

Contratto Collettivo di Lavoro

per gli operai agricoli
delle provincie di Cagliari
e Oristano

1974

Unione Provinciale Agricoltori - Cagliari

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti - Cagliari

Alleanza 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 1974 addì 10 del mese di Dicembre, 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 Rag. Ignazio Corda Argiolas, assistiti dal Direttore Lucio Balata;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI nella persona del Presidente delegato On. Salvatore Mela, assistito dal Direttore P.A. Rolando Rabagliati;

l'ALLEANZA PROVINCIALE CONTADINI E PASTORI nella persona del suo Presidente Sig. Fulvio Sanna e del Vice Presidente Antonio Tinti,

E

la FEDERBRACCIANTI-CGIL rappresentata dai Sigg.ri Salvatore Lubrano e Antonello Mancosu;

la FISBA-CISL rappresentata dai Sigg.ri Antonio Tamburini e Italo Mereu;

la UISBA-UIL rappresentata dai Sigg. Gianni Serri e Giovanni Biccari;

si è stipulato il seguente

**CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO PER GLI
OPERA AGRICOLI
DELLE PROVINCE
DI CAGLIARI E ORISTANO**

1 9 7 4

ART. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro in adeguamento al Patto Nazionale di Lavoro 12-7-1974,

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

ART. 2

**DEFINIZIONE DEGLI
OPERA 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;

c) i salariati fissi che, alla data del 1.º settembre 1972, si trovavano in servizio presso azienda agricola, in virtù del rapporto di lavoro già disciplinato dalla Legge 533-49 e dai Contratti Collettivi Provinciali. Questi operai (ex sa-

lariati 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 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 assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto.

**IMPEGNO A VERBALE
RIFERITO all'art. 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.

Ove l'operaio agricolo abbia raggiunto le 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda necessarie per il passaggio a tempo indeterminato a cavallo di due annate solari, le giornate di lavoro effettuate a partire dall'inizio del secondo anno solare vanno computate agli effetti dell'assolvimento dell'obbligo di occupazione minima di 181 giornate dello stesso anno solare.

Le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto interverranno concordemente presso gli Enti competenti perché tale impostazione venga riconosciuta valida ai fini dell'applicazione della legge n. 457-1972.

Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare all'U.Pro.C.A.U. ed alla Sezione di Collocamento competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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 alla 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'operaio agricolo a tempo determinato 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 di 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).

ART. 6 PERIODO DI PROVA

L'operaio 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'operaio 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'operaio 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'operaio è tenuto a conservare in buono stato gli at-

trezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e rispondere delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

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'operaio 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 pratica o per titolo, che consentano loro di eseguire una

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

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

c) **Comuni:** Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali. Corrispondentemente i lavori che ricorrono nelle aziende agricole si classificano in:

- 1) Lavori propri dei lavoratori specializzati;
 - 2) Lavori propri dei lavoratori qualificati;
 - 3) Lavori propri dei lavoratori comuni;
- Specializzati**

Sono specializzati i conduttori di macchine agricole e operatrici, autoveicolo, meccanico, motorista, conduttore di caldaie, fuochista, elettricista, frigorista, muratore (compresi i costruttori di muro a secco), falegname, carpentiere, bottaio, fabbro, frantoiano, casaro, cantiniere, idrovorista, capo irrigatore, capo stalla, innestatore, potatore, frutticoltore, vivaista, ortolano, addetto alle colture ortive avvincentate), il lavoratore localmente chiamato «sozzu», compreso colui che cura la tenuta delle giornaliere ed ha la responsabilità della esecuzione dei lavori (capo operaio), specialisti addetti a

gli 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 gestiscano più di 2 mila ettari di superficie.

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

Qualificati

Sono quei lavoratori che pur svolgendo le stesse mansioni degli Specializzati non hanno esperienze, responsabilità ed autonomia nella esecuzione dei lavori che eseguono sotto sorveglianza e guida degli Specializzati, del conduttore, del capo squadra, quali i trattoristi semplici con patente B (compresa), gli addetti alle macchine operatrici in genere e ai motocoltivatori; gli addetti al bestiame non brado, i guardiani, ivi comprese le guardie giurate, i lavoratori aventi mansioni di fiducia, magazziniere responsabile dei materiali che gli

vengono dati in consegna con l'obbligo della tenuta dei documenti relativi, gli addetti ai vivai e alle colture ortive, ai lavori di rimboschimento, al frangivento e guardiafuoco, gli irrigatori, il secondo pastore, l'aiuto casaro, l'aiuto cantiniere, l'aiuto frantoiano, gli addetti alla somministrazione di antiparassitari, anticrittogamici e diserbanti.

