

C. G. I. L.
COMITATO REGIONALE DI COORDINAMENTO
DELLE CONFEDERTERRA DELLA TOSCANA

CONFIDA
FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI
DEGLI AGRICOLTORI DELLA TOSCANA

CONTRATTO NORMATIVO
PER GLI OPERAI AGRICOLI
DELLA TOSCANA



FIRENZE
SOC. AN. STAB. TIP. GIÀ G. CIVELLI
1947

Il presente accordo ha lo scopo di dare una maggiore chiarezza ed un più uniforme indirizzo ai rapporti di lavoro intercorrenti fra datori di lavoro e lavoratori agricoli della Toscana, nonché quello di assicurare una più profonda coscienza dei doveri e dei diritti reciproci.

Il giorno 27 giugno 1947,

tra

il Dott. TITO PESTELLINI, Presidente della Federazione delle Associazioni degli Agricoltori della Toscana

e

il sig. LEDO TREMOLANTI, Segretario Regionale del Comitato di Coordinamento delle Confederazioni della Toscana,

è stato sottoscritto il presente contratto normativo regionale per gli operai agricoli della Toscana discusso e definito dalle Commissioni incaricate composte:

per la Federazione delle Associazioni degli Agricoltori della Toscana da: Dott. GIOVANNI LACHI (prov. Arezzo) - Ing. GIULIANO GONDI (prov. Grosseto) - Dott. ETTORE MANNUCCI (prov. Livorno) - Dott. FRANCESCO GIORDANI (prov. Firenze) - Avv. LUIGI PARDOCCHI (prov. Lucca) - Avv. ALBERTO GUIDI (prov. Pisa) - Dott. CARLO BACCIONI (prov. Pistoia) - Cav. GIULIO STRACCALI (prov. Siena), assistiti dal Segretario della Federazione medesima Dott. ROBERTO ZILERI;

e per le Confederazioni Provinciali della Toscana dai Sigg.:

TREMOLANTI LEDO - FERRI CARLO - RISTORI PIETRO - ORLANDINI OTTORINO - ALDERIGHI EGISTO - ANDREINI FRANCESCO - ABATI GIOVANNI.

Contratto normativo per gli operai agricoli della Toscana

ART. 1.

Categorie.

In rapporto al vincolo della durata del contratto di lavoro, gli operai agricoli si distinguono in « *avventizi* », « *fissi* » e « *salariati* ».

Sono « *avventizi* » i lavoratori manuali assunti giornalmente senza alcun vincolo di durata e retribuiti con paga oraria giornaliera. Questi lavoratori si distinguono in operai addetti ai lavori ordinari, operai addetti ai lavori stagionali ed in operai addetti ai lavori speciali (le relative qualifiche saranno fissate provincialmente).

Sono « *fissi* » i lavoratori retribuiti con paga oraria giornaliera corrisposta anche settimanalmente o quindicinalmente ai quali viene garantita dal conduttore la continuità del lavoro per tutto l'anno, compatibilmente con l'andamento stagionale, secondo i bisogni dell'azienda.

Da parte sua il lavoratore garantisce all'azienda la sua prestazione per tutto l'anno compatibilmente con l'andamento stagionale.

Questi lavoratori si distinguono in operai addetti ai lavori ordinari ed in operai addetti ai lavori speciali (le relative qualifiche saranno stabilite provincialmente).

Sono « *salariati* » i lavoratori retribuiti con salario mensile i quali, per le loro speciali mansioni, non hanno un prescritto orario di lavoro nelle 24 ore, fermo restando quanto disposto dall'art. 7.

Tanto la qualifica di operaio fisso, quanto quella di salariato, dovrà risultare da apposito contratto individuale, di cui all'art. 3.

ART. 2.

Periodo di prova.

L'assunzione in servizio del lavoratore fisso o salariato viene fatta attraverso un periodo di prova, la cui durata massima è fissata rispettivamente in giorni 30 per i fissi ed in giorni 60 per i salariati. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova, non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda, per sua volontà, rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti in base alla retribuzione prevista per la categoria in cui si sarà inteso qualificarlo. Qualora nel suddetto periodo di prova, l'operaio non abbia goduto dei benefici propri della categoria stessa, avrà diritto alla corresponsione fissata per la categoria avventizi.

Ultimato il periodo di prova, si passerà alla conferma dell'assunzione e conseguente stipulazione del regolare contratto individuale di lavoro, secondo le modalità previste dall'art. 3.

