CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA

=.=.=.=.=.=.=.=.=.=

Il giorno I° luglio 1963, in PESARO, nella Sede della Unione Provinciale Agricoltori, si sono riuniti i seguenti Signori:

- Per.Agr. Eugenio PASQUINI e Dr. Fausto PIGRELLI assistiti dal Dr. Roberto PETRUCCI, Direttore dell'Unione, in rappresentanza della Unione Prov.le di PESARO;
- Cav. Hermes BOCCALETTI Direttore della Federazione, in rappresentanza della Federazione prov.le Coltivatori Diretti;
- Sig. Pino MONALDI, in rappresentanza della Federbraccianti (C.G.I.L.);
- Sig. Otello GODI, in rappresentanza della F.I.S.B.A. (CISL);
- Sig. Giuseppe TARI, in rappresentanza della U.I.L.-TERRA;

I suddetti hanno stipulato il seguente Contratto Collettivo Provinciale per i Salariati Fissi dell'Agricoltura, da valore in tutto il territorio della provincia di PESARO;

Art.1 - OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto Prov.le fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli ed i salariati fissi.

Art.2 - DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa Azienda Agricola, ove generalmente risiede, fruendo della abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente, a norma del presente Contratto Collettivo Prov.le e delle consuetudini locali.

Art.3 - ASSUNZIONE

Le assunzioni dei Salariati Fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art.4 - AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.
Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art.5 - TUTELA DELLA MATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art.6 - CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato 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'articolo 9.-
In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le corrispondenti mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente contratto collettivo provinciale.

Art.7 - DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata del contratto individuale, anche in base alla legge 15/8/49 n.533 - con le eccezioni da essa previste - e successiva legge 26/11/1955, n.1161, non può essere inferiore a due annate agrarie. Al termine del biennio il contratto si intende tacitamente rinnovato di biennio in biennio qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima di ciascuna scadenza, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Art.8 - CLASSIFICAZIONE DEI SALARIATI FISSI

I salariati fissi si distinguono nelle seguenti categorie:

a)-SPECIALIZZATI: addetti agli orti, giardini, frutteti o vivai; trattoristi con patente; potatori o innestatori; ausiliari (muratori, falegnami, elettricisti, meccanici)-
b)-QUALIFICATI : addetti al bestiame bovino, alle cantine, ai magazzini, ai vigneti; pecorai (addetti alla mungitura, confezione formaggio, tosatura o cura degli agnelli); guardie giurate.-
c)-COMUNI : addetti agli allevamenti di suini, del pollame; pecorai (non qualificati); custode, garzone.

Sono specializzati i salariati fissi che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali di agricoltura, hanno acquisito capacità ed esperienza che consentano l'esecuzione a regola d'arte dei lavori inerenti la specializzazione conseguita.
Sono qualificati i salariati fissi 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 salariati fissi che non essendo in possesso dei requisiti degli specializzati o dei qualificati non rientrano in detta categoria.

Art.9 - LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

E' istituito, conforme al modello allegato al presente contratto, il libretto sindacale di lavoro sul quale, a cura del datore di lavoro od alla presenza del lavoratore, dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore; nel libretto dovranno altresì essere effettuate tutte le registrazioni inerenti il rapporto.
Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro o dal salariato presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Art.10 - PERIODO DI PROVA -

Il periodo di prova non può superare:
- il mese per i salariati specializzati o qualificati;
- i quindici giorni per i salariati comuni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto in qualsiasi momento e senza preavviso con diritto del salariato a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova il lavoratore si intende confermato per il periodo ed alle condizioni previsto dal contratto collettivo e dal contratto individuale.

Art.11 - MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA -

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione o deve essere retribuito con il salario corrispondente ad essa.

Qualora il datore di lavoro, in relazione alle esigenze della azienda, adibisca il salariato fisso a mansioni previsto per la qualifica inferiore questi conserva i diritti e la retribuzione della

./.

qualifica di assunzione; qualora, invece, venga adibito a mansioni di una qualifica superiore acquista il diritto, per tutto il periodo in cui è adibito ad esse, al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta; acquisisce anche il diritto alla nuova superiore qualifica quando venga adibito continuamente a detta nuova attività per un periodo di quaranta giorni lavorativi.

Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di altri salariati per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto all'assente.

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

Art.12 - ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro non può superare nell'anno la media di 46 ore settimanali.

