

**per gli operai agricoli
della provincia di Cagliari
1972**

- *Unione Provinciale Agricoltori - Cagliari*
- *Federazione Provinciale Coltivatori Diretti - Cagliari*
- *Unione Provinciale Contadini e Pastori - Cagliari*
- *Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. - Cagliari*
- *F.I.S.B.A. - C.I.S.L. - Cagliari*
- *U.I.S.B.A. - U.I.L. - Cagliari*

L'anno 1973 addì 10 del mese di Agosto, presso la sede della Unione Provinciale degli Agricoltori di Cagliari,

TRA

l'Unione Provinciale Agricoltori, nella persona del suo Presidente Avv. Piero Tola-Sulis e del suo Vice Presidente C/te Alberto Villasantà, assistiti dal Direttore Lucio Balata;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti nella persona del Comm. Salvatore Mela per delega del Presidente On.le Felice Contu, assistito dal Direttore Tullio Gherardini;

la Unione Provinciale Contadini e Pastori nella persona del suo Presidente Fulvio Sanna e del Vice Presidente Antonio Tinti

E

la Federbraccianti - C. G. I. L. rappresentata dai Sigg. Salvatore Lubrano e Mancosu Antonio;

la FISBA-C.I.S.L. rappresentata dai Sigg. Antonio Tamburini e Italo Mereu;

la UISBA-U.I.L. rappresentata dal Sig. Gianni Serri; si è stipulato il seguente

CONTRATTO DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI CAGLIARI:

ART. 1

Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro in adeguamento al Patto Nazionale di Lavoro 26

aprile 1973, fissa le norme che regolano i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai agricoli.

ART. 2

DEFINIZIONE DEGLI OPERAI 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 Patto 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

a) i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine ed ai quali il datore di lavoro garantisce, con riferimento all'art. 8 della Legge 8.8.1972 n. 457 «almeno» n. 181 giornate annuali di effettivo lavoro per tutta la durata del rapporto;

b) gli operai che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione n. 180 giornate di effettivo lavoro ed ai quali il datore di lavoro garantisce almeno 181 giornate annuali di effettivo lavoro per tutta la durata del rapporto.

Gli operai che nel periodo 1.3.1972-23.2.1973 hanno superato n. 180 g.te di effettivo

vo lavoro presso la stessa azienda passano a tempo indeterminato a far data dal 1.3.1973.

c) i salariati fissi che, alla data del 1° settembre 1972, si trovavano in servizio presso azienda agricola, in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla Legge 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.

Gli operai di cui al presente articolo sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita con la citata legge 457-1972 nei casi previsti dalla legge stessa.

Sono operai a tempo determinato

gli operai che, in base alla legge 18.4.1962, n. 230, sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto.

Impegno a verbale riferito all'articolo 2 punto b)

Ai fini della trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, le 180 giornate di lavoro presso la stessa azienda vanno considerate nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione del lavoratore.

guardie giurate, i lavoratori aventi mansioni di via, magazziniere responsabile dei materiali che vengono dati in consegna l'obbligo della tenuta documenti relativi, gli atti ai vivai e alle coltivate, ai lavori di rimborso, ai frangimento e all'acqua, gli irrigatori, il fido pastore, lo aiuto, l'aiuto cantiniere, lo frantoiano, gli addetti somministrazione di annessi, anticrittogamizzanti.

mi

no operai comuni gli addetti ai lavori ordinari ma per i quali non occorre particolare preparazione, ad esempio salariato addetto generico, l'aiuto cristiano, l'aiuto meccanico, l'aiuto meccanico, il pastore addetto alla raccolta dei prodotti e prodotti in via.

Il lavoratore capo-squadra che riveste qualsiasi qualifica che pur partecipando ai lavori, sovraintende e dirige una squadra di operai non inferiore a 5, compete una maggiorazione del 10%.

lavori disagiati e pesanti

I lavori disagiati e pesanti sono i lavori in cui, con i piedi in acqua, di cui la retribuzione superiore ai 10 è dovuta una maggiorazione della retribuzione pari al 20%.

