provvede al ricupero mediante lavoro straordinario; ferie godute, richiamo alle armi, per tutto il periodo in cui viene corrisposta la retribuzione dal datore di lavoro; periodo di disoccupazione indennizzata; periodo di integrazione salariale.

Essi vengono corrisposti anche per le giornate di festività nazionali ed infrasettimanali e di ferie in relazione al periodo per il quale sussiste l'obbligo contrattuale del pagamento della retribuzione per le ferie e festività.

Il diritto agli assegni familiari decorre fin dal 1.o giorno del periodo di assunzione.

ALLEGATO N. 5

STATUTO DEI LAVORATORI

Legge 20 maggio 1970, n. 300: Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

(G. U. n. 131 del 27 maggio 1970)

Titolo I

DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - LIBERTÀ DI OPINIONE

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - GUARDIE GIURATE

Il datore di lavoro può impiegare le guardie, particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela di patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sulla attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - PERSONALE DI VIGILANZA

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - IMPIANTI AUDIOVISIVI

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali

aziendali o con la commissione interna, l'ispettore del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettore del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 - ACCERTAMENTI SANITARI

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - VISITE PERSONALI DI CONTROLLO

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettore del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettore del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 - SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo della associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisce mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 - DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 - TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parleggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà chiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - ATTIVITÀ CULTURALI RICREATIVE E ASSISTENZIALI

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentati dei lavoratori.

Art. 12 - ISTITUTI DI PATRONATO

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dall'Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio

dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - MANSIONI DEL LAVORATORE

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

« Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo ».

Titolo II

DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - ATTI DISCRIMINATORI

E' nullo qualsiasi patto od altro diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

Art. 16 - TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il prete, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - SINDACATI DI COMODO

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altri, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Titolo III

DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dai lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, ma non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 - ASSEMBLEA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni — che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi — sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

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

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 - REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale. Indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 - TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 - PERMESSI RETRIBUITI

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - PERMESSI NON RETRIBUITI

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 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 otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - DIRITTO DI AFFISSIONE

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - CONTRIBUTI SINDACALI

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27 - LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 - REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29 - FUSIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitarilmente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 - PERMESSI PER I DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni; nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti predisposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensioni e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32 - PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio

per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Titolo V

NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 - COLLOCAMENTO

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della Commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentati dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al 1.o comma del presente articolo entro 10 giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per la richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro 20 giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art. 25 della Legge 29 marzo 1949 n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 - RICHIESTE NOMINATIVE DI MANODOPERA

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

Titolo VI

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 - OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DEGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitoli di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione responsabile, per un tempo fino a cinque anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti

si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 - APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - DISPOSIZIONI PENALI

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000, a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicabile nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sanzione penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39 - VERSAMENTO DELLE AMMENDE AL FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - ABROGAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRASTANTI

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - ESENZIONI FISCALI

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti o documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI

Art. 1 – Oggetto del contratto	pag. 3
Art. 2 – Definizione degli operai agricoli	» 3
Art. 2 bis – Organizzazione del lavoro	» 4
Art. 3 – Assunzione	» 4
Art. 4 – Contratto individuale	» 4
Art. 5 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti	» 4
Art. 6 – Periodo di prova	» 5
Art. 7 – Attrezzi di lavoro	» 5
Art. 8 – Libretto sindacale di lavoro	» 5
Art. 9 – Classificazione degli operai agricoli e dei lavori	» 5
Art. 10 – Lavori disagiati pesanti e nocivi	» 6
Art. 10 bis – Condizioni di lavoro	» 7
Art. 11 – Mansioni e cambiamento di qualifica	» 7
Art. 12 – Orario di lavoro	» 7
Art. 13 – Lavoro straordinario festivo notturno	» 8
Art. 14 – Riposo settimanale	» 8
Art. 15 – Giorni festivi	» 8
Art. 16 – Ferie	» 9
Art. 17 – Interruzioni	» 9
Art. 18 – Sospensioni	» 9
Art. 19 – Permessi straordinari	» 9
Art. 20 – Retribuzione	» 9
Art. 21 – Scala mobile	» 10
Art. 22 – Incentivo di produttività	» 10
Art. 23 – 13 ^a mensilità	» 10
Art. 24 – 14 ^a mensilità	» 10

