

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI
DELLA PROVINCIA DI PESARO

30 agosto 1966

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI
DELLA PROVINCIA DI PESARO

Oggi 30 agosto 1966, nella Sede della Unione prov.le Agricoltori di Pesaro, in
Corso XI settembre, 79,

tra

L'UNIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI PESARO, rappresentata dal
Delegato Confederale Avv. Tarcisio BRUALDI, assistito dai Sigg.: Cav. Per. Agr.
Eugenio Pasquini e Dott. Roberto Petrucci Direttore dell'Unione;

LA FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dai
Sigg.: Comm. Hermes Boccaletti, Direttore e Rag. Gualtiero Giavoli;

e

LA FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE (CGIL) rappresentata dal sig. Pulisca An-
tonio, Segretario della Federbraccianti;

LA F.I.S.B.A. (CISL) rappresentata dai Sigg.: Battistelli Antonio Segretario Prov.le,
Otello Godi Segretario Generale aggiunto;

LA U.I.S.B.A. (UIL) rappresentata dal Sig. Luciano Sacchi, assistito dal Sig. Giu-
seppe Taras, Segretario provinciale della UIL;

si è stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro per i braccianti
agricoli avventizi.

ART. 1

Oggetto del Contratto

Il presente contratto fissa le norme che regolano i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro ed i braccianti agricoli avventizi in provincia di Pesaro.

ART. 2

Definizione dei braccianti avventizi

Sono braccianti avventizi i lavoratori agricoli il cui rapporto di lavoro, a differenza di quello dei salariati fissi e dei braccianti semifissi, è caratterizzato dalla precarietà e saltuarietà di occupazione presso le varie aziende agricole, per l'esecuzione di lavori di breve durata o di carattere stagionale.

Detti braccianti avventizi sono retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

ART. 3

Assunzione

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera.

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

Orario di lavoro

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

Dicembre - Gennaio - Febbraio	ore 7
Marzo - Aprile - Maggio	ore 8
Giugno - Luglio - Agosto	ore 9

La presente norma non si applica ai lavoratori di mietitura e di trebbiatura, ove tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

ART. 6

Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;
- b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidenti necessità, per cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) 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 riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali sia stata stabilita una particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per lavoro notturno.

ART. 7

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) Il 1° dell'anno;
- 2) Il giorno dell'Epifania;
- 3) Il giorno della festa di S. Giuseppe;
- 4) Il 25 aprile, anniversario della liberazione;
- 5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 6) Il giorno dell'Ascensione;
- 7) Il giorno del Corpus Domini;
- 8) Il 1° 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 1° novembre - Ognissanti;
- 13) Il 4 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.

In base all'art. 10 il trattamento economico spettante al bracciante avventizio per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista dall'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro.

In caso di prestazione di lavoro al bracciante avventizio sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite con la maggiorazione del lavoro festivo cui all'art. 6.

ART. 8

Classificazione dei braccianti avventizi e dei lavori

I braccianti avventizi si distinguono nelle seguenti categorie:

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

Sono braccianti avventizi specializzati i lavoratori che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali di agricoltura, hanno acquistato capacità ed esperienza che consentono la esecuzione a regola d'arte dei lavori inerenti la specializzazione conseguita.

Sono braccianti avventizi qualificati i lavoratori che, in possesso o non di titoli rilasciati da scuole professionali in 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 braccianti avventizi comuni i lavoratori che non sono in possesso dei requisiti dei lavoratori specializzati e qualificati.

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 da considerare «**specializzati**» i seguenti lavori:

potature ed innesti degli olivi ed in genere delle piante da frutto; innesti di viti eseguiti da personale, munito o non di apposito titolo rilasciato da scuole professionali in Agricoltura, che abbia acquisito particolari capacità ed esperienza in materia; trattoristi e conducenti di macchine agricole forniti di patente; fabbro; muratore, falegname, elettricista, meccanico, ortolano, giardiniere, mungitore specializzato, cantiniere capo munito di certificato di idoneità, capi di una squadra di almeno otto dipendenti.

Sono da considerare «**qualificati**» i seguenti lavori: addetti all'impianto ed alla conduzione di razionali frutteti e vivai; addetti alla potatura delle viti; trattoristi e conducenti di macchine agricole senza patente; addetti al bestiame bovino, magazzinieri, sorveglianti, pecorai addetti alla mungitura e alla confezione del formaggio.

Sono da considerare «**comuni**» tutti gli altri lavori che non rientrano nelle categorie precedenti.

Sono **lavori tipici delle donne** i seguenti:

- **QUALIFICATI** - cernita ed imballaggio della frutta, dell'uva da tavola e degli ortaggi; cernita ed infilatura del tabacco allo stato verde;
- **COMUNI** - allevamento di animali di bassa corte in aziende non a carattere industriale.

