

# **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

---

---

**per i salariati fissi  
braccianti semi-fissi  
e avventizi della  
provincia di Cagliari - 1970**

---

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

scuna scadenza, mediante l'indicazione dello stato d'uso.

Il bracciante avventizio è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli sarà trattenuto sulle sue spese.

#### ART. 7

#### PERIODO DI PROVA

Per il salario fisso la durata del periodo di prova non potrà essere superiore

26 giorni lavorativi per i salariati specializzati;

15 giorni lavorativi per i salariati qualificati;

10 giorni lavorativi per i salariati comuni.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di solvere il contratto, in qualsiasi momento e senza reavviso, con diritto del saturato a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il saturato si intende confermato per il periodo ed alle condizioni previste dal contratto collettivo e dal contratto individuale.

#### ART. 8

#### ATREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al saturato fisso e al bracciante semifisso gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli. Gli attrezzi ed utensili debbono essere annotati sul libretto sindacale con

l'indicazione dello stato d'uso.

Il bracciante avventizio è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli sarà trattenuto sulle sue spese.

#### ART. 9

#### LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Sul libretto sindacale di lavoro, a cura del datore di lavoro ed alla presenza del saturato fisso, dovranno essere annotati la qualifica, gli eventuali passaggi di qualifica, la corresponsione di conti, nonché ogni altra registrazione inerente il rapporto di lavoro del saturato stesso.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal saturato fisso presso le rispettive organizzazioni sindacali ed esperienza.

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

Per i braccianti semifissi le organizzazioni provinciali contraenti terranno conto della situazione ambientale, dell'ampiezza delle aziende, e di ogni altro elemento di valutazione, ai fini della istituzione del libretto sindacale di lavoro.

## TITOLO II

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Art. 10

#### CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI AGRICOLI E DEI LAVORI

I salariati fissi, i braccianti semifissi e gli avventizi si classificano come segue:

- a) specializzati;
- b) qualificati;
- c) comuni.

Sono specializzati i lavoratori che, in possesso o non di titolo, rilasciato da scuole professionali di agricoltura, hanno acquisito capacità ed esperienza che consentano la esecuzione a regola d'arte dei lavori inerenti la specializzazione conseguita.

Sono qualificati i lavoratori che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali di agricoltura, sono capaci di eseguire a regola d'arte lavori di minor impegno e responsabilità di quelli previsti per gli specializzati, ma sempre richiedenti particolari attitudini ed esperienza.

Sono comuni i lavoratori che, non essendo in possesso dei requisiti degli specializzati e dei qualificati non rientrano in dette categorie.

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.

#### Sono specializzati

Conduttori di macchine agricole, operatrici, autovechi, 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 avvicendate), il lavoratore localmente chiamato "sozzi", compreso colui che cura la tenuta delle giornaliere ed ha la responsabilità della esecuzione dei lavori (capo operaio), specialisti addetti agli allevamenti razionali di pollame, conigli e suini con mansioni inerenti la cura e manutenzione degli impianti di incubazione, formulazione e preparazione integrale mangimi, somministrazione di disinfestanti e medicinali, macellazione, cottura e confezione dei prodotti.

Rientrano tra gli specializzati le guardie giurate di aziende agricole od enti proprietari o che gestiscono 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 culturali; 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 esperienza, responsabilità ed autonomia nella esecuzione dei lavori che seguono sotto sorveglianza e guida degli Specializzati, del conduttore, del capo squadra, quali i traghetti 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, ai frangivento e guardiafuoco, gli irrigatori, il primo pastore (colui che ha la responsabilità del gregge e che provvede alla munigitura e lavori connessi, con eventuale confezione di formaggio); l'aiuto casaro, l'aiuto cantiniere, l'aiuto frantoiano, gli addetti alla somministrazione di antiparassitari, anticrittogrammici e diserbanti.

