

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 1695

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BARDELLI, BARCA, ORILIA, TOGNONI, GRAMEGNA, ALBONI, ARZILLI, BATTISTELLA, BENOCCI, BRUNI, CAPONI, CARUSO, CEBRELLI, CORGHI, GASTONE, GESSI NIVES, LENTI, MARRAS, MARTELLI, MILANI, OGNI-BENE, PAJETTA GIULIANO, REICHLIN, ROSSINOVICH, SACCHI, SCUTARI, SGARBI BOMPANI LUCIANA, SULLOTTO, TEMPIA VALENTA, TERRAROLI, VALORI

Presentata il 9 luglio 1969

Norme sui licenziamenti individuali dei lavoratori agricoli dipendenti

ONOREVOLI COLLEGHI! — I problemi che ci proponiamo di risolvere con la presente proposta di legge, oltre ad avere profonde implicazioni di ordine umano e sociale per centinaia di migliaia di lavoratori agricoli dipendenti e per le loro famiglie, condizionano e sono destinati a condizionare sempre più nel futuro le sorti della nostra agricoltura in vaste plaghe del paese. Si tratta dei problemi relativi alla stabilità di lavoro e di abitazione per i salariati fissi dell'agricoltura e del diritto ad una occupazione permanente o, quanto meno, al salario garantito per tutta la durata dell'annata agraria per i braccianti agricoli.

Chi conosce la cascina, chi conosce le ingiustizie, le umiliazioni, i sacrifici che deve subire il salariato fisso che in essa lavora e

abita, per effetto di un rapporto di lavoro e di un collegato rapporto di abitazione iniqui tuttora operanti, non può non convenire sulla necessità e l'urgenza di profonde modificazioni.

Vogliamo, onorevoli colleghi, presentarvi il salariato della cascina con le parole di un parroco di campagna del cremonese, don Luisito Bianchi, come le leggiamo nel suo libro *Salariati: ricerca sociologica sul salariato abitante in cascina*, stampato nel 1968. Parlando della cascina, don Bianchi scrive: «...Chi vi abita è un salariato, uno che ha venduto per un determinato tempo, non solo il suo lavoro, ma la sua vita stessa e quella di sua moglie e quella dei suoi figli. Si aggiunga il nomadismo che aggrava questa condizione alienante e ci si renderà conto maggiormente del

perché in Val Padana, quando si vuol parlare di un sottoprodotto umano, si parla del "cascinaro" ».

E continua: « Il salariato è stato segnato da generazioni, è stato tagliato fuori, per la sua condizione di vita, dalla società senza concorrere al suo progresso; è stato contratto, come una merce, da secoli e porta nel suo sangue la maledizione di diverse generazioni. È stato ed è tuttora uno schiavo; né bastano ad alleggerire il peso della sua situazione i miglioramenti salariali e dei rapporti. Non è, dunque, la cascina ma la condizione di salariato che fa il "cascinaro". Anche se la cascina fosse distrutta rimarrebbe il "cascinaro" fino a che non sarà soppressa la figura del salariato. E penso che debba essere soppressa, perché è una figura umana violentata e frustrata nelle sue aspirazioni fondamentali alla responsabilizzazione ».

Non è retorica. È lo squarcio di una realtà che sta dinnanzi agli occhi di tutti. Il salariato agricolo della cascina e la sua famiglia sono veramente dei nomadi permanenti. Ciò discende dal fatto che il contratto di locazione è collegato al contratto individuale di lavoro. L'uno e l'altro hanno una durata minima biennale, a norma della legge 15 agosto 1949, n. 533. Quando scade, al termine del biennio, il contratto di lavoro e il salariato viene disdettato, oltre a perdere il posto di lavoro, perde anche il diritto al godimento dell'abitazione.

E allora ha inizio il pellegrinaggio del salariato di paese in paese, di cascina in cascina, alla ricerca di un altro posto di lavoro e di un'altra abitazione, o tugurio, in cui mettere al riparo la famiglia. Questo si può ripetere anche per una decina di volte nella vita lavorativa di un salariato agricolo della cascina. È eccessivo parlare di vergogna sociale?

Se il licenziamento è sempre una tragedia nella vita di un lavoratore e della sua famiglia, diventa una doppia tragedia in quella del salariato fisso. Non sarà superfluo aggiungere che per il salariato della cascina i motivi e i pretesti per il licenziamento si moltiplicano rispetto ai lavoratori dipendenti delle categorie extra agricole, in conseguenza della convivenza in cascina, a contatto e sotto il controllo permanente del datore di lavoro, che si estende anche a tutta la sua vita familiare e sociale. Questa situazione comporta una limitazione dell'elementare diritto del salariato fisso e della sua famiglia ad essere pienamente liberi nella loro stessa casa e nei loro rapporti sociali, al di fuori degli obblighi

connessi al rapporto di lavoro. E comporta l'insorgere di infiniti motivi e pretesti per il licenziamento: attività sindacale e politica in cascina al di fuori dell'orario di lavoro, partecipazione agli scioperi, domanda di riposo festivo e delle ferie, famiglia troppo numerosa, litigi col padrone o con membri della sua famiglia, ecc.

La riduzione quantitativa del fenomeno delle disdette nella cascina negli ultimi anni è conseguente non ad un mutamento dei rapporti denunciati, bensì e soltanto al numero limitato dei lavoratori rimasti nella cascina, ridotto al minimo indispensabile per la conduzione dell'azienda e, in molti casi, al di sotto di questo limite.