ART. 3.

Contratto individuale di lavoro

Tra il datore di lavoro ed i lavoratori fissi e salariati dovrà essere redatto, all'atto della conferma dell'assunzione, un contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo allegato al presente contratto collettivo.

L'anno contrattuale avrà decorrenza e termine come l'annata colonica in ogni singola provincia.

ART. 4.

Assicurazioni e Previdenze Sociali.

Per le assicurazioni e previdenze sociali: invalidità e vecchiaia, tubercolosi, nuzialità e natalità, malattie, infortuni, assegni familiari ecc. valgono le norme di legge e quanto stabilito nel presente contratto.

ART. 5.

Retribuzione del lavoro in relazione all'età ed al sesso.

Per quanto si riferisce alla retribuzione del lavoro in relazione ai limiti di età ed al sesso, valgono le norme seguenti:

1°) Uomini :

dal 14° al 16° anno: 50 % della paga complessiva adulti, più l'indennità di carovita secondo il D. L. 2 novembre 1944, n.° 303;

dal 16° al 18° anno: 75 % della paga complessiva adulti, più l'indennità di carovita come sopra;

2°) Donne :

dal 14° al 17° anno: 45 % della paga complessiva adulti, più l'indennità di carovita secondo le disposizioni di legge;

dal 17° al 60° anno: 70 % della paga complessiva adulti, più l'indennità di carovita come sopra;

per le donne capo famiglia: 75 % della paga complessiva adulti, più l'indennità di carovita come sopra.

Per paga complessiva si intende la retribuzione vigente escluso il carovita di legge e l'assegno familiare di L. 10 eventualmente corrisposto.

ART. 6.

Tariffe.

Le tariffe salariali saranno discusse e concordate provincialmente, ma con criteri di correlazione regionale. In conseguenza anche i termini di disdetta saranno comuni per tutte le Province e la disdetta sarà notificata dalle Organizzazioni Sindacali Regionali, salvo casi particolari la

cui valutazione preventiva è riservata all'accordo fra le Organizzazioni Regionali stesse.

La disdetta dovrà essere notificata dall'una all'altra parte con lettera raccomandata.

Entro e non oltre 7 giorni dalla data di notifica della disdetta, i rappresentanti le due Organizzazioni Provinciali si riuniranno per esaminare le proposte.

Le eventuali modifiche tariffarie entreranno in vigore un mese dopo la data della disdetta. Per la scelta di questa data si terrà conto dell'opportunità che l'eventuale variazione delle tariffe coincida sempre con il 1° giorno del mese.

Per gli operai avventizi, in quanto per essi si rende praticamente difficile la corresponsione ripartita nei periodi discontinui di lavoro dei benefici goduti dagli operai salariati e fissi di cui al presente contratto e cioè: ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, permessi straordinari, assicurazione di lavoro, generi in natura e quant'altro, viene stabilita una maggiorazione fissa da applicarsi alla paga concordata per gli operai fissi, pari al 30 % (vedi art. 19).

ART. 7.

Orario di lavoro.

La durata media normale del lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le necessità delle singole aziende.

La durata dell'orario normale di lavoro tenute presenti le disposizioni del R. D. 10 settembre 1943, n.° 1956, nei vari mesi dell'anno, è stabilita nel modo seguente:

- novembre, dicembre, gennaio ore 7
- febbraio, marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre. » 8
- giugno, luglio, agosto » 9

In considerazione che i lavori di cura, di custodia, di governo e di allevamento del bestiame sono discontinui, l'orario normale di lavoro previsto dalle vigenti disposizioni di legge, verrà determinato in accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, compatibilmente con le esigenze zootecniche aziendali.

Nel caso in cui tra il datore di lavoro e l'operaio venga concordato di dare luogo al recupero delle ore perdute a causa di intemperie o cause di forza maggiore, viene stabilito che il recupero stesso venga effettuato entro e non oltre i 20 giorni lavorativi successivi a quello in cui l'operaio riprende il lavoro.

ART. 8.

Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le ore di lavoro straordinario — intendendosi per tali quelle effettuate oltre l'orario normale — saranno compensate con una percentuale di maggiorazione del 20 % sulla retribuzione complessiva raggiunta ad ora (vedi art. 19).

Le ore di lavoro straordinario non potranno comunque eccedere i limiti di legge e cioè: le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Sono considerati festivi i giorni di domenica, quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, oltre alla festa del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Il lavoro festivo ed il lavoro notturno — intendendosi per tale quello che va dalle ore 21 solari — alle ore 6 solari sarà retribuito con una maggiorazione del 40 % sulla retribuzione complessiva ragguagliata ad ora.

