

Giuseppe Di Vittorio in Parlamento

Organo: **Camera - II legislatura**

Data: **22/09/1953**

Tipologia: **PROPOSTE DI LEGGE PRESENTATE COME PRIMO FIRMATARIO**

Durata dei contratti individuali dei lavoratori fissi ed assimilati dell'agricoltura comunque denominati e regolamentazione delle relative disdette (118)

[Apri documento](#)

Tem: **agricoltura**

Parole chiave: **contratti di lavoro, lavoratori agricoli**

CAMERA DEI DEPUTATI N. 118

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

DI VITTORIO, LIZZADRI, NOVELLA, SANTI, FOA, MAGNANI, BALTARO, FOGLIAZZA, RICCA, MONTAGNANA, MONTANARI, LOMBARDI CARLO

Annunziata il 22 settembre 1953

Durata dei contratti individuali dei lavoratori fissi ed assimilati dell'agricoltura comunque denominati e regolamentazione delle relative disdette

ONOREVOLI COLLEGHI! — La durata dei contratti individuali dei lavoratori fissi della agricoltura, e la regolamentazione delle loro disdette ha altra volta interessato il legislatore, data l'importanza sia numerica che qualitativa che riveste tale rapporto di lavoro e le conseguenze, sia a carico della produzione che della tranquillità sociale nelle campagne, che derivano dal sistema delle disdette alla fine dell'anno agrario.

Per tacer d'altro, basti considerare che i lavoratori fissi dell'agricoltura ricevono generalmente dal datore di lavoro anche l'abitazione; cosicché, per essi, la disdetta per fine contratto rappresenta non solo la perdita del lavoro ma anche quella dell'umile tetto: ogni anno, alle scadenze consuetudinarie, la tragedia dei disdettati si rinnova con aspetti gravi e dolorosi, cui è necessario porre riparo, come da ogni parte si invoca.

La legge 15 agosto 1949, n. 533, portando a due anni la durata minima dei contratti, impedì che per quell'anno vi fossero disdette e provvide solo imperfettamente per il futuro, dato che riportò al biennio, anziché all'anno, il ripetersi della iattura delle disdette, lasciando — però — insoluto il problema nel suo complesso. È da aggiungersi che non sono mancati dispareri persino sulla durata della proroga sicché si è anche verificato il caso di

giudicati che hanno consentito lo sfratto del lavoratore anche soltanto dopo un anno dalla scadenza del termine fissato dalla citata legge 15 agosto 1949.

Pertanto, è ritenuto ormai da tutte le organizzazioni dei lavoratori che sia necessario regolamentare in modo definitivo questa materia, come ne è prova la proposta di legge n. 2918 che venne presentata nella scorsa legislatura da deputati di altra corrente politica e sindacale e di cui la presente proposta contiene molte disposizioni analoghe pur essendo, nel suo complesso, più limitata dato che non si preoccupa di regolare il contratto di che trattasi in modo completo ma solo di determinarne la durata e regolarne la disdetta.

Le due norme basilari della proposta consistono:

a) nella determinazione di una *durata minima triennale* dei contratti di cui trattasi e delle loro rinnovazioni (articoli 1 e 2) con quella eccezione per i lavoratori fissi che convivono con famiglie diretto-coltivatrici o mezzadri, con un solo dipendente fisso convivente, che era già contemplata dall'articolo 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533;

b) nella regolamentazione delle disdette da tali contratti, che possono essere date, alla fine del rapporto, *soltanto per determinate cause* (articolo 3) e, durante il rapporto, *uni-*

camente nel caso di mancanze gravi del lavoratore, tali da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso (articolo 6).

La proposta — come appare dal secondo comma dell'articolo 1 — assimila ai salariati fissi dell'agricoltura, i lavoratori « a compartecipazione sia individuale che collettiva e, in genere, tutti i rapporti di compartecipazione parziale o totale che non siano contemplati dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 1° aprile 1947, n. 275, e successive modificazioni ». Questa assimilazione è giustificata dal fatto che, in generale, questi rapporti di partecipazione sussistono in aziende capitalistiche o, spesso, addirittura nelle stesse che attuano, in grande scala, il rapporto di salario fisso o avventizio. D'altra parte, rapporti analoghi di partecipazione sono stati già regolamentati, per quanto riguarda la disdetta, dal citato decreto 1° aprile 1947 e dalle successive sue modificazioni, ed è necessario completare l'opera di regolamentazione della materia anche per por fine alle numerosissime controversie che sorgono in materia precisamente dalle lacune che i citati provvedimenti hanno lasciate; né vi è sede più adatta per provvedere anche a ciò che in una legge la quale regola le disdette dei salariati fissi.

Seguono, nella presente proposta, norme che costituiscono il necessario completamento delle due fondamentali già illustrate: e cioè alcune che tendono a mitigare la condizione del lavoratore che debba cessare dal contratto (articolo 4, 1° comma, ed articolo 5); altre che consentono, in determinati casi, una prela-

zione al lavoratore per la conduzione del fondo nel nuovo modo desiderato dal proprietario, contemperando gli interessi dell'uno con quelli dell'altro (articolo 4, commi 2° a 5°); quella che garantisce la prosecuzione del contratto in caso di trasferimento o di trasformazione dell'impresa agricola o di costituzione di nuova impresa (articolo 7); quelle che regolano il caso di morte o di inabilità del lavoratore (articolo 8).