La maggiorazione sarà data nella misura del solo nel caso il datore di la-

voro fornisca adeguati indumenti protettivi.

Sono considerati lavori disagiati e pesanti i seguenti:

- a) diacciamento;
- b) carico e scarico di merci voluminose e pesanti;
- c) lavori manuali di apertura fossi per l'impianto di vigneti, frutteti e frangimento e profondi drenaggi;
- d) scalatura delle vigne;
- e) pulizia dei canali, collettori e scoline di bonifica non in presenza d'acqua;
- f) carico e scarico dello stallatico;
- g) tutti i lavori di falciatura e imballo foraggi a mano;
- h) lavori all'interno dei silos per stivatura manuale o estrazione di foraggi;
- i) spandimento manuale della calciocianamide;
- l) lavori con impiego di polveri e liquidi velenosi antiparassitari, diserbanti ecc. (fatta eccezione per i trattamenti con lo zolfo e similari, solfato di rame, poltiglia bordeaux e polveri rameiche).

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

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

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

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

ART. 10

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 30 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 50 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 conser-

vazione del posto dell'assente.

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

ART. 11

ORARIO DI LAVORO

Con decorrenza 1° ottobre 1972 l'orario ordinario di lavoro non può superare nell'anno la media di 40 ore settimanali, pari ad ore 6,40 giornaliere.

In base all'art. 18 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, l'orario di lavoro per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali, per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Nel rispetto di tale orario settimanale di lavoro è data facoltà alle aziende e relativi dipendenti di regolamentare l'orario giornaliero, in conformità di quanto disposto dall'impegno a verbale del Patto Nazionale.

Nei casi controversi intervengono le Organizzazioni contraenti.

I lavori discontinui di semplice attesa, custodia o guardia, 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 sopradetto orario di lavoro,

si intende per i seguenti carichi di bestiame:

a) Bestiame brado e semibrado

- 1) Bovini fino a 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 sarà applicato l'orario ordinario di lavoro.

b) Bestiame stabulato

Per il bestiame permanentemente stabulato nelle cui stalle il lavoro viene eseguito manualmente il numero dei capi assegnati al vaccaio sarà di 14 capi oltre gli allevi e nel caso che l'addetto debba provvedere all'approvigionamento 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 al disposto dei commi precedenti, sarà adibito ad altri lavori per un numero di ore proporzionate alla dotazione 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 lavoratore, per il periodo in cui si verifica tale fatto, ha diritto, per ogni capo in so-

prattutto a una adeguata riduzione di mansioni oppure al compenso corrispondente al maggior lavoro che la eccedente dotazione comporta.

Entro la data del 31 agosto 1974 dovrà essere attuato in tutte le stalle l'orario di lavoro ad orologio, con le procedure e le modalità da definirsi in sede di contrattazione collettiva provinciale.

ART. 12

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'art. 14;
- c) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'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, per cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 30%
- lavoro festivo 38%
- lavoro notturno 40%
- lav. straord. festivo 45%
- lav. festivo notturno 50%

e maggiorazioni di cui ra opereranno sulla re-
nuzione (paga base, con-
genza ed incentivo di pro-
tività ed eventuali gene-
natura).

lei casi in cui la retribu-
ne è composta anche del
elemento, questo unita-
nte alle indennità specia-
fi cui all'Art. 23, viene
risposta anche per le ore
ordinarie, festive e not-
ne ma nella misura in
per le ore ordinarie.

er il lavoro notturno e/o
ivo che cada in regolari
ri periodici e riguardanti
azioni specifiche rient-
ti nelle normali attribui-
ri del lavoratore, si farà
go soltanto ad una mag-
razione del 10%.

