

**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
tolina raccomandata con
avuta di ritorno o median-
registrazione sul libretto
dacaile di lavoro, contro-
nata dalle parti.

a disdetta del contratto
salariati fissi dovrà esse-
comunicata anche alla Se-
ne di Collocamento terri-
almente competente.

ART. 7

PERIODO DI PROVA

Per il salariato fisso la du-
ta del periodo di prova
n 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 pro-
a è reciproca la facoltà di
solvere il contratto, in
qualsiasi momento e senza
reavviso, con diritto del sa-
riato a percepire la retri-
uzione per il periodo di la-
oro prestato.

Superato il periodo di pro-
a, il salariato si intende
onfermato per il periodo ed
lle condizioni previste dal
ontratto collettivo e dal con-
ratto individuale.

ART. 8

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro conse-
nerà al salariato fisso e al
bracciante semifisso gli at-
rezzi necessari al lavoro as-
segnatogli. Gli attrezzi ed u-
ensili debbono essere anno-
ati sul libretto sindacale con

l'indicazione dello stato d'u-
so.

Il bracciante avventizio è
tenuto a presentarsi al lavo-
ro con gli attrezzi di consue-
tudine.

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

Il lavoratore risponderà
delle perdite e dei danni im-
putabili a sua colpa e l'am-
montare relativo gli sarà
trattenuto sulle sue spet-
tanze.

ART. 9

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Sul libretto sindacale di
lavoro, a cura del datore di
lavoro ed alla presenza del
salariato fisso, dovranno es-
sere annotati la qualifica, gli
eventuali passaggi di quali-
fica, la corresponsione di ac-
conti, nonché ogni altra re-
gistrazione inerente il rap-
porto di lavoro del salariato
stesso.

Tale libretto sarà ritirato
dal datore di lavoro e dal sa-
lariato fisso presso le rispet-
tive organizzazioni sindacali.

Le organizzazioni provin-
ciali debbono anche concor-
dare le modalità necessarie
per una semplice e regolare
tenuta del libretto.

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

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI AGRICOLI E DEI LAVORI

I salariati fissi, i braccian-
ti semifissi e gli avventizi si
classificano come segue:

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

Sono specializzati i lavora-
tori che, in possesso o non
di titolo, rilasciato da scuole
professionali di agricoltura,
hanno acquisito capacità ed
esperienza che consentono la
esecuzione a regola d'arte dei
lavori inerenti la specializza-
zione conseguita.

Sono qualificati i lavora-
tori che, in possesso o non
di titoli rilasciati da scuole
professionali di agricoltura,
sono capaci di eseguire a re-
gola d'arte lavori di minor
impegno e responsabilità di
quelli previsti per gli specia-
lizzati, ma sempre richie-
denti particolari attitudini
ed esperienza.

Sono comuni i lavoratori
che, non essendo in posses-
so dei requisiti degli specia-
lizzati e dei qualificati non
rientrano in dette categorie.

Corrispondentemente i la-
vori che ricorrono nelle a-
ziende agricole si classifica-
no in:

- 1) lavori propri dei lavora-
tori specializzati;
- 2) lavori propri dei lavora-
tori qualificati;

3) lavori propri dei lavora-
tori comuni.

Sono specializzati

Conduttori di macchine a-
gricole, operatrici, autovei-
coli, meccanico, motorista,
conduttore di caldaie, fuochi-
sta, elettricista, frigorista,
muratore (compresi i co-
struttori di muro a secco),
falegname, carpentiere, bot-
taio, fabbro, frantoiano, ca-
saro, cantiniere, idrovorista,
capo irrigatore, capo stalla,
innestatore, potatore, frutt-
coltore, vivaista, ortolano
(addetto alle colture ortive
avvicendate), il lavoratore
localmente chiamato «soz-
zu», compreso colui che cu-
ra la tenuta delle giornaliere
ed ha la responsabilità della
esecuzione dei lavori (capo
operato), 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 con-
fezione dei prodotti.

Rientrano tra gli specializ-
zati le guardie giurate di a-
ziende agricole od enti pro-
prietari o che gestiscano più
di 2 mila ettari di superficie.

Lo specializzato deve dis-
porre di un bagaglio di e-
sperienze, conseguenti a tiro-
cinio, per l'esecuzione dei la-
vori secondo le normali tec-
niche e le buone norme col-
turali; mentre l'addetto alle
macchine, oltre ad avere la
patente relativa ai mezzi af-
fidatigli deve avere cognizio-
ni 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 man-
sioni degli Specializzati non
hanno esperienza, responsa-
bilità ed autonomia nella e-
secuzione dei lavori che ese-
guono sotto sorveglianza e
guida degli Specializzati, del
conduttore, del capo squa-
dra, quali i trattoristi sem-
plici con patente B (com-
presa), gli addetti alle ma-
chine operatrici in genere e
ai motocoltivatori; gli addet-
ti 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'obbli-
go della tenuta dei documen-
ti relativi, gli addetti ai viva-
li e alle colture ortive, ai la-
vori di rimboschimento, ai
frangivento e guardiafuoco,
gli irrigatori, il primo pasto-
re (colui che ha la responsa-
bilità del gregge e che prov-
vede alla mungitura e lavori
connessi, con eventuale con-
fezione di formaggio); l'aiu-
to casaro, l'aiuto cantiniere,
l'aiuto frantoiano, gli addet-
ti alla somministrazione di
antiparassitari, anticrittoga-
mici e diserbanti.