Comuni

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

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

LAVORI DISAGIATI E PESANTI

Per i lavori disagiati e pesanti 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 fornisca adeguati indumenti protettivi.

Sono considerati lavori disagiati e pesanti i seguenti:

a) dicioccamento;

b) carico e scarico di merci voluminose e pesanti;

c) lavori manuali di apertura fossi per l'impianto di vigneti, frutteti e frangivento e profondi drenaggi;

d) scalzatura delle vigne;

e) pulizia dei canali, collettori e scoline di bonifica non in presenza d'acqua;

f) carico e scarico dello stallatico;

g) tutti i lavori di falciatura e imballo foraggi a mano;

h) lavori all'interno dei silos per stivatura manuale o estrazione di foraggi;

i) spandimento manuale della 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 bordolese e polveri rameiche).

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 viene lasciata alle parti la facoltà di concordare per la maggiorazione di percentuale o per la riduzione di 2/h di lavoro giornaliero.

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.

Al 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. 11

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.

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.

Per i lavori nocivi vale l'ultimo comma dell'Art. 9.

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 semi-brado

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 vaccaro sarà di 14 capi oltre gli allevi e nel caso che l'addetto debba provvedere all'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 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 soprannumero a una adeguata riduzione di mansioni oppure al compenso corrispondente al maggior lavoro che la eccedente dotazione comporta.

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%
- lavoro straor. festivo 45%
- lavoro festivo notturno 50%

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

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche del 3.º 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 atto 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%.

INTERPRETAZIONE DELL'ART. 12 per quanto concerne le maggiorazioni percentuali per straordinario ecc.

Le maggiorazioni sono superiori a quelle indicate dal Patto Nazionale perché preesistenti in Provincia nella misura indicata nell'Art. 12 fin dal 1970 e che quindi costituiscono una condizione di miglior favore.

**ART. 13
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. 14
GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il primo dell'anno;
- 2) il giorno dell'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 Domini;

- 8) il 1.º 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 della Assunzione della B.V. Maria;
- 12) il 1.º novembre, giorno di Ognissanti;
- 13) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
- 14) l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione;
- 15) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 16) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 17) 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, n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1.º maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopracitate, è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato di cui all'art. 2 del Patto 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. 19 il trattamento economico spettante all'operaio a tempo determinato per le festività sopraelencate è soddisfatto con la percentuale prevista dall'arti-

colo 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 12.

**ART. 15
FERIE**

Gli operai a tempo indeterminato (Sal. Fissi) debbono usufruire, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, di un periodo di ferie retribuite pari a 26 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 essere inferiore a 30 giorni.

Il periodo di ferie è frazionabile in dodicesimi in caso di servizio prestato inferiore all'anno.

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

Per gli operai agricoli, di cui alle lettere a) e b) dell'Art. 2 del Patto Nazionale, ove non percepiscano il salario comprensivo del 3.º Elemento, il periodo di ferie spettante dovrà essere commisurato alle giornate di effettivo lavoro prestato presso l'Azienda, in ragione di due giornate di ferie per ogni 23 giornate lavorative, effettivamente svolte.

Il periodo di tempo considerato per calcolare le giornate di effettivo lavoro, de-

corre dalla data di assunzione a tempo indeterminato o dal passaggio del lavoratore a tempo indeterminato.

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

Per gli operai agricoli ancora denominati salariati fissi e per quelli a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto stabilito dall'Art. 19, comma 9.

**ART. 16
INTERRUZIONE**

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. 17
SOSPENSIONE**

Per le sospensioni dovute a cause di forza maggiore per intemperie, sfavorevole andamento stagionale o altri motivi indipendenti dalla volontà dei datori di lavoro e dei lavoratori si farà ricorso alle norme dell'art. 8 della legge 8-8-1972, n. 457.

INTERPRETAZIONE DEGLI ARTT. 16 e 17

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. 18
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 per l'addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti e corsi di ricupero scolastico nella misura di ore sessanta annue, è concesso un permesso retribuito.

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

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

**ART. 19
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 corrispettivo in contanti quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;

d) l'incentivo di produttività di cui all'Art. 21 del presente Contratto.

Gli attuali livelli vanno aggiornati periodicamente con le variazioni di scala mobile.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria 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. 21).

All'operaio compete inoltre una indennità (3.º elemento) pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività 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 32% sull'insieme della paga base, contingenza e incentivo di produttività.

Alla indennità di cui sopra (32%) va aggiunto l'importo in percentuale previsto per la indennità speciale da 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; AVRA' INOLTRE DIRITTO A UNA INDENNITA' ANNUA DI 5 GIORNATE DI SALARIO OVE PRESTI 181 GIORNATE ANNUE PRESSO LA STESSA AZIENDA.