La durata dell'orario giornaliero di lavoro dei salariati, esclusi gli addetti al bestiame, nei vari mesi dell'anno è stabilito nel modo seguente:

- dicembre - gennaio ore 7
- Febbraio-marzo-aprile-maggio
settembre-ottobre-novembre " 7½
- Giugno-luglio-agosto " 8½ (8½)

Il carico di bestiame cui di norma il salariato addetto è tenuto ad accudire in relazione al tempo occorrente per l'espletamento delle diverse operazioni che è chiamato ad eseguire è determinato nella misura seguente nelle stalle dotate di trinciaforaggio a motore o di carrello gommato per il trasporto del letame:

n.28 capi, se allevati in stalle con abbeveratoi automatici alla greppia;
n.16 capi, se allevati in stalle con acqua corrente nella stalla medesima, o nelle immediate vicinanze;
n.13 capi, se allevati in stalle senza acqua nelle immediate vicinanze.

Per le vacche da latte in produzione, il carico viene ridotto del 30%.

Quando l'addetto al bestiame deve provvedere anche alla raccolta del foraggio fresco, il carico del bestiame è ridotto del 25% oppure del 15% qualora il foraggio è raccolto con la motofalciatrice.

Un capo equivale: ad un equino, ad una vacca, ad un bue, ad un toro.

I vitelli fino a 6 mesi (sei) mesi di età sono in sopranumero.

Per ogni vitello nato in stalla il salariato avrà diritto ad un premio di £.2.500.=

Per il governo dei suini le parti concorderanno il relativo carico, in rapporto agli impianti esistenti.

Quando il salariato addetto al bestiame abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella che può assorbire tutto l'orario di lavoro, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati addetti ai lavori nei campi.

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art .13 - LAVORO ~~FESTIVO~~ STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a - lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario di lavoro;

b - lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'articolo 14;

c - lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba. ~~I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti regionali o provinciali.~~

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

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, ~~elementi in natura~~) sono le seguenti:

- lavoro straordinario :	20%
- lavoro festivo:	32%
- lavoro notturno:	37%
- lavoro straordinario festivo:	40%
- lavoro festivo notturno:	45%

Per il lavoro notturno 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 per cento.

Art.14 - GIORNI FESTIVI

Sono considerati 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 I° 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 dell'Assunzione della B.V.Maria;
12- il I° novembre, giorno di Ognissanti;
13- il IV Novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
14- l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
15- il 25 dicembre, giorno di Natale;
16- il 26 dicembre, S.Stefano;
17- Festa del Patrono del luogo.

Per trattamento da praticarsi ai salariati fissi nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27/5/1949, n.260 e 31/3/1954, n.90.-

Art.15 - RIPOSO SETTIMANALE

I salariati fissi hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

f.to

Qualora per esigenze dell'Azienda il lavoratore dovesse prestare la sua opera in tale giorno, avrà diritto al riposo compensativo in un giorno della successiva settimana. Limitatamente alla categoria dei boari è ammessa la compensazione, da concordare fra le parti, del lavoro prestato per i servizi indispensabili al bestiame nel giorno di riposo settimanale, con recupero da parte del lavoratore di altrettanto tempo nei giorni feriali.
Nel caso in cui il lavoratore prestasse la sua opera nei giorni festivi, nelle festività nazionali o infrasettimanali stabilite dalla legge vigente, ancorchè abbia riposo compensativo nei giorni feriali, ad esso competerà un ulteriore centoventesimo dello stipendio mensile maggiorato della percentuale del 32% di cui all'Art.13.-

Art.16 - RETRIBUZIONE

La retribuzione spettante ai salariati fissi viene stabilita dalla seguente tabella:

Qualifiche	Percentuale	Retribuzione mensile lorda
SPECIALIZZATI: addetti agli orti, giardini, frutteti o vivai; trattoristi con patente; potatori o innestatori; ausiliari (muratori, falegnami, elettricisti, meccanici)		
- da 18 a 65 anni	100%	40.710.=
- " 16 " 18 "	87%	35.418.=
- " 14 " 16 "	67%	27.276.=
QUALIFICATI: addetti al bestiame bovino, alle cantine, ai magazzini, ai vigneti; pecorai (addetti alla mungitura, confezione formaggio, tosatura e cura degli agnelli); guardie giurate.		
- da 18 a 65 anni	100%	37.260.=
- " 16 " 18 "	87%	32.416.=
- " 14 " 16 "	67%	24.964.=
COMUNI: addetti agli allevamenti di suini, del pollame; pecorai (non qualificati); custode, garzone.		
- da 18 a 65 anni	100%	34.500.=
- " 16 " 18 "	87%	30.015.=
- " 14 " 16 "	67%	23.115.=

I generi in natura devono essere valutati ai prezzi realizzati in Azienda al momento del prelievo.