#### Comuni

Sono operai comuni gli addetti ai lavori ordinari manuali per i quali non occorre particolare preparazione, come ad esempio saturato e bracciante generico, l'aiuto

trattorista, l'aiuto meccanico, l'aiuto vaccaro, il pastore, l'addetto alla raccolta di frutti, verdure e prodotti in genere.

\* \* \*

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

#### LAVORI DISAGIATI E PESANTI

Per i lavori eseguiti con i piedi in acqua, di profondità superiore ai 10 cm. è dovuta una maggiorazione della retribuzione pari al 20%.

Tale maggiorazione sarà dovuta nella misura del solo 10% nel caso il datore di lavoro fornisca adeguati indumenti protettivi.

Sono considerati lavori disagiati e pesanti i seguenti:

- a) diciocamento;
- 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 dragaggi;
- d) scalatura delle vigne;
- e) pulizia dei canali, collettori e scoline di bonifica non in presenza d'acqua;
- f) carico e scarico dello stalattico;
- 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;

## ART. 16

### RIE

utti i salariati fissi debbo usufruire, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, di un periodo di ferie retribuite a 20 giorni lavorativi. I giovani dai 14 ai 16 anni, in base all'art. 23 della legge 17-10-1967 n. 977 il periodo di ferie non può essere inferiore a 30 giorni.

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

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

## ART. 17

### TERRUZIONI ECUPERI

I bracciante semifisso e avventizio hanno diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate alla giornata.

Nel caso di interruzioni vute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non estate saranno retribuite ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che bracciante rimanga nell'azienda a sua disposizione.

## ART. 18

### MESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio il salariato fisso 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.

Al salariato fisso che frequenta corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Detto periodo non potrà superare le ore trenta per ogni annata agraria.

Il numero dei salariati fissi 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 salariati fissi, ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci salariati fissi.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie. Le modalità relative ai permessi dei braccianti agricoli avventizi, nel caso di frequenza ai corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, saranno stabilite in sede di costituzione dell'Ente Nazionale per l'Istruzione e l'Addestramento professionale dei lavoratori agricoli (ENALA).

## TITOLO IV

### TRATTAMENTO ECONOMICO

## ART. 19

### RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- Per i salariati fissi:

- a) la paga base;
- b) l'indennità di contingenza;
- c) i generi in natura quando siano corrisposti per contratto individuale o consuetudine;
- d) l'incentivo di produttività di cui all'art. 21 del presente Contratto.

#### Per i braccianti semifissi e avventizi

- a) la paga base oraria o giornaliera;
- b) la indennità di contingenza;
- c) l'incentivo di produttività (vedi articolo 21).

Al lavoratore avventizio e semifisso compete inoltre una indennità (III elemento) pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività nazionali e infrasettimanali, alla tredicesima mensilità, alle ferie, alla indennità di anzianità riconosciuti ai salariati fissi.

Tale indennità espressa in percentuale viene fissata nella misura del 26% sull'insieme della paga base, contingenza e incentivo di produttività e dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando su detta indennità le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Alla indennità di cui sopra (26%) va aggiunto l'importo in percentuale previsto per la indennità speciale da corrispondersi ai braccianti avventizi, come disposto dal 3° comma dall'art. 23.

## ART. 20

### SCALA MOBILE

Alle retribuzioni previste dal presente contratto collettivo provinciale si applica l'accordo di scala mobile in vigore per il settore dell'agricoltura.

## ART. 21

### INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

Ai lavoratori agricoli è riconosciuto un incentivo di produttività nella misura del 2% da calcolarsi sulla retribuzione di qualifica prevista dal presente contratto.

## ART. 22

### 13° MENSILITÀ

Ai salariati fissi, al termine di ogni annata agraria, spetta la tredicesima 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.

## ART. 23

### INDENNITÀ SPECIALE

In coincidenza con le festività pasquali ai salariati fissi deve essere corrisposta una indennità speciale pari all'importo di 44 ore della retribuzione in vigore nel mese in cui ricorre la S. Pa-

squa. Detta indennità è frazionabile in dodicesimi, in caso di servizio prestato inferiore all'anno.