Comuni

Sono operai comuni gli ad-
detti ai lavori ordinari ma-
nuali per i quali non occorra
particolare preparazione, co-
me ad esempio salariato e
bracciante generico, l'aiuto

trattorista, l'aiuto meccani-
co, l'aiuto vaccaro, il pasto-
re, l'addetto alla raccolta di
frutti, verdure e prodotti in
genere.

* * *

Al lavoratore capo-squadra
che rivesta qualsiasi qualifi-
ca che pur, partecipando ai
lavori, sovrintenda e guidi
una squadra di operai e al-
lievi 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 re-
tribuzione pari al 20%.

Tale maggiorazione sarà
dovuta nella misura del solo
10% nel caso il datore di la-
voro fornisca adeguati indu-
menti protettivi.

Sono considerati lavori di-
sagiati e pesanti i seguenti:

- a) dicioccamiento;
- b) carico e scarico di merci
voluminose e pesanti;
- c) lavori manuali di apertu-
ra fossi per l'impianto di
vigneti, frutteti e frangi-
vento e profondi dre-
naggi;
- d) scalzatura delle vigne;
- e) pulizia dei canali, collet-
tori e scoline di bonifica
non in presenza d'acqua;
- f) carico e scarico dello stal-
latico;
- g) tutti i lavori di falciatura
e imballo foraggi a mano;
- h) lavori all'interno dei si-
los per stivatura manuale
o estrazione di foraggi;
- i) spandimento manuale
della calcocianamide;

ART. 16

RIE

utti i salariati fissi debbono usufruire, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, di un periodo di ferie retribuite i 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 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 dei salariati fissi.

ART. 17

TERRUZIONI SCUPERI

Il bracciante semifisso e l'avventizio hanno diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

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

ART. 18

PERMESSI 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:

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

— Per i braccianti semifissi e avventizi

- la paga base oraria o giornaliera;
- la indennità di contingenza;
- 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 PRODUTTIVITA'

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° MENSILITA'

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

INDENNITA' 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, ragguagliate 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 ETA'

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 ANZIANITA'

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 1969.

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 percentuale relativa agli scatti di anzianità dovrà essere alcolata su tali nuovi basi.

ART. 27

EGUALITÀ DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione verrà di norma, corrisposta al termine della prestazione e comunque entro il sabato precedente, a mensilità anticipata, con eventuali accenti quindicinali, per i salariati 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 cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare degli accenti 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 pernottare fuori della residenza abituale, avrà diritto al rimborso delle spese sostenute. Ove il servizio fuori azienda avvenga in località lontane da centri abitati o comunque prive di servizi logistici per cui si renda impossibile

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

INDENNITÀ DI PERCORSO

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

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

TITOLO V

PREVIDENZA E ASSISTENZA

ART. 30

MALATTIE E INFORTUNI

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

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, 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:

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 convengono 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 percepita 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

PREAVVISO 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 omesso preavviso.

ART. 34

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

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:

- 14 giornate lavorative fino a 3 anni di anzianità;
- 16 giornate lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
- 18 giornate lavorative, da 6 a 10 anni di anzianità;
- 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 Patti 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 eventua-

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

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

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 decorre la tutela sindacale di cui all'art. 37 del presente contratto.

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati in lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione dalla data in cui avviene la comunicazione. Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

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

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trattenuto 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 all'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere eseguiti 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 regolarmente 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.

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.

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

I compiti fondamentali della Commissione provinciale sono i seguenti:

1) accertare tempestivamente, prima dell'inizio di ogni annata agraria, le condizioni del mercato del lavoro e prevenire le possibilità di impiego della manodopera agricola;

2) procedere a studi sistematici sulla situazione agricola esistente nella provincia allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.);

3) esaminare 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 accertare la

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: Oristano, Terralba, Gonnosfanadiga, Mogoro, Senorbì, Setu, Serramanna e Villaciadro 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 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 interco-

di hanno i seguenti
nti:

forza ed in applicazio-
dei criteri fissati dalle
orme di cui agli artt. 5,
10 e 11 del Patto Na-
onale salariati e brac-
anti e dalle correlative
orme dei contratti pro-
nciali, riconoscono le
alifiche ai lavoratori in
ase alle richieste degli
essi ed alla documenta-
zione fornita dalle azien-
e, dagli uffici di collo-
amento, dalle scuole, da-
li istituti professionali,
cc. Le parti per l'esple-
mento di tale compito
ossono farsi assistere da
n esperto di fiducia per
lascuna;

saminano le dichiarazio-
i previste dall'art. 7 del-
a legge 12-3-1968 n. 334
i fini di prevedere i li-
elli occupazionali;

ormulano piani per la
stituzione di corsi di
struzione e riqualifica-
ione professionale;

orniscono alla Commis-
ione provinciale tutti gli
ementi utili per il suo
uon funzionamento;

esercitano il controllo nei
onfronti dei datori di la-
oro e dei loro dipendenti
er l'esatta applicazione
ei contratti collettivi di
avoro e delle leggi so-
ciali.

e Commissioni interco-
nali hanno inoltre, nel-
mbito della propria giuri-
zione, i compiti previsti
punti 1), 2), 4), per la
nmissione provinciale.