Art. 25 – Classificazione e retribuzione per età	pag. 11
Art. 26 – Scatti di anzianità	» 11
Art. 27 – Modalità di pagamento della retribuzione	» 11
Art. 28 – Cottimo	» 11
Art. 29 – Rimborso spese e diarie	» 11
Art. 30 – Indennità di percorso	» 11
Art. 31 – Valore Alloggio	» 12
Art. 32 – Malattia o infortunio	» 12
Art. 33 – Previdenza, assistenza ed integrazione trattamento malattia ed infortunio	» 12
Art. 34 – Chiamata alle armi	» 12
Art. 35 – Trapasso di azienda	» 12
Art. 36 – Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato	» 12
Art. 37 – Indennità di anzianità	» 14
Art. 38 – Norme disciplinari	» 14
Art. 39 – Piani culturali	» 15
Art. 40 – Delegato di azienda	» 15
Art. 41 – Tutela del delegato di azienda	» 16
Art. 42 – Permessi sindacali	» 16
Art. 43 – Riunioni di azienda	» 16
Art. 44 – Commissione provinciale	» 16
Art. 45 – Commissioni intercomunali	» 17
Art. 46 – Controversie individuali	» 18
Art. 47 – Controversie collettive	» 18
Art. 48 – Contributo contrattuale	» 18
Art. 49 – Quote sindacali per delega	» 18
Art. 50 – Condizioni di miglior favore	» 18
Art. 51 – Durata del contratto	» 18
– ALLEGATO N. 1 (accordo extra legem)	» 19
– ALLEGATO N. 2 (contratto individuale)	» 21
– ALLEGATO N. 3 (prospetto paga)	» 22
– ALLEGATO N. 4 (sussidio di disoccupazione, cassa integrazione, assegni familiari)	» 23
– ALLEGATO N. 5 (Legge 300: Statuto dei Lavoratori)	» 25

COMITATO PROVINCIALE EXTRA LEGEM -ORISTANO-

UNIONE AGRICOLTORI + COLTIVATORI DIRETTI + CONFCOLTIVATORI + FEDERBRACCianti + F.I.S.B.A. + U.I.S.B.A.

TABELLE SALARIALI PER IL TRIMESTRE MAGGIO - LUGLIO 79

OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO

Retribuzione giornaliera

CLASSIF.	Paga base e contingenza cong. al	Incentivo produtt. 4% su 1 + 2	3° elemento dal 1.2.77 punti n.58	Ind. conting. dal 1.2.77 di anzian. 32,33% sua	TOTALE		Tratt. di legge e sindacali	Tratt. di comuni montani	TOTALE NETTO NEI COMUNI MONTANI
					LORDO	esclus. ind.			
SPECIALIZ.	9.747,94	389,91	4.155,50	5.329,04	1.722,67	21.345	638,20	408,52	20.707
QUALIFIC.	8.908,57	356,34	3.797,59	5.329,04	1.722,67	20.115	636,20	408,52	19.477
COMUNI	8.006,58	320,26	3.413,17	5.329,04	1.722,67	18.792	636,20	408,52	18.154

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO

Retribuzione mensile

CLASSIF.	Paga base e conting. cong. al	Incentivo produtt. 4% punti n.58	Ind. conting. dal 1.2.77 punti n.58	TOTALE LORDO ARROTONDATO	TOTALE NETTO NEI COMUNI MONTANI		Tratt. nei comuni montani	TOTALE NETTO NEI COMUNI MONTANI
					LORDO	ARROTONDATO		
SPECIALIZ.	253.450,00	10.138,00	138.562	402.150	15.292	9.175	386.858	392.975
QUALIFIC.	231.624,32	9.264,97	138.562	379.451	14.252	8.551	365.199	370.900
COMUNI	208.170,00	8.326,80	138.562	355.059	13.108	7.865	341.951	347.194

RAGAZZI SOTTO I 18 ANNI II 90%

(voltare)