Si è ritenuto anche necessario (né sembra che occorra spiegarne le ragioni) prescrivere l'esperimento di un serio tentativo di conciliazione delle parti, prima che si proceda alla azione avanti al magistrato (articolo 9) e stabilire che la cessazione effettiva del rapporto (salva la possibilità di sospenderlo in casi di particolari gravità) si abbia soltanto con il passaggio in giudicato della sentenza, per evitare che, in caso di sfratto eseguito, la riparazione arrivi troppo tardi ed arrivi — come spesso accade — in modo inadeguato (articolo 10).

Infine, per le controversie che possono insorgere dall'applicazione della legge, si è ritenuto adottare le norme procedurali stabilite dagli articoli 5, 6, 7 ed 8 della legge 15 agosto 1949, n. 533, le quali hanno fatto buona prova, e concedere le più ampie facilitazioni fiscali ai lavoratori per i giudizi (articolo 11).

Confidiamo, pertanto, nella vostra adesione unanime alla proposta che segue, nell'interesse sia dei lavoratori interessati che della economia agricola che, infine, della tranquillità e pace sociale nelle campagne.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

I contratti individuali fra i datori di lavoro dell'agricoltura e i lavoratori fissi comunque denominati, quali salariati, obbligati, braccianti e operai fissi, addetti o non addetti alle culture agricole e forestali ed al bestiame o alle attività connesse con lavoro continuativo o con lavoro non continuativo distribuito nell'anno, non possono avere durata inferiore a tre annate agrarie; quelli con durata inferiore sono estesi, di diritto, al triennio.

Sono parificati, agli effetti della presente legge, ai rapporti di lavoro di cui al comma precedente, quelli a compartecipazione sia individuale che collettiva ed, in genere, tutti i rapporti di compartecipazione parziale o totale che non siano contemplati dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 1° aprile 1947, n. 273, e successive modificazioni.

La durata annuale sarà ammessa soltanto per i contratti relativi a lavoratori fissi che convivono con famiglie diretto-coltivatrici o mezzadrili le quali abbiano alle proprie dipendenze un solo lavoratore fisso convivente.

Ogni patto contrario è nullo.

ART. 2.

I contratti di cui alla presente legge si rinnovano di triennio in triennio, o per il loro periodo di maggiore durata, se non vi è disdetta notificata dal datore di lavoro per iscritto almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. I lavoratori potranno, invece, disdettare il contratto per il termine di ogni annata agraria dandone preavviso scritto al datore di lavoro quattro mesi prima del termine dell'annata stessa.

ART. 3.

Il datore di lavoro potrà dare disdetta al lavoratore per finito contratto solo nei seguenti casi:

- a) ripetute mancanze, debitamente contestate, del lavoratore nell'adempimento delle sue obbligazioni, che determinino nocimento di rilievo al buon svolgimento del lavoro;
- b) attuazione di sostanziali opere di trasformazione agraria e colturale, sempreché dette opere risultino preventivamente approvate dall'Ispettorato agrario provinciale e

comportino effettivamente la cessazione dell'attività specifica cui il dipendente è preposto;

c) assunzione della coltivazione del fondo direttamente da parte del datore di lavoro, oppure assunzione della coltivazione stessa da parte del coniuge o dei parenti ed affini in linea retta del datore di lavoro fino al secondo grado: oppure concessione del fondo stesso a mezzadria, o concessione in affitto a coltivatori diretti;

d) diversa destinazione definitiva di tutto o parte del fondo a scopo non agricolo e ciò limitatamente ai lavoratori la cui opera si renda superflua per effetto di tale destinazione.

ART. 4.

Nel caso previsto dal 1° comma, lettera b), dell'articolo 3, il lavoratore avrà diritto, se lo richieda, di essere adibito — ove ciò risulti possibile — a mansioni diverse da quelle precedenti, se egli risulti idoneo a tali nuove mansioni.

Nello stesso caso ed in quello previsto dalla lettera c) del 1° comma dell'articolo 3, il lavoratore — od i lavoratori in forma associata — hanno diritto di prelazione nella conduzione del fondo, in affitto, a mezzadria ed a compartecipazione totale dell'azienda.

Qualora vi sia dissenso tra i lavoratori circa l'esercizio dell'anzidetto diritto di prelazione, lo stesso è riconosciuto a quella parte dei lavoratori che intendono avvalersene.

Ai fini dell'esercizio del diritto di prelazione, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, le condizioni del contratto che intende concludere concedendogli un termine non inferiore a giorni 20 per la risposta.

Il diritto di prelazione sussiste, in favore dei lavoratori dell'azienda, anche nel caso in cui il proprietario del fondo intenda concedere il fondo stesso in affitto ad un affittuario non diretto coltivatore.

ART. 5.