ART. 42

CONTRIBUTO CONTRATTUALE

I datori di lavoro ed i la-
voratori agricoli, a titolo di
assistenza contrattuale, sono
tenuti a versare a favore del-
le rispettive organizzazioni
sindacali un contributo per
ogni giornata di lavoro.

Per la misura di tale con-
tributo e per le relative mo-
dalità si applica l'Accordo
Nazionale per l'Assistenza
Contrattuale dell'8 marzo
1963 e successive modifiche.

Le aziende sono inoltre te-
nute ad operare la trattenuta
sul salario del lavoratore
che abbia sottoscritto appo-
sita delega a una delle Orga-
nizzazioni sindacali contraen-
ti.

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'ac-
cordo direttamente, la con-
troversia individuale dovrà
essere demandata alle rispet-
tive organizzazioni sindaca-
li, le quali esperiranno il ten-
tativo di amichevole compo-
nimento.

Se la controversia discen-
de dal riconoscimento della
qualifica in rapporto alle
mansioni effettivamente svol-

te dal lavoratore e dalla
mancata od erronea appli-
cazione dell'art. 11 del pre-
sente contratto, il tentativo
di amichevole componimen-
to sarà espletato con l'assi-
stenza di due esperti, nomi-
nati dalle Organizzazioni sin-
dicali cui aderiscano ed ab-
biano conferito mandato il
datore di lavoro ed il lavo-
ratore.

Tale tentativo dovrà aver
avuto luogo entro e non ol-
tre 15 giorni dalla data di
regolare denuncia della con-
troversia.

Quando il tentativo di con-
ciliazione relativa al ricono-
scimento della qualifica non
ha esito positivo, le Organi-
zzazioni sindacali possono de-
mandare la controversia alla
Commissione provinciale di
cui all'art. 40.

ART. 44

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le eventuali controversie
collettive dipendenti dall'ap-
plicazione o dall'interpreta-
zione del presente Contratto
collettivo provinciale di la-
voro saranno esaminate dal-
le Associazioni sindacali
contraenti per il sollecito
amichevole componimento.

ART. 45

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto
attiene il rapporto di lavo-
ro, dipendono dal condutto-
re della azienda o da chi per
esso e debbono eseguire con
diligenza il lavoro loro ordi-
nato.

I rapporti fra i lavoratori
nell'azienda e tra questi ed
il loro datore di lavoro, o
chi per esso, debbono esse-
re ispirati a reciproco rispet-
to e tali da assicurare la nor-
male disciplina aziendale.

Le infrazioni disciplinari
passibili di sanzioni e la mi-
sura di queste sono:

**Punibili con multa fino al-
l'importo di due ore di sa-
lario:**

— L'assentarsi ingiustifica-
tamente durante la nor-
male esecuzione del la-
voro;

— Mancato rispetto dell'or-
dine di servizio sul lavo-
ro giornaliero;

— L'arretrare, per negligen-
za, lievi danni alle attrezz-
ature, bestiame e scorte
dell'azienda.

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

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

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

**Col licenziamento imme-
diato senza preavviso nei ca-
si seguenti:**

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

b) Danneggiamenti dolosi a-
gli attrezzi, alle coltivazio-
ni, agli stabili, al bestia-
me;

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 prosecuzio-
ne anche provvisoria del
rapporto di lavoro.

Sorgendo controversia a
seguito dell'applicazione del-
le sanzioni disciplinari si
procederà al tentativo di
conciliazione secondo l'arti-
colo 43.

Disposizioni finali

ART. 46

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel
presente Contratto non mo-
dificano le condizioni di mi-
glior favore per i lavoratori.

ART. 47

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto in
aderenza al disposto del Pat-
to Nazionale, esplica la sua
efficacia dal giorno 11 No-
vembre 1969.

ART. 48

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto col-
lettivo ha la durata iniziale
di anni due a decorrere dal-
l'11 novembre 1969. Esso si
intenderà tacitamente rin-
novato di anno in anno qua-
lora non disdetta da una
delle parti contraenti alme-
no sei mesi prima della sca-
denza a mezzo cartolina rac-
comandata con ricevuta di
ritorno.

La parte che avrà data di-
sdetta dovrà comunicare al-
la controparte le sue propo-
ste quattro mesi prima del-
la scadenza.

La discussione di tali pro-
poste e delle eventuali con-
troproposte avrà inizio un
mese dopo la presentazione.

Il presente Contratto con-
serverà la sua efficacia fino
all'entrata in vigore del nuo-
vo.