ART. 20 SCALA MOBILE

Alle retribuzioni previste dal presente Contratto Collettivo Provinciale si applica lo 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

13.a 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 13.a 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.

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 120 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 5,80%.

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 D'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 tre.

CHIARIMENTO A VERBALE SUGLI SCATTI DI ANZIANITA'

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

Per la busta paga si applicano le norme di legge (L. 5-1-1953, n. 4).

ART. 27

COTTIMO

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

ART. 28

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. 29

INDENNITA' DI PERCORSO

Ai lavoratori a tempo determinato la cui residenza disti dalla 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. 30

VALORE ALLOGGIO

La valutazione dell'alloggio, anche ai fini della corresponsione della indennità di anzianità, per i salariati fissi o a tempo indeterminato, 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. 31

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso o a tempo indeterminato 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 sensi della legge, il seguente trattamento:

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

ART. 32

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.

Visto l'Art. 32 del Patto Nazionale 12-7-1974, viene istituita la CASSA INTEGRAZIONE EXTRA LEGEM PER MALATTIE E INFORTUNI.

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

ART. 33 CHIAMATA ALLE ARMI

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

ART. 34 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. 35 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 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, la materia dei licenziamenti per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del C.C. è 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 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 15-7-'66, 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.º 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. 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 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.

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

ART. 36 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 25 giornate lavorative per ogni anno di anzianità.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione della indennità di an-

zianità 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.

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 10-11-1959 gg. 5 per ogni anno di servizio;

c) dall'11-11-1959 al 10-11-1962 gg. 7 per ogni anno di servizio;

d) dall'11-11-1962 al 10-11-1967 gg. 10 per ogni anno di servizio;

e) dall'11-11-1967 al 10-11-1968 gg. 12 per ogni anno di servizio;

f) dall'11-11-1968 al 31-7-'72. gg. 14 per ogni anno di servizio;

g) dall'1-8-1972 giorni 18 per ogni anno di servizio;

h) dal 12-7-1974 giorni 25 per ogni anno di servizio;

i) giornate 5 annue per i lavoratori di cui all'ultimo comma dell'Articolo 19.

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

Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, por-

cile, 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 del raccolto 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. 19, salva la indennità di g.te 5 come previsto nell'ultimo comma dell'Art. 19.

ART. 37 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'arrecare, per negligenza, lievi danni alle attrezzature, bestiame e scorte dell'azienda.

*Con riserva di
Sopra azienda*

Gli Importi delle multe e le trattenute che non com-
rino risarcimento di danni,
ranno devoluti al Fondo as-
tenza extra legem.

Con la multa pari all'im- porto di una giornata di lavoro:

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

Sorgendo controversia a
guito dell'applicazione del-
sanzioni disciplinari si pro-
derà al tentativo di concia-
zione secondo l'articolo 45.

ART. 38 ANI CULTURALI

La comunicazione dei piani
lturali di cui all'articolo 11
lla Legge 11 marzo 1970 n.
1, valendosi dei moduli loro
rniti nel mese di settembre
ciascun anno dagli uffici
munali del lavoro, con la
dicazione del fabbisogno
antitativo e qualitativo di
anodopera e le altre indi-
azioni previste dalla legge
essa, sarà effettuata oltre-
ré alle Commissioni locali
collocamento, anche alle
ommissioni intercomunali
er gli scopi previsti dal pun-
a) dell'art. 49 del Patto
azionale.

ART. 39 ELEGATO DI AZIENDA

Nelle aziende che occupino
ù di 5 operai agricoli sarà
etto un delegato d'azienda
ell'ambito di ciascuna delle
rganizzazioni dei lavoratori
rmatarie del presente Con-
atto.

Nelle aziende che occupino

più di 75 operai agricoli sarà
eletto un secondo delegato
d'azienda nell'ambito di cia-
scuna delle Organizzazioni
dei lavoratori firmatarie del
presente Contratto.

I delegati dovranno essere
eletti da e fra i lavoratori oc-
cupati 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 riunio-
ne unica dei lavoratori della
azienda o mediante riunioni
separate per singoli raggrup-
pamenti sindacali.

I nominativi dei delegati e-
letti saranno comunicati con
lettera dalle Organizzazioni
provinciali o territoriali sinda-
cali dei lavoratori interessate
alle Organizzazioni provincia-
li dei datori di lavoro (ade-
renti alle Organizzazioni da-
toriali firmatarie del presente
Contratto), ai delegati stessi
e per conoscenza alle dire-
zioni aziendali. I delegati en-
trano in funzione dalla data
in cui perviene la comunica-
zione.