Per il lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni, e per il lavoro domenicale, quando venga concesso il riposo compensativo, si farà luogo invece ad una maggiorazione del 10 % sulla retribuzione complessiva ragguagliata ad ora.

Le maggiorazioni di cui sopra si assommano quando il lavoro è: straordinario e festivo, straordinario e notturno, festivo e notturno (vedi art. 19).

Le suddette disposizioni prescindono da quelle di migliori condizioni che fossero state già convenute per concordato fra le Organizzazioni Sindacali Provinciali o applicate di fatto per azienda, condizioni che restano inalterate.

ART. 9.

Riposo settimanale e domenicale.

Ai lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende agricole è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Nei casi in cui gli operai addetti al bestiame, non potessero godere del riposo settimanale di 24 ore consecutive, il datore di lavoro cercherà di ridurre al minimo le ore lavorative nei giorni di domenica.

ART. 10.

Operai anziani e pensionati.

Per gli operai che abbiano raggiunto il 65° anno di età, le tariffe salariali vigenti saranno ridotte del 20 %.

Oltre i 70 anni di età, la paga sarà concordata in misura ridotta direttamente fra le parti.

Il rapporto di lavoro con gli operai pensionati potrà essere risolto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità di licenziamento, essendo stata effettuata la regolare liquidazione al compiersi del 65° anno.

ART. 11.

Generi in natura.

Qualora i lavoratori salariati o fissi ne facciano richiesta per il loro fabbisogno familiare, le aziende sono tenute a fornire i generi di prima necessità prodotti, entro i limiti delle disponibilità aziendali, ai prezzi correnti di mercato all'ingrosso franco azienda.

ART. 12.

Cottimo.

Quando il lavoratore sia retribuito a cottimo, le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa, sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 15 % oltre la paga globale.

L'accordo relativo deve intervenire direttamente fra il conduttore, o il suo rappresentante nell'azienda, ed il lavoratore.

Quando la liquidazione del cottimo sia fatta a periodi più lunghi della quindicina, saranno corrisposti adeguati acconti settimanali.

ART. 13.

Servizio di leva militare e richiamo alle armi.

Per quanto riguarda il servizio di leva militare ed il richiamo alle armi, valgono le disposizioni di legge. (vedi pagine 14-15).

ART. 14.

Malattie ed infortuni.

Il lavoratore fisso e salariato infertunato, o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi, trascorso il quale e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione della sola indennità di licenziamento maturata a quella data ed ai sensi dell'art. 17.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il lavoratore fisso e salariato ha diritto ad usufruire della casa, dell'orto, del porcile e del pollaio che eventualmente gli fossero stati dati in uso.

Rimane salva per il lavoratore la facoltà di un possibile recupero nei limiti delle disposizioni di legge e secondo quanto stabilito nell'art. 7 del presente contratto.

Il trattamento economico in caso di malattia è a totale carico dell'Istituto di Assistenza Malattia ai lavoratori.

In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

ART. 15.

Ferie retribuite - Festività nazionali - Gratifica natalizia.

Ai lavoratori fissi e salariati, che abbiano compiuto un anno di servizio presso la stessa azienda, spetta — a decorrere dal giorno di assunzione — un periodo di ferie annuali retribuite di giorni 8 (vedi art. 19).

Resta in facoltà del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie in modo che non sia intralciato il regolare andamento di lavoro nell'azienda.

Salvo che accordi confederali o disposizioni di legge stabiliscano diversamente, vengono riconosciute le seguenti festività nazionali: 25 aprile - 1° maggio - 8 maggio - 2 giugno - 4 novembre.

Ai lavoratori fissi e salariati che abbiano compiuto un anno di servizio presso la stessa azienda, sarà corrisposta una gratifica natalizia pari a 17 giornate di paga calcolate sulla media retribuzione giornaliera dell'anno, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 19).

ART. 16.

Preavviso di licenziamento.

Il rapporto di lavoro dei lavoratori fissi e salariati assunti e vincolati per la durata di un anno, si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti.

La disdetta dovrà avere luogo a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno ed essere notificata con 2 mesi di preavviso per gli operai fissi e 3 mesi per i salariati, prima della scadenza dell'annata colonica.

Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione di salario per detto periodo, se si tratta di salariati; di un numero di giornate pari a 10 per ogni mese nell'inverno, 15 per ogni mese nell'autunno o primavera, e di 20 giornate per ogni mese nell'estate, se si tratta di operai fissi.

ART. 17.

Indennità di licenziamento.

In caso di licenziamento, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22, comma 3º, ai lavoratori fissi e salariati che abbiano compiuto almeno un anno di servizio presso la stessa azienda, spetta un'indennità di licenziamento. Tale indennità viene calcolata come segue:

— per ogni anno di servizio prestato e con anzianità massima uguale a quella stabilita dal precedente contratto (ottobre 1922) e fino al 31 gennaio 1944: giornate 3 per ogni anno (vedi art. 19);

— a far tempo da tale data, l'indennità di licenziamento è fissata in 7 giornate annue (vedi art. 19) riferita all'ultima paga goduta.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di licenziamento dovrà essere liquidata agli eredi.

In caso di morte del lavoratore alloggiato a carico dell'azienda, la famiglia ha diritto all'uso dell'abitazione occupata, o di altra corrispondente, per un periodo di sei mesi dalla data del decesso.

ART. 18.

Permesso straordinario in occasione di matrimonio, gravidanza o puerperio.

Allorquando i lavoratori fissi o salariati contraggono matrimonio, hanno diritto al permesso straordinario di giorni 7 durante il quale i lavoratori saranno considerati ad ogni effetto in attività di servizio.

L'operaia, in caso di gravidanza o di puerperio, avrà diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, durante il quale le sarà conservato il posto a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio con diritto a retribuzione per i soli primi 15 giorni.

Tali permessi sono indipendenti dalle ferie previste dall'art. 15.

ART. 19.

Paga di riferimento.

Agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento, del cottimo, del lavoro straordinario, festivo e notturno, delle ferie, della gratifica natalizia, del permesso straordinario in occasione di matrimonio, gravidanza o puerperio, la paga da prendersi per base di riferimento sarà la retribuzione complessiva vigente, escluso il carovita di legge e l'assegno familiare di L. 10 eventualmente corrisposto.

ART. 20.

Attrezzi.

Gli attrezzi od utensili da lavoro sono forniti secondo le consuetudini e gli accordi locali dal datore di lavoro o dal lavoratore.

Nel caso che siano forniti dal lavoratore, gli sarà corrisposto a titolo di contributo al consumo degli stessi, un compenso forfettario, da concordarsi provincialmente.

ART. 21.

Disciplina.

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti al servizio dipendono dal conduttore, o da chi lo rappresenta nell'azienda, e dai rispettivi capi immediati; essi pertanto dovranno attenersi alle disposizioni loro impartite ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

ART. 22.

Norme disciplinari.

I rapporti fra i lavoratori e il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati alla reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1º) con la multa fino ad un massimo di due ore di salario:

a) nel caso in cui senza un giustificato motivo, l'operaio si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) nel caso in cui per negligenza, l'operaio arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;

c) nel caso in cui l'operaio si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2°) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1°.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficenza.

3°) con il licenziamento senza preavviso nè indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave non provocata verso il datore di lavoro o un suo rappresentante dell'azienda;

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

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) recidiva per le mancanze che abbiano dato luogo alle punitzioni previste al paragrafo 2°;

e) condanne penali per reati comuni;

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

Contro i provvedimenti di cui sopra è ammesso ricorso alle Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

La richiesta per il tentativo di conciliazione, per essere valida, dovrà essere presentata dall'una all'altra Organizzazione Sindacale entro e non oltre 15 giorni dalla data in cui è stato notificato il provvedimento.

ART. 23.

Trapasso di azienda.

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto, conserva i suoi diritti anche per quanto concerne crediti di lavoro. nei confronti del nuovo titolare, qualora non sia già stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

ART. 24.

Controversie.

Per le controversie di carattere individuale e collettivo dipendenti dall'interpretazione del presente contratto, decideranno le Organizzazioni competenti.

ART. 25.

Decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto avrà vigore dal 1° agosto 1947 al 31 gennaio 1950.

Il contratto si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle Organizzazioni contraenti con 3 mesi di preavviso.

ART. 26.

Norme transitorie di attuazione.

Alla data del 1° luglio 1947 si intendono disdetto gli accordi salariali in atto nelle singole provincie che dovranno essere riveduti e concordati provincialmente per avere vigore dal 1° agosto 1947, data di applicazione del presente contratto.