ART. 13

USO SETTIMANALE

I lavoratori debbono usu-
re del riposo settimanale
24 ore consecutive, pos-
sibilmente in coincidenza
la domenica, in confort
dei turni che verranno
stabiliti.

er le aziende ad indiriz-
zo tecnico-pastorale con
solo dipendente, ove que-
non possa godere del
più completo effettivo riposo
settimanale, avrà diritto a
per anno a una indennità
compensativa pari a 18 gior-
ni di salario.

ART. 14

GIORNI FESTIVI

sono considerati giorni
festivi tutte le domeniche ed
i seguenti:

il primo dell'anno

- 2) il giorno dopo l'Epifania
- 3) il giorno della festa di
S. Giuseppe
- 4) il 25 aprile, Anniversario
della Liberazione
- 5) il giorno di lunedì dopo
Pasqua
- 6) il giorno dell'Ascensione
- 7) il giorno del Corpus Do-
mini
- 8) il 1° Maggio, festa del
lavoro
- 9) il 2 giugno, Anniversario
della fondazione della
Repubblica
- 10) il 29 giugno, SS. Pietro e
Paolo
- 11) il 15 agosto, giorno del-
l'Assunzione della B. V.
Maria
- 12) il 1° novembre, giorno
di Ognissanti
- 13) il 4 novembre, giorno
dell'Unità Nazionale
- 14) l'8 dicembre, giorno del-
l'Immacolata Concezio-
ne
- 15) il 25 dicembre, giorno di
Natale
- 16) il 26 dicembre, S. Ste-
fano
- 17) festa del Patrono del
luogo.

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

Il trattamento previsto
per le festività nazionali (25
aprile, 1° maggio, 2 giugno e
4 novembre) dalle leggi so-
pra citate, è dovuto agli o-
perai agricoli a tempo inde-

terminato di cui all'art. 2
del Patto Nazionale, anche
se detti lavoratori siano so-
spesi dal lavoro, mentre per
le festività infrasettimanali
in caso di sospensione dal
lavoro, il trattamento di leg-
ge è dovuto solo se dette fe-
stività cadono entro le pri-
me due settimane della so-
spensione.

In base all'art. 19 il trat-
tamento economico spettan-
te all'operaio a tempo deter-
minato per le festività so-
pra elencate è soddisfatto
con la percentuale prevista
dall'articolo stesso, quando
non vi sia prestazione di la-
voro. In caso, invece, di pre-
stazione di lavoro al pre-
detto operaio sarà corrispo-
sta la retribuzione per le
ore di lavoro effettivamente
eseguite con la maggiorazio-
ne del lavoro festivo di cui
all'articolo 12.

ART. 15

FERIE

Tutti i salariati fissi deb-
bono usufruire, per ogni an-
no di servizio prestato pres-
so la stessa azienda, di un
periodo di ferie retribuite
pari a 24 giorni lavorativi.

Per i giovani dai 14 ai 16
anni, in base all'articolo 23
della legge 17.10.1967 n. 977
il periodo di ferie non può es-
sere inferiore a 30 giorni.

Il periodo di ferie è frazio-
nabile in dodicesimi in caso
di servizio prestato inferiore
all'anno.

Il datore di lavoro, nello
stabilire il periodo di godi-
mento delle ferie deve tener
conto compatibilmente alle
esigenze aziendali, degli in-

teressi e dei desideri dei sa-
liariati fissi.

Per gli operai agricoli, di
cui alle lettere a) e b) del-
l'art. 2 del Patto Nazionale,
il periodo di ferie spettante
dovrà essere commisurato
alle giornate di effettivo la-
voro prestato presso l'azien-
da, in ragione di due giorna-
te di ferie per ogni 25 giorna-
te lavorative, effettiva-
mente svolte.

Il periodo di tempo con-
siderato per calcolare le
giornate di effettivo lavoro,
decorre dalla data di assun-
zione a tempo indetermina-
to o dal passaggio del la-
voratore a tempo indetermi-
nato.