Qualora, nella ipotesi di risoluzione del contratto contemplata dall'articolo 3 della presente legge, il lavoratore non abbia potuto trovare altra occupazione e sia costretto ad assumere in locazione un alloggio in sostituzione di quello di cui godeva nell'azienda, il datore di lavoro, oltre che a provvedere al trasporto delle sue masserizie, deve corrispon-

dergli una indennità speciale pari a tre mesi di retribuzione globale, senza pregiudizio degli altri diritti spettanti al lavoratore alla cessazione del rapporto.

ART. 6.

Il datore di lavoro potrà richiedere la risoluzione anticipata del contratto quando si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, dovuta a fatti od omissioni del lavoratore costituenti gravi violazioni dei suoi obblighi contrattuali, quali minaccia grave, furto, percosse, lesioni, abbandono doloso dei lavori e danneggiamento doloso degli impianti, delle coltivazioni e delle scorte.

Nel caso di lavoratori conviventi di cui al 3° comma dell'articolo 1, il datore di lavoro può risolvere il rapporto prima del termine, oltre che per i motivi di cui al 1° comma del presente articolo, anche per sopravvenuta incompatibilità alla prosecuzione della coabitazione, a condizione che tale incompatibilità risulti accertata nell'esame in sede conciliativa da farsi presso l'Ufficio provinciale del lavoro, ed in ogni caso mediante il pagamento al lavoratore di una indennità speciale non inferiore a tre mesi di retribuzione globale.

Il recesso consensuale del contratto deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto redatto avanti l'Ufficio del lavoro o l'Ufficio di collocamento.

ART. 7.

Il contratto di lavoro, di cui alla presente legge, continua alle stesse condizioni, nei confronti di chiunque subentri al datore di lavoro originario nell'esercizio dell'impresa agraria nella quale si svolge il rapporto di lavoro, tanto in caso di trasferimento dell'azienda che di sua trasformazione o di costituzione di nuova impresa; il lavoratore conserva in ogni caso i diritti derivantigli dall'anzianità precedentemente maturata.

ART. 8.

In caso di morte del lavoratore o di sua malattia che lo renda inabile al lavoro per cui fu assunto, il datore di lavoro deve rilasciare in godimento gratuito alla sua famiglia l'alloggio ed i rustici (orto, pollaio, porcile, nonché l'uso dell'alloggio) di cui godessero, sino alla fine dell'annata agraria in corso, nonché corrispondere al lavoratore una indennità speciale pari a tre mesi di retribuzione

globale, oltre alle altre indennità dovute per legge o per contratto.

Nel caso che il lavoratore di cui sopra abbia in corso un contratto di compartecipazione, il contratto stesso è proseguito dalla sua famiglia, se le forze lavorative di questa lo consentano.

ART. 9.

Il datore di lavoro che abbia dato disdetta al contratto a norma dell'articolo 3 o abbia intimato la risoluzione anticipata dello stesso a norma dell'articolo 6 della presente legge, deve dare contemporanea notizia della disdetta o dell'istanza di risoluzione all'Ufficio provinciale del lavoro.

Tale Ufficio convoca le parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione durante il quale le parti potranno essere assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali.

Se la conciliazione riesce, se ne darà atto in verbale sottoscritto dalle parti; se la conciliazione non riesce, si redigerà verbale di mancato accordo dal quale dovranno risultare sommariamente le ragioni addotte dalle parti.

Le parti non potranno adire il competente magistrato se non dopo che sia stato esperito il tentativo di conciliazione di cui ai commi che precedono.

Trascorsi 30 giorni da quello di redazione del verbale di mancato accordo senza che sia stata adita l'Autorità giudiziaria, la disdetta o la istanza di risoluzione anticipata si intendono rinunziate.

ART. 10.

Fino a quando non sia intervenuta sentenza passata in giudicato, il rapporto di lavoro seguita ad avere corso e le parti sono tenute ad adempiere regolarmente alle rispettive obbligazioni.

Qualora, però, si verifichi uno dei fatti previsti dall'articolo 6 della presente legge, ed esso appaia grave e sufficientemente provato, l'Ufficio provinciale del lavoro ha facoltà di autorizzare il datore di lavoro a sospendere il lavoratore dal servizio; in questo caso, se la famiglia del lavoratore comprenda un membro che abbia la capacità di sostituire il lavoratore sospeso, e sia disposto a farlo, il datore di lavoro è tenuto a continuare con esso il rapporto sino al passaggio in giudicato della sentenza di risoluzione del rapporto stesso.

Ove il lavoratore usufruisca dell'alloggio con la famiglia, continuerà ad occupare i

locali di abitazione ed i rustici fino al passaggio in giudicato della sentenza che dichiarò risolto il rapporto di lavoro.

ART. 11.

Per le controversie relative all'applicazione della presente legge si osservano le disposizioni previste dagli articoli 5, 6, 7 ed 8 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

I lavoratori godono, in ogni grado di giudizio, della esenzione dalle tasse di registro e di bollo nonché da ogni altra spesa, compresi i diritti di cancelleria ed anche dal deposito per il caso di soccombenza previsto dall'articolo 364 del Codice di procedura civile.

ART. 12.

È abrogata ogni disposizione incompatibile con le norme della presente legge.

Essa entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.