Le Organizzazioni provin-
ciali datoriali, a loro volta,
dovranno comunicare alle ri-
spettive 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 dire-
zione aziendale le misure at-
te a prevenire gli infortuni e
le malattie professionali e ad
adozzare opportune condizioni
igienico sanitarie e sociali di
competenza del conduttore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Delegazioni datoriali
rappresentano la esigenza
che, agli effetti della decor-
renza della tutela del delega-
to di azienda, l'elezione dello
stesso delegato sia immedia-
tamente comunicata al datore
di lavoro.

ART. 40

TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA

Il delegato di azienda non
può essere licenziato o tra-
sferito dall'azienda in cui è
stato eletto, né colpito da mi-
sure disciplinari e/o da san-
zioni di carattere economico,
in costanza del rapporto di
lavoro, per motivi attinenti la
attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavo-
ro i provvedimenti disciplinari
a carico del delegato non
possono essere resi esecutivi
se non dopo l'esame e l'in-
tesa delle Organizzazioni sin-
dicali di appartenenza del
delegato e del datore di la-
voro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ART. 41

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, membri di or-
ganismi direttivi nazionali o
provinciali ed ai delegati a-
ziendali, debbono essere con-
cessi permessi retribuiti per
l'espletamento della attività i-
nerente le loro funzioni. Tali
permessi saranno pari a 10

ore mensili per i lavoratori
membri di organismi direttivi
sindacali provinciali o nazio-
nali; i permessi stessi posso-
no essere cumulabili entro il
periodo massimo di un tri-
mestre.

Per i lavoratori che siano
delegati aziendali, tali per-
messi sono di 3 ore mensili
e possono essere cumulabili
entro il periodo massimo di
un quadrimestre.

I dirigenti sindacali di cui
sopra hanno diritto a permes-
si non retribuiti per la parte-
cipazione a trattative sinda-
cali o a congressi e convegni
di natura sindacale in misu-
ra non inferiore a 8 giorni
all'anno.

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

Fermo restando quanto pre-
visto dal 5.º comma dell'Art.
39 relativo alla comunicazione
dei nominativi dei delegati di
azienda, la notificazione dei
nominativi dei lavoratori, mem-
bri di organismi direttivi na-
zionali o provinciali, deve es-
sere effettuata con lettera
dalle Organizzazioni sindacali
dei lavoratori alle direzioni a-
ziendali.

I diritti di cui al presente
articolo decorrono dalla data
in cui perviene la comunica-
zione.

I permessi retribuiti spet-
tanti ai sensi del presente ar-
ticolo non subiranno varia-
zioni nella loro entità in caso
di successione nella carica.

ART. 42

RIUNIONE DI AZIENDA

I lavoratori hanno diritto di
riunirsi nell'ambito dell'azien-
da agricola in cui prestano la
loro opera fuori dell'orario di
lavoro nonché durante l'ora-
rio di lavoro nei limiti di 12
ore annue regolarmente re-
tribuite.

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

Alle riunioni possono parte-
cipare, previo avviso al dato-
re di lavoro, dirigenti esterni
del sindacato che ha costitui-
to la rappresentanza sindaca-
le aziendale.

ART. 43

COMMISSIONE PROVINCIALE

E' istituita una Commis-
sione sindacale paritetica così
composta:

— n. 3 rappresentanti dei
datori di lavoro, designati: 1
dalla Unione Provinciale Agri-
cultori, 1 dalla Federazione
Provinciale dei Coltivatori Di-
retti, 1 dall'Alleanza Provin-
ciale Contadini e Pastori;

— n. 3 rappresentanti dei
lavoratori agricoli, designati
uno per ciascuna delle Orga-
nizzazioni Provinciali sindaca-
li contraenti, Federbraccianti-
CGIL, FISBA-CISL, UISBA-
UIL.

La Presidenza della Com-
missione dovrà essere assun-
ta a turno da tutti i compo-
nenti, una volta dal rappre-
sentante datoriale, una volta
dal rappresentante dei lavo-
ratori.

Dove sia possibile e sia
stato trovato l'accordo, potrà
partecipare ai lavori della
Commissione un rappresen-
tante dell'Ufficio Provinciale
del Lavoro e della Massima
Occupazione.

Tale Commissione si riuni-
sce 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 so-
no i seguenti:

1) accertare tempestivamen-
te, prima dell'inizio di ogni
annata agraria, le condizioni
del mercato del lavoro e pre-
venire le possibilità di im-
piego della manodopera agri-
cola;

2) procedere a studi siste-
matici sulla situazione agrico-
la esistente nella provincia
allo scopo di avanzare con-
crete proposte per l'aumento
dei livelli di occupazione, per
l'addestramento professiona-
le, per il miglioramento in ge-
nere delle condizioni sociali
dei lavoratori agricoli (corsi,
cantieri, opere pubbliche, ca-
se, scuole, luce, viabilità,
ecc.).