Per i braccianti avventizi l'indennità speciale è trasformata in una percentuale sulla retribuzione (paga base, indennità di contingenza, incentivo di produttività) da aggiungersi al terzo elemento di cui all'articolo 19 nelle seguenti misure, raggagliate alle diverse entità di orario di lavoro giornaliero e settimanale di cui all'articolo 12:

h 7,20 giornaliero e 44 settimanali: 2%

h 7,10 giornaliero e 43 settimanali: 2,05%

h 7 giornaliero e 42 settimanali: 2,10%

L'inizio della decorrenza della indennità speciale è fissata all'11 Novembre 1969.

## ART. 24

### MAGGIORAZIONI PER LE CATEGORIE DEI QUALIFICATI E DEGLI SPECIALIZZATI

La retribuzione per i lavoratori appartenenti alle categorie dei qualificati e degli specializzati si ottiene maggiorando rispettivamente non meno del 12% e del 24% quella per il lavoratore comune, prevista dal presente contratto.

## ART. 25

### CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ

La classificazione e retribuzione per i lavoratori è determinata per ciascuna ca-

tegoria e qualifica di cui all'art. 10 in relazione all'età, nel modo seguente:

— dai 18 ai 65 anni compiuti 100%

— dai 16 ai 18 anni compiuti 90%

— dai 14 ai 16 anni compiuti 80%

per l'occupazione dei ragazzi si fa riferimento alla legge 17-X-67, n. 977.

## ART. 26

### SCATTI DI ANZIANITÀ

Per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, i salariati fissi hanno diritto ad uno scatto del 2%, calcolato sulla retribuzione prevista dal Contratto Collettivo provinciale al momento del compimento del biennio, per la qualifica di appartenenza.

Tali scatti biennali di anzianità sono fissati in numero di due; l'inizio della decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione del primo scatto biennale, è fissato all'11 novembre.

Chiarimento a verbale sugli scatti di anzianità

Per i salariati fissi che matureranno gli scatti di anzianità di cui all'art. 26 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 in-

mità di contingenza, la centuale relativa agli scatti di anzianità dovrà essere calcolata su tali nuovi basi.

#### ART. 27

#### INDENNITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione verrà di rma, corrisposta al termine della prestazione e comunque entro il sabato per avventizi, a mensilità partecipata, con eventuali accenti quindinali, per i salarati e per i semi-fissi.

#### ART. 28

#### OTTIMO

Al lavoratore di normale capacità lavorativa dovrà in ogni caso essere consentito un guadagno minimo non inferiore al 15% della normale retribuzione.

Quando i lavori dati a cattivo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare degli accconti settimanali in base alle tariffe normali per le ore effettuate, pari al 90% della retribuzione prevista dal contratto.

#### ART. 29

#### DIARIE

Qualora il lavoratore, comandato fuori azienda, debba consumare i pasti o per nottare fuori della residenza abituale, avrà diritto al rimborso delle spese sostenute. Ove il servizio fuori azienda avvenga in località lontane da centri abitati o comunque prive di servizi logistici per cui si renda impossibile

produrre i giustificativi di spesa, il compenso viene demandato a preventivi accordi tra le parti.

#### INDENNITA' DI PERCORSO

Ai braccianti la cui residenza dista dall'azienda oltre 4 Km. sarà dovuta una indennità forfettaria di percorso per ogni giornata di prestazione, sempre che il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto.

La misura di tale indennità è fissata in L. 30 per giornata e per Km. in andata e ritorno eccedente i 4 Km.

#### TITOLO V

#### PREVIDENZA E ASSISTENZA

#### ART. 30

#### MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infornato 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 comproprietà 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:

Nel giorno dell'infortunio retribuzione completa;

Nei successivi 5 giorni di carenza assicurativa il 60 per cento della retribuzione.