Fermi restando i termini suddetti, le aziende agricole avranno tempo per regolarizzare i rapporti di lavoro con i lavoratori dipendenti in conformità delle norme contenute nel presente contratto sino al 31 ottobre 1947.

Norme per i chiamati e richiamati alle armi

(vigenti alla data del presente accordo)

Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva. (D. L. 13 Settembre 1946, N.º 303)

ART. 1. — La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva e fino alla presentazione di cui all'art. 3 può essere, mediante contratti di lavoro, computato agli effetti dell'anzianità.

ART. 2. — Il presente decreto si applica a tutti i lavoratori delle classi 1924 e successive, nonché ai lavoratori di classi precedenti rinviati per qualsiasi motivo alla chiamata di dette classi, che, anteriormente alla chiamata alle armi, siano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi.

ART. 3. — Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.

ART. 4. — Per i lavoratori che si trovano già nelle condizioni previste dall'articolo precedente, la presentazione deve avvenire entro trenta giorni dalla pubblicazione del presente decreto.

ART. 5. — La vigilanza per l'applicazione del presente decreto è affidata all'Ispettorato del lavoro.

Le contravvenzioni al presente decreto sono punite con l'ammenda da Lire 2.000 a Lire 20.000 per ogni persona alla quale si riferisce la contravvenzione.

ART. 6. — Il decreto legislativo luogotenenziale 5 maggio 1946, n.º 418 è abrogato.

ART. 7. — Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica Italiana. Il presente decreto munito del sigillo dello Stato sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare come legge dello Stato.

Trattamento economico ai lavoratori agricoli richiamati o volontari alle armi.

(Contratto Collettivo stipulato il 25 Settembre 1939 tra Confederazione degli Agricoltori e la Confederazione Lavoratori dell'Agricoltura).

ART. 1. — Ai salariati richiamati alle armi od arruolati come volontari verrà conservato il posto nell'azienda per tutta la durata del contratto individuale in corso. Al termine del richiamo ed in ogni caso all'inizio della successiva annata agraria essi dovranno essere riassunti. La riassunzione dei salariati richiamati solleva il datore di lavoro dagli eventuali oneri dipendenti dalla risoluzione anticipata, in conseguenza di detta riassunzione, dei contratti in corso con gli operai assunti in sostituzione.

ART. 2. — Alla famiglia del salariato intestatario del libretto di lavoro, richiamato od arruolatosi volontariamente, anche quando il richiamato venga sostituito, verrà mantenuto gratuitamente l'uso della casa ed annessi sino all'epoca della cessazione del contratto individuale in corso.

Quando però in dipendenza della necessità della sostituzione non sia possibile al datore di lavoro mantenere nell'azienda per la durata del contratto in corso la famiglia del richiamato o volontario, è in facoltà del datore di lavoro di fornire l'abitazione, per lo stesso periodo, fuori azienda.

Oltre detta epoca l'abitazione potrà essere mantenuta — nell'azienda o fuori dell'azienda anche con il concorso economico del datore di lavoro — secondo però quegli accordi che di volta in volta con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Provinciali verranno presi dalle parti in relazione al fatto che nella famiglia del salariato richiamato esistano altri membri che lavorino nell'azienda o possano sostituire il richiamato. Qualora nella famiglia del salariato richiamato o volontario esistano altri familiari idonei a sostituirlo, ciò dovrà esser fatto perchè la famiglia possa continuare a fruire dell'abitazione.

ART. 3. — Il datore di lavoro, all'atto del richiamo, corrisponderà al salariato (avente o non avente famiglia) numero dodici giorni di paga globale oltre la liquidazione dei salari e diritti maturati all'epoca del richiamo stesso.

ART. 4. — I datori di lavoro lasceranno immutate le eventuali partecipazioni che fossero state assegnate alla famiglia del richiamato o volontario nel corso della corrente annata, e le Organizzazioni sindacali, caso per caso, determineranno i rapporti tra le famiglie dei lavoratori richiamati ed i richiamati lavoratori, in modo che in ogni caso sia garantita la quota spettante alla famiglia del richiamato o volontario.

ART. 5. — Il presente contratto si estende anche agli obbligati fissi con impegno annuo o che per contratto godano dell'abitazione.

Contratto individuale di lavoro per i Lavoratori fissi o salariati

(il presente modulo deve essere sottoscritto dalle parti come prescrive l'art. 3 del « Contratto normativo per gli operai agricoli della Regione Toscana »).