Per i giovani dai 14 ai 16
anni, vale l'art. 23 della Leg-
ge n. 977 del 17.10.1967.

Il datore di lavoro, nello
stabilire il periodo di godi-
mento delle ferie deve tener
conto, compatibilmente alle
esigenze aziendali, degli in-
teressi e dei desideri dei la-
voratori.

Per gli operai agricoli an-
cora denominati salariati
fissi e per quelli a tempo in-
determinato si fa riferimen-
to a quanto stabilito dall'ar-
ticolo 19, comma 9°.

ART. 16

INTERRUZIONE

L'operaio a tempo deter-
minato ha diritto al paga-
mento delle ore di lavoro
effettivamente prestate nel-
la giornata.

Nel caso di interruzione
dovuta a causa di forza mag-
giore, le ore di lavoro pre-
state saranno retribuite so-

lo ed in quanto il datore di
lavoro abbia disposto che
l'operaio rimanga nell'azien-
da a sua disposizione.

ART. 17

SOSPENSIONE

Per le sospensioni dovute
a cause di forza maggiore
per intemperie, sfavorevole
andamento stagionale o al-
tri motivi indipendenti dalla
volontà dei datori di lavoro
e dei lavoratori si farà ri-
corso alle norme dell'art. 8
della legge 8.8.1972 n. 457.

ART. 18

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio l'o-
peraio a tempo indetermi-
nato ha diritto ad un permes-
so retribuito di dieci giorni.
Ha altresì diritto ad un per-
messo retribuito di giorni
tre in caso di decesso di pa-
renti di primo grado.

All'operaio a tempo inde-
terminato che frequenta
corsi per l'addestramento
professionale di interesse a-
grario, istituiti da Enti qua-
lificati e riconosciuti, è con-
cesso un permesso retribui-
to per il periodo di tempo
strettamente necessario alla
partecipazione al corso.

Detto periodo non potrà
superare le ore trenta per
ogni anno.

Il numero degli operai a
tempo indeterminato di o-
gni singola azienda che può
beneficiare dei permessi ne-
cessari per partecipare ai
corsi non potrà superare
nello stesso momento il nu-

mero di 1, per quelle azien-
de che hanno da 4 a 10 ope-
rai a tempo indeterminato
ed il 10% per quelle aziende
che hanno più di 10 operai
a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra
non sono conteggiabili nelle
ferie.

Le modalità relative ai
permessi degli operai a tem-
po determinato, nel caso di
frequenza ai corsi per l'ad-
destramento professionale
di interesse agrario, saran-
no stabilite nei contratti
provinciali.

ART. 19

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costitui-
scono la retribuzione sono:

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

- a) la paga base;
- b) l'indennità di contingen-
za (o l'insieme delle due
voci a) e b) ove siano
state o vengano conglo-
bate);
- c) i generi in natura o il
corrispettivo in contanti
quando vengano corri-
sposti per contratto o
consuetudine;
- d) l'incentivo di produttivi-
tà di cui all'art. 21 del
presente Patto.

Gli attuali livelli vanno ag-
giornati periodicamente con
le variazioni di scala mobile.

Agli effetti del computo
dei vari istituti economici
contrattuali, la paga giorna-
liera si ottiene dividendo
quella mensile per 26. Quel-
la oraria si ottiene dividen-

per 40 la paga settimanale.

Per gli operai agricoli a tempo determinato:

la paga base oraria o giornaliera;

l'indennità di contingenza (o l'insieme delle voci a) e b) ove siano state o vengano conglobate);

l'incentivo di produttività (v. art. 21).

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

Tale indennità, espressa in percentuale, viene fissata nella misura del 30% sull'importo della paga base, contingenza e incentivo di produttività.