3) Esaminare eventuali ri-
corsi concernenti le qualifi-
che professionali, in forza ed
in applicazione dei criteri fis-
sati dalle relative norme del
Contratto Collettivo provincia-
le di lavoro, nonché le even-
tuali vertenze demandate dal-

e 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. 44

COMMISSIONI INTERCOMUNALI

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

— n. 3 rappresentanti dei datori di lavoro, designati 1 dalla Unione degli Agricoltori, 1 dalla Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, 1 dall'Alleanza Contadini e Pastori;

— 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 1974, al Direttore del locale Ufficio Provinciale del Lavoro.

La Presidenza della Commissione dovrà essere assunta a turno da tutti i componenti, una volta dal rappre-

sentante datoriale, una volta dal rappresentante dei lavoratori.

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

Le Commissioni intercomunali hanno i seguenti compiti:

a) Esaminare le dichiarazioni previste dall'art. 11 della Legge 11 marzo 1970 n. 83 ai fini di prevedere i livelli occupazionali, secondo quanto disposto dall'Art. 38 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. 45

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 35 qualora le parti stesse non raggiungano 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 43.

ART. 46

CONTROVERSIE 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. 47

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 tratte tenute al lavoratore, anche quelle dovute ai sensi del precedente comma.

ART. 48

QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In conformità dell'art. 26 della Legge 300 del 20.5.1970 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 dele-

ga stessa inviando gli importi, con garanzia di riservatezza, alla Organizzazione prescelta.

ART. 49

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. 50

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme del presente Contratto Collettivo di Lavoro esplicano la loro efficacia dal giorno 1 Luglio 1974.

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

ART. 51

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo decorre dall'1-1-1974 e scade il 30-6-1976.

Eso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato 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.

Le organizzazioni contraenti:

**Unione Prov. Agricoltori
Federazione Prov.le CC.DD.
Alleanza Contadini e Pastori
La Federbraccianti-CGIL
La FISBA-CISL
La UISBA-UIL**

ALLEGATO UNO

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

Il giorno 10 DICEMBRE 1974 in CAGLIARI

t r a

l'Unione Provinciale Agricoltori rappresentata dal suo Presidente Avv. Piero Tolasulis, assistito dal Direttore Sig. Lucio Balata; la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti rappresentata dal suo Presidente delegato On. Salvatore Mela assistito dal Direttore P. A. Rolando Rabagliati;

l'Alleanza Provinciale Contadi-

i e Pastori rappresentata dal
uo Presidente Sig. Fulvio
anna e dal Vice Presidente
ntonio Tinti;

e

1 FISBA-CISL rappresentata
ai Sigg.ri Antonio Tamburini
italo Mereu;

2 FEDERBRACCIANTI-CGIL
appresentata dai Sigg.ri Sal-
atore Lubrano e Antonello
fancosu;

3 UISBA-UIL rappresentata
ai Sigg.ri Giovanni Biccaj e
lianni Serri,

i è stipulato il seguente:

ACCORDO SINDACALE

ART. 1

Le Organizzazioni contraen-
ti, in applicazione dell'articolo
2 del Patto Nazionale e del-
l'art. 32 del C.C.P.L. stipulato
il 10 Dicembre 1974, tenuto
conto di quanto dispone l'art.
1 della Legge n. 334 del 12
marzo 1968, recante norme
per l'accertamento dei lavo-
ratori agricoli aventi diritto
alle prestazioni previdenziali
l'accertamento dei Contri-
buti Unificati in agricoltura e
la Legge 8-9-1972, n. 457,
istituiscono un FONDO PER
LA INTEGRAZIONE DELLA
INDENNITA' GIORNALIERA
IN CASO DI INFORTUNIO E
IN MALATTIA NELL'AMBITO
DELLE ASSICURAZIONI SO-
CIALI OBBLIGATORIE, NON-
CHE' UN CONTRIBUTO PER
LA ASSISTENZA CONTRAT-
TUALE PROVINCIALE che le
organizzazioni firmatarie svol-
gono a favore e tutela delle
spettive categorie in appli-
cazione di leggi, regolamenti
e contratti collettivi.

ART. 2

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

ART. 3

A tutti gli operai agricoli
della provincia (a tempo de-
terminato ed indeterminato),
verrà corrisposta una inden-
nità giornaliera integrativa di
quella loro corrisposta dal-
l'I.N.A.M. e dall'I.N.A.I.L. a
decorrere dall'1-1-1976.

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

— 500 dal 4.o al 20.o gior-
no di infermità;
— 700 dal 21.o al 180.o
giorno di infermità.