Provincia di Comune di

il

Il sottoscritto

di o fu residente nel Comune

di Frazione di

nella sua qualità di (1)

dell'azienda denominata

assume alle proprie dipendenze in qualità di (2)

..... il lavoratore (3)

nato a il

Frazione di

Il presente contratto individuale è stabilito alle condizioni tutte di cui al vigente contratto normativo regionale.

Agli effetti di cui all'art. 3 del contratto normativo per gli operai agricoli, si precisa che il Sig.

fu o è assunto come (2)

a partire dal giorno

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

(1) Specificare se proprietario, affittuario, usufruttuario, agente.

(2) Specificare se salariato o fisso e la relativa qualifica (muratore, falegname, terzomo, ecc.).

(3) Cognome, nome, e paternità del lavoratore.

NOTA: Il presente contratto individuale di lavoro dovrà essere sottoscritto in due copie, di cui una verrà conservata dal datore di lavoro e l'altra dal lavoratore.

Contratto individuale di lavoro per i Lavoratori fissi o salariati

(il presente modulo deve essere sottoscritto dalle parti come prescrive l'art. 3 del « Contratto normativo per gli operai agricoli della Regione Toscana »).

Provincia di Comune di

il

Il sottoscritto

di o fu residente nel Comune

di Frazione di

nella sua qualità di (1)

dell'azienda denominata

assume alle proprie dipendenze in qualità di (2)

..... il lavoratore (3)

nato a il

Frazione di

Il presente contratto individuale è stabilito alle condizioni tutte di cui al vigente contratto normativo regionale.

Agli effetti di cui all'art. 3 del contratto normativo per gli operai agricoli, si precisa che il Sig.

fu o è assunto come (2)

a partire dal giorno

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

(1) Specificare se proprietario, affittuario, usufruttuario, agente.

(2) Specificare se salariato o fisso e la relativa qualifica (muratore, falegname, terzomo, ecc.).

(3) Cognome, nome, e paternità del lavoratore.

NOTA: Il presente contratto individuale di lavoro dovrà essere sottoscritto in due copie, di cui una verrà conservata dal datore di lavoro e l'altra dal lavoratore.

Contratto individuale di lavoro per i lavoratori fissi o salariati

(il presente modulo deve essere sottoscritto dalle parti come prescrive l'art. 3 del « Contratto normativo per gli operai agricoli della Regione Toscana »).

Provincia di Comune di

il

Il sottoscritto

di o fu residente nel Comune

di Frazione di

nella sua qualità di (1)

dell'azienda denominata

assume alle proprie dipendenze in qualità di (2)

..... il lavoratore (3)

nato a il

Frazione di

Il presente contratto individuale è stabilito alle condizioni tutte di cui al vigente contratto normativo regionale.

Agli effetti di cui all'art. 3 del contratto normativo per gli operai agricoli, si precisa che il Sig.

fu o è assunto come (2)

a partire dal giorno

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

(1) Specificare se proprietario, affittuario, usufruttuario, agente.

(2) Specificare se salariato o fisso e la relativa qualifica (muratore, falegname, terzomo, ecc.).

(3) Cognome, nome, e paternità del lavoratore.

NOTA: Il presente contratto individuale di lavoro dovrà essere sottoscritto in due copie, di cui una verrà conservata dal datore di lavoro e l'altra dal lavoratore.

Contratto individuale di lavoro per i Lavoratori fissi o salariati

(il presente modulo deve essere sottoscritto dalle parti come prescrive l'art. 3 del « Contratto normativo per gli operai agricoli della Regione Toscana »).

Provincia di Comune di

il

Il sottoscritto

di o fu residente nel Comune

di Frazione di

nella sua qualità di (1).....

dell'azienda denominata

assume alle proprie dipendenze in qualità di (2)

..... il lavoratore (3)

nato a il

Frazione di

Il presente contratto individuale è stabilito alle condizioni tutte di cui al vigente contratto normativo regionale.

Agli effetti di cui all'art. 3 del contratto normativo per gli operai agricoli, si precisa che il Sig.

fu o è assunto come (2)

a partire dal giorno

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

- (1) Specificare se proprietario, affittuario, usufruttuario, agente.
(2) Specificare se salariato o fisso e la relativa qualifica (muratore, falegname, terzomo, ecc.).
(3) Cognome, nome, e paternità del lavoratore.

NOTA: Il presente contratto individuale di lavoro dovrà essere sottoscritto in due copie, di cui una verrà conservata dal datore di lavoro e l'altra dal lavoratore.