Sulla retribuzione lorda mensile saranno operate le trattenute di legge nonchè quella prevista dall'Art.34 del presente contratto.

Qualora il salariato fisso non usufruisca dell'alloggio e degli annessi(orto,porcile,pollaio) il valore sostitutivo che sarà corrisposto al datore di lavoro per il caso di mancata concessione è stabilito in £. 10.000.-mensili. Tale valore viene assunto anche ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e della indennità di anzianità.

Le retribuzioni dei salariati fissi,come sopra stabilito, resteranno in vigore,salvo le eventuali variazioni di scala mobile, fino alla scadenza del presente contratto collettivo provinciale.

Art.17 - SCALA MOBILE

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

Le variazioni di scala mobile, verificatesi fino alla data di stipulazione del presente contratto, sono già stato calcolate.

Art.18 - MAGGIORAZIONI PER LE CATEGORIE DEI QUALIFICATI E DEGLI SPECIALIZZATI -

La retribuzione per i salariati fissi appartenenti alle categorie dei qualificati e degli specializzati si è ottenuta maggiorando rispettivamente dell'8% e del 18% quella per il salariato comune.

Art.19 - MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE -

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente.

Su richiesta del lavoratore il datore di lavoro potrà corrispondere acconti sulla retribuzione maturata.

Per la busta paga valgono le norme di legge.

Art.20 - DIARIE

Ai lavoratori che,comandati a prestare servizio fuori della Azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori del luogo abituale di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese effettuate(viaggio,vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

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

ART.21 - TREDICESIMA MENSILITA'

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, spetta nel mese di dicembre la tredicesima mensilità, da corrispondersi prima delle feste natalizie.

La tredicesima mensilità è frazionata in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'anno, in relazione al periodo di servizio prestato.

La tredicesima mensilità sostituisce ogni altra indennità a titolo analogo.

Art.22 - FERIE

Ai salariati fissi spettano per ogni anno di ininterrotto servizio prestato presso la stessa Azienda,15 gg.di ferie retribuite;in caso di risoluzione anticipata del rappor.di assunzione nel corso dell'anno, il periodo di ferie

./.

è frazionabile in dodicesimi.

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

Art.23 - ATTREZZI DI LAVORO -

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

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

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili o 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 verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 24 - PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto di fruire di un permesso di dieci giorni retribuito. Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado.

E' consentito, infine, al lavoratore che frequenta corsi per addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, di godere di 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 uno, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 salariati fissi, ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 salariati fissi.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

ART. 25 - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Al lavoratore chiamato per obblighi di leva o richiamato alle armi, il rapporto di lavoro viene sospeso con diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità. Il militare, beneficiario di concessione di alloggio, conserva la concessione per il periodo di servizio militare alle medesime condizioni di cui al contratto individuale.

Art. 26 - PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI -

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art.27 - MALATTIA E INFORTUNIO -

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 della indennità di anzianità, della tredicesima mensilità, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

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 o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino 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.

Art.28 - INDENNITA' DI ANZIANITA'

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a dieci giornate lavorative per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

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

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

Per il servizio prestato anteriormente alla data di stipulazione del presente contratto, valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nel Contratto Prov.le per i Salariati Fissi dell'Agricoltura del 28 maggio 1954 e della norma n.27 del Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i salariati fissi stipulato il 26 marzo 1960.

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 - e di altro corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo di sei mesi.

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

Restano ferme le clausole di maggiore favore.

Art.29 - 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 ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

L'inadempienza da parte del salariato alle disposizioni ricevute, l'ubbriachezza in servizio, il fumare quando può essere pericoloso, il maltrattamento degli animali, il lieve danneggiamento della proprietà, possono dar luogo a provvedimento disciplinari fino alla sospensione per due ore di paga; il furto, le vie di fatto od altre azioni che rivestano il carattere di reato ed il danneggiamento intenzionale della azienda potranno raggiungere anche la sanzione della risoluzione in tronco.

Art.30 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e salariato fisso, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali le qualmi, attraverso una commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre I5 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Art.31 - CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro debbono essere esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art.32 - TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art.33 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contrattp non modificano le condizioni di miglior favore per il lavoratore previsti dai contratti individuali.

Art.34 - Contributo contrattuale -

I datori di lavoro ed i salariati fissi, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali un contributo per ogni giornata di lavoro.

La misura di tale contributo e le relative modalità saranno stabilite con apposito accordo.

Art.35 - DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto Provinciale ha la durata iniziale di anni due a decorrere dal 1° luglio I963.

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

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

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

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

Pesaro, 1 luglio 1963 -