Alla indennità di cui sopra (30%) va aggiunto l'importo in percentuale previsto per la indennità speciale corrispondersi agli operai, come disposto dall'articolo 23.

Tale trattamento compete 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; avrà inoltre diritto a una indennità annua di 5 giornate di salario ove presso 181 giornate annue presso la stessa azienda.

ART. 20
SCALA MOBILE
Alle retribuzioni previste dai contratti collettivi provinciali si applica l'accordo di scala mobile in vigore per il settore dell'agricoltura, il cui valore di punto è di lire 24-27-30 per i comuni, qualificati e specializzati rispettivamente.

ART. 21
INCENTIVO DI PRODUTTIVITA'
Agli operai agricoli è riconosciuto un incentivo di produttività nella misura del 3% da calcolarsi sulla retribuzione di qualifica prevista dal presente contratto collettivo provinciale.

ART. 22
13ª MENSILITA'
Agli operai già denominati salariati fissi e a quelli a tempo indeterminato (salvo le eccezioni di cui all'art. 19 ultimo comma), al termine di ogni annata agraria, spetta la 13ª mensilità pari ad un dodicesimo del salario globale annuo composto dalla paga base, contingenza, incentivo di produttività, eventuali generi in natura, valore dell'eventuale alloggio ed annessi (v. art. 19).

La tredicesima mensilità è frazionabile in dodicesimi in caso di servizio prestato inferiore all'anno.

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 13ª quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come un mese intero.

ART. 23
INDENNITA' SPECIALE
In coincidenza con le festività pasquali agli operai già denominati salariati fissi ed agli operai a tempo indeterminato deve essere corrisposta una indennità speciale pari all'importo di 60 ore della retribuzione in vigore nel mese in cui ricorre la S. Pasqua. Detta indennità è frazionabile in dodicesimi, in caso di servizio prestato inferiore all'anno.

Per gli operai avventizi e per quelli di cui all'ultimo comma dell'art. 19 l'indennità speciale è trasformata in una percentuale sulla retribuzione (paga base, indennità di contingenza, incentivo di produttività) pari al 2,90%.

ART. 24
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%
— dai 14 ai 18 anni compiuti	90%

ART. 25
SCATTI DI ANZIANITA'
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 provinciale al momento del compimento del biennio, per la qualifica di appartenenza.

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

Chiarimento a verbale sugli scatti di anzianità

Per gli operai a tempo indeterminato che matureranno gli scatti di anzianità di cui all'art. 25, la retribuzione di qualifica prevista dal contratto collettivo, aumentata dell'importo degli scatti spettanti, vale ad ogni effetto per il calcolo delle indennità e 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. 26
MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione verrà di norma, corrisposta al termine della prestazione e comunque entro il sabato per

gli avventizi, a mensilità posticipata, con eventuali acconti quindicinali, per gli ex salariati fissi o a tempo indeterminato.

ART. 27
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.

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. 28
INDENNITA' DI PERCORSO

Ai braccianti la cui residenza disti 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. 30 per giornata e per Km: in andata e ritorno eccedente i 4 Km.

ART. 29
VALORE ALLOGGIO

La valutazione dell'alloggio, anche ai fini della corresponsione della indennità di anzianità per i salariati

fissi, viene ragguagliata a L. 5.000 mensili.

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

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

ART. 30
MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 150 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione delle indennità tutte.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

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

ensi della legge il seguente rattamento:

Nel giorno dell'infortunio retribuzione completa;

Nei successivi 4 giorni di aerenza assicurativa il 60% della retribuzione.

ART. 31
PREVIDENZA
ED ASSISTENZA

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.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni contraenti si adopereranno per avorire la stipula di accordi relativi alla istituzione di norme integrative delle indennità di legge per malattie ed infortunio ai lavoratori agricoli nelle provincie che ancora ne siano prive.