ART. 4

In caso di morbidità ecce-
zionale e comunque supe-
riore a quella ragionevolmen-
te preventivata dalle Organiz-
zazioni contraenti, l'indennità
integrativa potrà essere ridot-
ta.

Qualora le indennità di ma-
lattia e infortunio erogate dal-
l'INAM e dall'INAIL dovessero
subire un aumento in appli-
cazione di norme legislative,
le Associazioni stipulanti si
riservano di esaminare il pre-
sente Accordo, fermo restan-
do quanto disposto dai suc-
cessivi articoli 5 e 6.

Altrettanto sarà fatto in ca-
so di gestione deficitaria del-
la Cassa.

ART. 5

Il Fondo per l'assistenza
extra legem di cui all'art. 1,
è costituito da un contributo
posto a carico dei datori di
lavoro e dei lavoratori da essi
dipendenti, nella misura glo-
bale di L. 50, di cui L. 30 a
carico dei datori di lavoro e
L. 20 a carico dei lavoratori
agricoli per ogni giornata di
effettivo lavoro accertato ai
fini dei contributi unificati.

La quota a carico dei lavo-
ratori viene detratta dal sala-
rio giornaliero ed è riportata
nelle tabelle salariali in vi-
gore.

ART. 6

Il Fondo per l'Assistenza
Contrattuale di cui all'art. 1
del presente Accordo, viene
fissato in L. 100 per ogni
giornata di lavoro accertata
ed assicurata, è farà carico
per L. 70 al datore di lavoro
e L. 30 al lavoratore.

Il contributo sarà versato in-
tegralmente dal datore di la-
voro, il quale dovrà trattenere
la quota a carico del lavora-
tore detraendola dal salario
giornaliero nella misura su
indicata e che sarà riportata
nelle tabelle salariali in vi-
gore.

ART. 7

Il contributo globale gior-
naliero di cui agli artt. 5 e 6
sarà dovuto dalle aziende a-
gricole siano esse di perso-
ne fisiche che giuridiche, en-
ti, società ecc. che operano
in provincia di Cagliari e
Oristano. La esazione viene
affidata al Servizio Contributi
Agricoli Unificati in conformi-
tà del numero di giornate
accertate dall'Ufficio Contri-
buti 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 pre-
stazioni integrative di cui al-
l'art. 3.

ART. 10

Il gettito di contributo di
cui all'art. 6 al netto delle
spese necessarie al funziona-
mento del Comitato che do-
vrà gestire il fondo (affitto
sede, e relativo arredamento,
spese postali telegrafiche,
controllo elenchi datori di la-
voro e lavoratori, spese per-
sonale ecc.) e delle spese di
esazione, è destinato alle Or-
ganizzazioni Sindacali con-
traenti, suddiviso secondo gli
accordi che saranno presi
dalle stesse.

ART. 11

Per l'amministrazione e la
gestione dei fondi come so-
pra istituiti, nonché per le
erogazioni dell'indennità ai
lavoratori, le Organizzazioni
contraenti costituiscono un
Comitato di gestione con se-
de presso l'Unione Prov. Agri-
cultori di Cagliari.

Detto Comitato sarà forma-
to da 1 rappresentante di cia-
scuna delle Organizzazioni
firmatarie del presente Accor-
do.

Il Comitato elegge nel suo
seno 1 Presidente ed 1 Se-
gretario i quali, con firma
congiunta, eseguono le deli-
berazioni del Comitato stesso
e ne avranno la rappresen-
tanza legale.

ART. 12

Per ottenere l'indennità i
lavoratori aventi diritto do-
vranno presentare domanda
alla Cassa, personalmente o
tramite le Associazioni Sinda-
cali, con accluso il documen-
to ricevuto dall'INAM e dalla
INAIL, attestanti il numero di
giornate indennizzate dai pre-
detti Istituti.

Tale domanda dovrà essere
presentata non oltre 30 giorni
dalla data di riscossione del-
l'indennità liquidata dall'Isti-
tuto stesso.

Il Comitato, verificato il ver-
samento dei contributi da
parte dei datori di lavoro, ero-
gherà l'indennità dovuta.

ART. 13

Le Organizzazioni con-
traenti stipuleranno apposita
Convenzione con il Servizio
C.A.U. per disciplinare tutte le
modalità inerenti la esazione
ed il versamento dei contri-
buti di cui agli artt. 5 e 6.

ART. 14

I contributi di cui agli artt.
5 e 6 riscossi dal Servizio
C.A.U. dovranno confluire a
cura dello stesso Servizio, in
appositi conti correnti banca-
ri intestati uno alla «Cassa
Integrazione» e l'altro a «As-
sistenza Contrattuale» presso
la Banca Nazionale del La-
voro.