Lavori pesanti e nocivi

Sono considerati tali i seguenti lavori; carico e scarico dei sacchi di grano, carico di letame dalla concimaia e spargi-

mento a mano dello stesso sul campo; irrorazioni di anticrittogamici con pompe irroratrici a spalla per qualsiasi coltura; maneggio di foraggi imballati; trasporto di casse e bigonce piene; scarico e pulizia di pozzi neri da eseguirsi con i mezzi di protezione previsti dalle vigenti disposizioni; spurgo di canali; spargimento di cianamide e di antiparassitari.

ART. 9

Classificazione e retribuzione per età

La classificazione e retribuzione per i braccianti avventizi è determinata, per ciascuna categoria e qualifica di cui all'art. 8, in relazione all'età, nel modo seguente:

- dai 18 ai 65 anni compiuti 100%
- dai 16 ai 18 anni compiuti 87% della unità piena
- dai 14 ai 16 anni compiuti 67% della unità piena

ART. 10

Retribuzione del lavoratore avventizio

Gli elementi che formano la retribuzione del lavoratore avventizio sono la paga base e l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonché di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 22% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere disgiunta dalla retribuzione, non operando, sull'indennità stessa, le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno, o ad altro titolo.

Con decorrenza 1 agosto 1966, il trattamento economico (paga base, contingenza aggiornata e comprensiva delle variazioni di scala mobile a tutto il mese di agosto 1966, nonché il terzo elemento) viene così determinato:

LAVORATORI	ETÀ	Paga base e contingenza conglobata a tutto il 1-8-1966	III° elemento 22 %	TOTALE LORDO
Specializzati	18-65 anni	1964	432	2396
	16-18 »	1709	376	2085
	14-16 »	1316	290	1606
Qualificati	18-65 anni	1797	395	2192
	16-18 »	1563	344	1907
	14-16 »	1204	265	1469
Comuni	18-65 anni	1664	366	2030
	16-18 »	1448	319	1767
	14-16 »	1115	245	1360
Lavori pesanti o nocivi	18-65 anni	1914	421	2335
	16-18 »	1665	366	2031
	14-16 -	1282	282	1564
Lavori esclusivamente femminili	18-65 anni	1671	368	2039
	16-18 »	1454	320	1774
	14-16 »	1120	246	1366
Comuni	16-18 »	1347	296	1643
	14-16 »	1037	228	1265
	18-65 anni	1548	341	1889

La paga oraria e gli elementi che la compongono si ottengono dividendo le cifre di cui sopra per otto.

Le retribuzioni sono al lordo delle seguenti trattenute a carico dei lavoratori agricoli: L. 5 a giornata quale contributo assistenza contrattuale; L. 8,10 per gli uomini e L. 4,50 a giornata per le donne, nelle aziende il cui carico per contributi unificati va da L. 30.001 a L.70.000; L. 9,45 per gli uomini e L. 5,25 per le donne nelle aziende il cui carico per contributi unificati supera le L. 70.000.

ART. 11

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. 12

Cottimo

Nel caso si effettui il lavoro a cottimo saranno osservate le seguenti norme:

1) Il lavoro a cottimo sarà regolato con accordi da stipularsi tra le parti direttamente interessate;

2) Le tariffe di cottimo dovranno essere determinate in modo da consentire all'operaio laborioso di media capacità lavorativa lavorante a cottimo, un utile non inferiore al 15% oltre i minimi di retribuzione globale intendendosi per tale la somma della paga base più la contingenza.

ART. 13

Modalità di pagamento della retribuzione

Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, debbono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i cinque giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Per la busta paga valgono le norme di legge.

ART. 14

Diarie

Ai lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'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. 15

Interruzioni di lavoro

Il bracciante avventizio ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

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

ART. 16

Attrezzi di lavoro

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

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite o danni a lui imputabili.

ART. 17

Previdenza, assistenza, assegni familiari

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

ART. 18

Tutela della maternità

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

ART. 19

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 disciplina il lavoro loro ordinato.

I rapporti fra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore può dar luogo, a seconda della gravità, alle seguenti sanzioni:

a) rimprovero verbale;

b) multa da applicarsi, da un minimo di due ore ad un massimo di un giorno nei casi di ritardo, interruzione, abbandono, assenza dal luogo di lavoro senza giustificato motivo, presentazione al lavoro in stato di ubriachezza;

c) allontanamento immediato dall'azienda per le seguenti cause:

1) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

2) condanne penali;

3) disonestà, grave trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

4) recidività in mancanze gravi che abbiano dato luogo ai provvedimenti disciplinari previsti nella lettera b) del presente articolo.

I provvedimenti disciplinari saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze, e dopo udita la giustificazione del lavoratore.

ART. 20

Controversie individuali

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, 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 quali esperiranno il tentativo di amichevole componimento. Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

ART. 21

Controversie collettive

Le controversie collettive che dovessero sorgere per la applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

ART. 22

Condizioni di miglior favore

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei contratti individuali.

ART. 23

Durata del contratto

Il presente contratto collettivo ha la durata iniziale di anni due a decorrere dal 1° Agosto 1966.

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 disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

Le discussioni di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

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

ART. 24

Modifiche

Eventuali modifiche stabilite in campo nazionale verranno applicate in provincia con decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo patto nazionale.

Pesaro, li 30 agosto 1966.