ART. 32
CHIAMATA ALLE ARMI

Per la chiamata ed il richiamo alle armi dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

ART. 33
TRAPASSO DI AZIENDA

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

Gli operai agricoli conserveranno tutti i loro diritti per crediti di lavoro nei

confronti del datore di lavoro subentrante, quando non siano stati liquidati dal cessante.

ART. 34

DISCIPLINA
DEI LICENZIAMENTI
INDIVIDUALI
PER GLI OPERAI
AGRICOLI
A TEMPO
INDETERMINATO

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

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

cevimento 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 15.7.1966, n. 604, per i seguenti casi:

a) per giusta causa

Sono motivi di licenziamento per giusta causa i seguenti:

- 1) Insubordinazione grave verso il datore di lavoro o suoi rappresentanti nell'azienda;
- 2) Danneggiamenti dolosi o dovuti a grave trascuratezza agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame, agli stabili;
- 3) Assenze ingiustificate dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi oppure assenze ingiustificate con notevole frequenza e comunque per un numero

superiore ai cinque giorni nel mese;

- 4) Condanne penali per reati infamanti o che comportino lo stato di detenzione;
- 5) Furti in azienda;
- 6) Tutti i casi di gravità tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

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

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

b) Per giustificati motivi:

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

- 1) Il 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 all'articolo 34;
- 4) Sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico o della superficie aziendale;
- 5) Radicali modifiche negli ordinamenti coltu-

rali, nella organizzazione aziendale, stalle comprese, sviluppo della meccanizzazione, che comportino riduzione d'impiego di mano d'opera;

- 6) Aderenza dell'azienda a forme associate di conduzione o cooperativa di servizio;
- 7) Recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo alla sospensione di cui all'articolo 37.

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 all'articolo 34 del presente contratto.

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

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

ART. 35
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 commisurata alla anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, in ragione di 18 giornate

lavorative per ogni anno di anzianità.

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

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

La misura della indennità sopra stabilita avrà applicazione a decorrere dal termine previsto dalla norma transitoria C).

L'anzianità convenzionale per il periodo di servizio prestato non può andare oltre l'11.11.1922 e va liquidata nel modo seguente:

- a) sino al 10.11.1945 giorni 3 per ogni anno di servizio prestato;
- b) dall'11.11.1945 al 10.11.'59 gg. 5 per ogni anno di servizio;
- c) dall'11.11.1959 al 10.11.'62 gg. 7 per ogni anno di servizio;
- d) dall'11.11.1962 al 10.11.'67 gg. 10 per ogni anno di servizio;
- e) dall'11.11.1967 al 10.11.'68 gg. 12 per ogni anno di servizio;
- f) dall'11.11.1968 al 31.7.1972 gg. 14 per ogni anno di servizio;
- g) dall'1.8.1972 giorni 18 per ogni anno di servizio;
- h) g/te 5 annue per i lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 19.

In caso di morte dell'operaio agricolo l'indennità di

anzianità è dovuta agli avvenimenti di diritto in base all'articolo 122 del C.C.

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

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° elemento di cui all'art. 19.

ART. 36

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 a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

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

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

- L'assentarsi ingiustamente durante la normale esecuzione del lavoro;
- Mancato rispetto dell'ordine di servizio sul lavoro giornaliero;
- l'arretrare, 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 F.A.C.I. (Fondo Assistenza Contrattuale Inter-sindacale) c.c.p. N. 10/6522.

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

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

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'articolo 42.

ART. 37

PIANI CULTURALI

La comunicazione dei piani culturali di cui all'articolo 11 della Legge 11 marzo 1970 n. 83 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. 46 del Patto Nazionale.

ART. 38

DELEGATO DI AZIENDA

Nelle aziende che occupino più di 5 operai agricoli sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupino 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'art. 41 del presente Contratto.

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione 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 e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Dichiarazione a verbale

Le Delegazioni datoriali rappresentano 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. 39

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 l'attività sindacale svolta.