ART. 15

Il presente Accordo Sinda-
cale decorrerà per i suoi ef-
fetti dall'1-1-1975 e si intende
a tempo indeterminato con
facoltà di disdetta da parte
dei contraenti entro il 30 Ago-
sto di ciascun anno, mentre
eventuali modifiche relative
alle riscossioni ed erogazioni
dei contributi di cui agli artt.
5 e 6 saranno legate alle ri-
sultanze dei bilanci consun-
tivi annuali.

Letto, confermato, sotto-
scritto.

Unione Prov. Agricoltori
Federazione Prov.le CC.DD.
Alleanza Contadini e Pastori
La Federbraccianti-CGIL
La FISBA-CISL
La UISBA-UIL

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 Con-
tratto 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:

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

La retribuzione sarà corrisposta con le modalità previste dall'art. 19 del vigente Con-
tratto Collettivo.
Letto, approvato e sottoscritto.

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

(1) Indicare se Comune, Qualificato - Specializzato.

PROSPETTO PAGA N. _____

(Art. 26 del Contratto Collettivo)

(Generalità del datore di lavoro)

(Denominazione dell'azienda)

(Nome e Cognome del dipendente)

(Età)

(Categoria)

(Mansioni)

Prestazioni eseguite dal _____ al _____
del mese di _____ anno _____

LAVORO ORDINARIO	Ore _____ a L. _____ L. _____
— Compensi vari:	
Festività retribuite	N. _____ a L. _____ L. _____
Maggiorazione per ore di lavoro eseguite come (1)	Ore _____ a L. _____ L. _____
Maggiorazione per ore di lavoro Disagiato, nocivo o pesante	Ore _____ a L. _____ L. _____
Lavoro straordinario	Ore _____ a L. _____ L. _____
Lavoro notturno	Ore _____ a L. _____ L. _____
Lavoro domenicale o festivo	Ore _____ a L. _____ L. _____
Indennità mancata abitazione	_____ L. _____
— Permessi retribuiti goduti:	_____ L. _____

TOTALE LORDO L. _____

Trattenute:

Fondo Adeguamento pensioni e

Assistenza Contrattuale

gg. _____ a L. _____

F.I.M.I.A.C.

Ritenute sindacali al netto ritenute erariali

L. _____

TOTALE NETTO CORRISPOSTO L. _____

(1) Indicare la eventuale mansione superiore che ha comportato un aumento di paga.

Dichiaro di aver ricevuto oggi _____ il prospetto
paga di cui sopra e di averlo riscontrato esatto.

IL DIPENDENTE

ALLEGATO QUATTRO

IL SUSSIDIO DI DISOCCUPAZIONE

Hanno diritto al sussidio di disoccupazione tutti i lavoratori agricoli iscritti negli ELENCHI ANAGRAFICI assunti a tempo determinato, che abbiano effettuato un minimo di 102 giornate lavorative nel biennio e che risultino iscritti negli Elenchi Anagrafici per l'anno cui si riferisce l'indennità.

Il sussidio di disoccupazione è attualmente di due tipi:

SUSSIDIO ORDINARIO

Ad esso hanno diritto tutti i lavoratori agricoli che effettuano nell'anno un numero di giornate maggiore di 51 e minore di 151.

L'indennità giornaliera è di L. 800 maggiorata degli assegni familiari per le persone a carico. Spettano tante giornate di indennità quante sono quelle che risultano dalla differenza tra 270 e il numero di giornate prestate nell'anno e risultanti dagli elenchi anagrafici. La indennità stessa viene corrisposta per un massimo di 180 giornate l'anno.

Anche i contributi versati in settori diversi da quello agricolo possono essere utilizzati per il raggiungimento del diritto sempreché i contributi agricoli siano prevalenti.

TRATTAMENTO SPECIALE

Ad esso hanno diritto tutti i lavoratori agricoli assunti a tempo determinato che effettuano nel corso dell'anno solare 151 giornate di lavoro che risultino iscritti negli elenchi anagrafici anche nell'anno precedente.

Esso è pari al 60% della retribuzione media giornaliera convenzionale, calcolata sulla media delle retribuzioni previste per ciascuna qualifica dal CCPL in vigore al 30 ottobre dell'anno precedente (Decreti Ministeriali fissano i salari provinciali anno per anno), ed è corrisposto per un massimo di 90 giornate in sostituzione del sussidio ordinario di disoccupazione. Le giornate eventualmente eccedenti le 90 vengono indennizzate con il sussidio ordinario di disoccupazione.

Per la corresponsione del trattamento speciale di disoccupazione valgono le stesse norme in vigore per la corresponsione del sussidio ordinario.