#### ART. 31

#### PREVIDENZA, ASSISTENZA ED ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti contraenti convennero di costituire, in via sperimentale per un biennio, la Cassa di Integrazione Malattie, onde consentire la integrazione, a far luogo dal 1.º gennaio 1970, della indennità malattie attualmente percorsa dai lavoratori in base alla legge 19.1.1963 n. 15.

Le modalità per il reperimento dei fondi per la gestione della Cassa Integrazione Malattie, e di erogazione degli stessi, saranno regolate da apposita convenzione da stipularsi fra le Organizzazioni contraenti.

#### TITOLO VI

#### SOSPENSIONE ED ESTINZIONE DEL RAPPORTO

#### ART. 32

#### CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

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

#### ART. 33

#### PRAEVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per i Salariati Fissi deve essere preceduta da regolare preavviso da notificarsi a mezzo lettera raccomandata con R.R.

I termini di preavviso sono così stabiliti:

- giorni 30 per il personale con anzianità di servizio sino a 5 anni;
- giorni 35 per il personale con anzianità di servizio da 5 a 10 anni;
- giorni 40 per il personale con anzianità di servizio da 10 a 15 anni;
- giorni 45 per il personale con anzianità di servizio oltre 15 anni.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva pari alla retribuzione globale corrispondente ai giorni di messo preavviso.

#### ART. 34

#### INDENNITA' DI ANZIANITA'

In caso di risoluzione del rapporto è dovuta al salario fisso una indennità per ogni anno di servizio prestato nella stessa azienda.

Tale indennità è pari a:

- a) 14 giornate lavorative fino a 3 anni di anzianità;
- b) 16 giornate lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
- c) 18 giornate lavorative, da 6 a 10 anni di anzianità;
- d) 20 giornate lavorative oltre i 10 anni di anzianità.

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

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

Le misure delle indennità sopra stabilite avranno applicazione a decorrere dal termine previsto dall'art. 48.

Per il servizio prestato anteriormente a tale termine si applicano le disposizioni previste in merito a detta indennità nei contratti collettivi provinciali o regionali preesistenti e, in mancanza di questi dai precedenti Patiti Collettivi Nazionali di lavoro per i salariati fissi.

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

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali

li annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo non superiore a mesi due.

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

#### ART. 35

#### TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro del salariato fisso.

I salariati fissi ed i braccianti avventizi conservano tutti i loro diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non siano stati liquidati dal cessante.

#### TITOLO VII

#### DIRITTI SINDACALI E CONTROVERSIE

#### ART. 36

#### DELEGATO DI AZIENDA

Nelle aziende che occupino più di 5 lavoratori dipendenti (salariati fissi, semifissi ed avventizi) sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione deve correre la tutela sindacale di cui all'art. 37 del presente contratto.

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

I nominativi dei delegati saranno comunicati in lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmata del presente contratto), delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano funzione dalla data in cui viene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti impieti:

vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;

esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

#### ART. 37

#### TELA DEL DELEGATO AZIENDA

1 delegato di azienda non può essere licenziato o trarrito dall'azienda in cui è

stato eletto, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

#### ART. 38

#### PERMESSI SINDACALI

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

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

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

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

Fermo restando quanto previsto al 4° e 5° comma dell'art. 36 relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati d'azienda, la notifica dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori interessate alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione. Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

#### ART. 39

#### RIUNIONI IN AZIENDA

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

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

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

#### ART. 40

#### COMMISSIONE PROVINCIALE

In ogni provincia è istituita una Commissione sindacale paritetica così composta:

- n. 3 rappresentanti dei datori di lavoro, designati 2 dalla Unione Provinciale Agricoltori, 1 dalla Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti;
- n. 3 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati uno per ciascuna delle Organizzazioni Provinciali sindacali contraenti, Federbraccianti-CGIL, FISBA-CISL, UISBA-UIL.
- 3) esaminare e decidere eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del Contratto collettivo provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni Sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 43;
- 4) controllare gli elenchi anagrafici ed accettare la

sentante datoria, una volta dal rappresentante dei lavoratori.