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

dei sindacati di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

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

ART. 40

PERMESSI SINDACALI

Al lavoratori dipendenti da aziende agricole, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento della attività inerenti le loro funzioni. Tali permessi saranno pari a 8 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali, tali permessi sono di due 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 8 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 5° comma dell'art. 38 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 Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

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

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

ART. 41

RIUNIONE IN 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 dieci ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su mate-

la di interesse sindacale e al lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'attore di lavoro, dirigenti sternali del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

ART. 42 COMMISSIONE PROVINCIALE

E' istituita una Commissione sindacale paritetica composta:

- N. 4 rappresentanti dei datori di lavoro, designati 2 dalla Unione Provinciale Agricoltori, 1 dalla Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, 1 dalla Unione Provinciale Contadini e Pastori;

- N. 3 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati uno per ciascuna delle Organizzazioni Provinciali sindacali contraenti, Federbraccianti-CGIL; FISBA-CISL, UISBA-UIL.

La Presidenza della Commissione dovrà essere assunta a turno da tutti i componenti, una volta dal rappresentante datoriale, una volta dal rappresentante dei lavoratori.

Dove sia possibile e sia stato trovato l'accordo, 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 uno dei componenti, 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 prevenire 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 42;

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. 43 COMMISSIONI INTERCOMUNALI

In ogni provincia sono istituite Commissioni sindacali paritetiche intercomunali così composte:

- N. 3 rappresentanti dei datori di lavoro, designati 2 dalla Unione Provinciale degli Agricoltori, 1 dalla Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti;

- N. 3 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati uno 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 Novembre 1973 al direttore del locale Ufficio Provinciale del Lavoro.

La Presidenza della Commissione dovrà essere assunta a turno da tutti i componenti, una volta dal rappresentante datoriale, una volta dal rappresentante dei lavoratori.

Le Commissioni si riuniscono ordinariamente una volta al mese ed in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da uno dei compo-

nenti, che avrà cura di indicare l'ordine del giorno.

Le Commissioni intercomunali hanno i seguenti compiti:

- a) esaminare le dichiarazioni previste dall'art. 11 della Legge 11 marzo 1970 n. 83 ai fini di prevedere i livelli occupazionali, secondo quanto disposto dall'art. 37 del presente Contratto;
- b) formulano piani per la istituzione di corsi di istruzione e riqualificazione professionale;
- c) forniscono alla Commissione Provinciale tutti gli elementi utili per il suo buon funzionamento;
- d) esercitano il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei Contratti Collettivi di lavoro e delle Leggi sociali.

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

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

Il numero e la dislocazione delle Commissioni intercomunali saranno stabiliti dalle Organizzazioni provinciali contraenti.

ART. 44 CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversie tra datore di lavoro e lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro ed in riferimento anche ai casi di cui all'Articolo 34, qualora le parti stesse non raggiungessero l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali, le quali esperiranno 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'art. 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 42.

ART. 45 CONTROVERSIE COLLETTIVE

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

ART. 46 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.

Le tabelle salariali debbono contemplare fra le altre trattenute al lavoratore, anche quelle del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

ART. 47 QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Le aziende sono inoltre 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 alla Organizzazione prescelta.

ART. 48

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 Patto Nazionale in vigore.

ART. 49

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme del presente Contratto Collettivo Provin-

ciale di Lavoro esplicano la loro efficacia dal giorno 1 marzo 1972, quella di cui all'art. 29 (Valutazione alloggio) dall'1.7.1973.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza delle presenti norme.

ART. 50

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo decorre dall'1.3.1972 e scade con il 31.12.1973.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 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.

NORMA TRANSITORIA A) (riferita all'art. 2)

Gli operai agricoli di cui alla lettera b) dell'articolo 2 che superano nel periodo che va dal 1° marzo 1972 al 28 febbraio 1973, n. 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda, passano a tempo indeterminato con la data del 1° marzo '73.