Ai fini del raggiungimento delle 151 giornate necessarie per il conseguimento del trattamento speciale, le giornate prestate in agricoltura sono sommabili a quelle prestate in attività non agricola, sempreché le giornate agricole siano prevalenti sulle altre.

I periodi per i quali il trattamento speciale di disoccupazione è corrisposto, sono considerati d'ufficio ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione e della determinazione della sua misura.

LA CASSA INTEGRAZIONE

Agli operai agricoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato è dovuto un trattamento sostitutivo della retribuzione per le giornate di lavoro non prestate a causa di sospese temporanee del lavoro, non dovute alla volontà dei datori di lavoro e dei lavoratori.

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 corresponsione degli assegni familiari.

Per il diritto alla cassa integrazione non occorre aver affettuato 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.

L'importo mensile degli assegni è di L. 8.060 per ogni figlio o equiparato; per il coniuge; per ogni genitore o equiparato.

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 CINQUE

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 LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

Art. 1 - LIBERTA' 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 del 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 rispondano 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'ispettorato 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'ispettorato 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'ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato 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 ferma 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 conferisca mandato, la costituzione, tramite

ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione 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 rivoltagli 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 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'INTEGRITA' 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 di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate 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 richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 - ATTIVITA' CULTURALI RICREATIVE E ASSISTENZIALI

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

Art. 12 - ISTITUTI DI PATRONATO

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal 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 e 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 rattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai 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 LIBERTA' SINDACALE

Art. 14 - DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITA' 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 pretore, 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 altrimenti, 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 di lavoro 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 conferisca 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'ATTIVITA' SINDACALE

Art. 19 - COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

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

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

b) delle associazioni sindacali, 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 azien-

dali 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 unitariamente 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 al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione 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 rappresentanti 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 precedenzae 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 dispo-

ste 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 decida 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 capitolati 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 del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del 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 applicata 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. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

I N D I C E

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI

Art. 1 - Oggetto del Contratto	pag. 3
Art. 2 - Definizione degli operai agricoli	» 3
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	» 4
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 - Mansioni e cambiamento di qualifica	» 6
Art. 11 - Orario di lavoro	» 6
Art. 12 - Lavoro straordinario, festivo, notturno	» 7
Art. 13 - Riposo settimanale	» 8
Art. 14 - Giorni festivi	» 8
Art. 15 - Ferie	» 8
Art. 16 - Interruzioni	» 9
Art. 17 - Sospensioni	» 9
Art. 18 - Permessi straordinari	» 9
Art. 19 - Retribuzione	» 9
Art. 20 - Scala mobile	» 10
Art. 21 - Incentivo di produttività	» 10
Art. 22 - 13.a mensilità	» 10
Art. 23 - Indennità speciale	» 10
Art. 24 - Classificazione e retribuzione per età	» 10
Art. 25 - Scatti di anzianità	» 10
Art. 26 - Modalità di pagamento della retribuzione	» 11

Art. 27 - Cottimo	pag. 11
Art. 28 - Rimborso spese e diarie	» 11
Art. 29 - Indennità di percorso	» 11
Art. 30 - Valore alloggio	» 11
Art. 31 - Malattie e infortuni	» 11
Art. 32 - Previdenza, assistenza ed integrazione trattamento di malattia ed infortunio	» 11
Art. 33 - Chiamata e richiamo alle armi	» 12
Art. 34 - Trapasso di azienda	» 12
Art. 35 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato	» 12
Art. 36 - Indennità anzianità	» 13
Art. 37 - Norme disciplinari	» 13
Art. 38 - Piani colturali	» 14
Art. 39 - Delegato d'azienda	» 14
Art. 40 - Tutela del delegato d'azienda	» 14
Art. 41 - Permessi sindacali	» 14
Art. 42 - Riunioni in azienda	» 15
Art. 43 - Commissione provinciale	» 15
Art. 44 - Commissioni intercomunali	» 16
Art. 45 - Controversie individuali	» 16
Art. 46 - Controversie collettive	» 17
Art. 47 - Contributo contrattuale	» 17
Art. 48 - Quote sindacali per delega	» 17
Art. 49 - Condizioni di miglior favore	» 17
Art. 50 - Efficacia del Contratto	» 17
Art. 51 - Durata del Contratto	» 17
— ALLEGATO N. 1 (accordo extralegem)	» 17
— ALLEGATO N. 2 (contratto individuale)	» 20
— ALLEGATO N. 3 (prospetto paga)	» 21
— ALLEGATO N. 4 (sussidio di disoccupazione, cassa integrazione, assegni familiari)	» 22
— ALLEGATO N. 5 (Legge 300: Statuto dei Lavoratori)	» 24