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

I compiti fondamentali della Commissione provinciale sono i seguenti:

5) regolare iscrizione dei lavoratori;

5) controllare l'esatta applicazione del Contratto collettivo di lavoro e delle leggi sociali nelle aziende.

#### ART. 41

#### COMMISSIONI INTERCOMUNALI

Sono istituite Commissioni sindacali paritetiche intercomunali di zona, che in fase sperimentale si costituiscono nei seguenti comuni: Ostiano, Terralba, Gonnosfanadiga, Mogoro, Senorbì, Sestu, Serramanna e Villacidro così composte:

— n. 3 rappresentanti dei datori di lavoro, designati 2 dalla Unione Provinciale degli Agricoltori, 1 dalla Federazione Provinciale dei Coltivatori diretti;

— n. 3 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati uno per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali provinciali contraenti, Federbraccianti-CGIL, FISBA-CISL, UISBA-UIL.

La Presidenza delle Commissioni dovrà essere assunta a turno da tutti i componenti, una volta dal rappresentante datoria, 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 interco-

li hanno i seguenti diritti:

forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle forme di cui agli artt. 5, 10 e 11 del Patto Nazionale salariati e braccianti e dalle correlative forme dei contratti provinciali, riconoscono le qualifiche ai lavoratori in base alle richieste degli stessi ed alla documentazione fornita dalle aziende, dagli uffici di collocamento, dalle scuole, dai vari istituti professionali, cc. Le parti per l'espletamento di tale compito possono farsi assistere da un esperto di fiducia per lascuna;

saminano le dichiarazioni previste dall'art. 7 della legge 12-3-1968 n. 334 i fini di prevedere i livelli occupazionali;

ormulano piani per la sostituzione di corsi di struzione e riqualificazione professionale;

orniscono alla Commissione provinciale tutti gli elementi utili per il suo buon funzionamento;

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.

e Commissioni intercomunal hanno inoltre, nell'ambito della propria giurisdizione, i compiti previsti punti 1), 2), 4), per la commissione provinciale.

#### ART. 42

##### 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 un contributo, per ogni giornata di lavoro.

Per la misura di tale contributo e per le relative modalità si applica l'Accordo Nazionale per l'Assistenza Contrattuale dell'8 marzo 1963 e successive modifiche.

Le aziende sono inoltre tenute ad operare la trattenuta sul salario del lavoratore che abbia sottoscritto apposita delega a una delle Organizzazioni sindacali contraenti.

Le aziende si impegnano ad operare tale trattenuta nella misura indicata dalla delega stessa inviando gli importi alla Organizzazione prescelta.

#### ART. 43

##### CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungono 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 svol-

te dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 11 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscano ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

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

Quando il tentativo di conciliazione relativa al riconoscimento della qualifica non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia alla Commissione provinciale di cui all'art. 40.

#### ART. 44

##### CONTROVERSIE COLLETTIVE

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

#### ART. 45

##### NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore della azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti fra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed 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 due ore di salario:

— L'assentarsi ingiustificatamente durante la normale esecuzione del lavoro;

— Mancato rispetto dell'ordine di servizio sul lavoro giornaliero;

— L'arrecare, per negligenza, lievi danni alle attrezzi, bestiame e scorte dell'azienda.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non comportino risarcimento di danni saranno devoluti per assistenza alla Cassa Integrazione Malattie.

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

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

Col licenziamento immediato senza preavviso nei casi seguenti:

a) Insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante nell'azienda;

b) Danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) Assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) Risse e condanne penali per reati comuni;

e) Recidiva delle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al secondo paragrafo;

f) In tutti quelli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'articolo 43.

#### Disposizioni finali

#### ART. 46

##### CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

#### ART. 47

##### EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto in aderenza al disposto del Patto Nazionale, esplica la sua efficacia dal giorno 11 Novembre 1969.

#### ART. 48

##### DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo ha la durata iniziale di anni due a decorrere dall'11 novembre 1969. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data di detta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

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

Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.