In questo stato di cose ritroviamo una delle cause fondamentali dell'esodo dei lavoratori della cascina, che già oggi incide sensibilmente e ancora di più inciderà nel prossimo futuro, quantitativamente e qualitativamente, sulla produzione agricola. La cascina respinge particolarmente i giovani, che considerano il suo abbandono come una liberazione che consente loro di ricollegarsi con il mondo civile. Qualsiasi occupazione extra agricola, anche la più umile, diventa ai loro occhi preferibile alla condizione di inferiorità e di degradazione civile e umana della cascina.

Ne deriva la necessità e l'urgenza di profonde modificazioni del rapporto di lavoro dei salariati fissi. Tale rapporto è regolato dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, che ne prevede la durata minima non inferiore a due annate agrarie. Al termine del biennio il datore di lavoro può licenziare il salariato senza alcuna motivazione. La legge 15 luglio 1966, n. 604, recante norme sui licenziamenti individuali, esclude di fatto la quasi totalità dei lavoratori agricoli dipendenti in forza del disposto che ne prevede l'applicazione limitatamente ai rapporti di lavoro intercorrenti nelle aziende con più di 35 dipendenti, che in agricoltura sono eccezioni.

Occorre, quindi, un intervento legislativo il quale sancisca che i contratti individuali di lavoro dei salariati fissi, ferma restando la durata minima prevista dalla legge n. 533, non possono essere risolti, al termine del biennio, che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile. È ciò che propone la presente proposta di legge, che si estende a tutte le categorie dei lavoratori agricoli dipendenti da aziende private e pubbliche, indipendentemente dal numero dei lavoratori in esse occupati.

Accanto alla figura del salariato fisso a contratto biennale, ritroviamo quella del bracciante fisso, semifisso e occasionale, il cui rapporto di lavoro viene, nella quasi totalità dei casi, determinato unilateralmente dal datore di lavoro in violazione delle norme di legge regolanti la materia.

Tale rapporto di lavoro, pur configurandosi in genere, dal punto di vista giuridico, come un rapporto a tempo indeterminato, non garantisce al bracciante agricolo una occupazione permanente, perché il datore di lavoro si avvale del lavoro bracciantile in periodi determinati dell'annata agraria in relazione alle esigenze aziendali. Di fatto il bracciante viene assunto e licenziato anche ripetute volte in un anno, benché il suo rapporto di lavoro non possa essere considerato a tempo determinato, non rientrando nelle caratteristiche di stagionalità e nelle eccezioni previste dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, e dal decreto presidenziale 7 ottobre 1963, n. 1525, che sanciscono la facoltà dell'apposizione del termine solo « quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività derivante dal carattere stagionale della medesima ».

Va inoltre rilevato che la stessa legge n. 230 prevede che, nel caso di un rapporto di lavoro a termine, « l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto » e « se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato », nel quale caso « il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore ».

Queste norme sono sistematicamente violate per quanto riguarda la grande maggioranza dei braccianti agricoli, il cui rapporto di lavoro viene interrotto e ripristinato ripetute volte nel corso dell'annata agraria, col risultato che la media delle giornate di effettivo lavoro per i braccianti non supera le 100-120 all'anno.

Da qui la necessità di stabilire per legge che il rapporto di lavoro dei braccianti agricoli, che non rientri nelle caratteristiche di stagionalità e nelle eccezioni previste dalle leggi vigenti, comporta la occupazione e in ogni caso il pagamento della retribuzione contrattuale per tutte le giornate lavorative dell'anno e che la risoluzione del rapporto di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

Questi sono gli obiettivi essenziali che la proposta di legge che ci onoriamo di sottoporre all'esame della Camera dei deputati si propone di realizzare, sanando così un nodo di

secolari ingiustizie che la coscienza civile e democratica degli italiani considera intollerabili.

L'articolo 1 afferma il principio generale che nei rapporti di lavoro intercorrenti con datori di lavoro dell'agricoltura, privati e pubblici, il licenziamento dei lavoratori dipendenti non può avvenire che per giusta causa, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati nell'azienda, fatte salve le norme di legge inerenti al lavoro stagionale, alle esigenze temporanee e ai relativi contratti a termine, nonché le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.

L'articolo 2 stabilisce che i contratti individuali di lavoro dei salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modificazioni, si rinnovano automaticamente, di biennio in biennio, alla scadenza del termine.

Gli articoli 3, 4, 5, 6, 7 e 8 stabiliscono la procedura che deve essere seguita per la decisione delle controversie relative alla applicazione della legge, che sono di competenza del pretore e, in sede di appello, del Tribunale, i quali giudicano entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della domanda o del ricorso, con l'assistenza di consulenti tecnici. Le suddette norme procedurali si richiamano in parte a quelle previste dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 15 agosto 1949, n. 533.

L'articolo 9 prevede che il licenziamento intimato produce i suoi effetti dal giorno successivo alla scadenza del termine utile per l'impugnazione, la quale, a sua volta, sospende l'efficacia del licenziamento fino alla definizione del giudizio. Questa importante norma è legittimata dalla esigenza di assicurare al lavoratore le possibilità di sostentamento e il godimento dell'eventuale alloggio nelle more del giudizio.

L'articolo 10 sancisce la nullità a tutti gli effetti del licenziamento dichiarato nullo con sentenza irrevocabile e, quindi, la continuità del rapporto di lavoro con tutti gli obblighi relativi. Esso conferisce, inoltre, al lavoratore cui sia stato illegittimamente intimato il licenziamento il diritto al risarcimento del danno, qualora ritenga di chiedere la risoluzione del contratto, perché venute meno, per motivi imputabili al datore di lavoro, le condizioni necessarie per la prosecuzione dello stesso.

L'articolo 11 prevede che il rapporto di lavoro dei braccianti agricoli a carattere continuativo e semicontinuativo e che non rientri nelle caratteristiche di stagionalità e nelle

eccezioni richiamate nell'articolo 1 della legge, comporta l'occupazione e in ogni caso il pagamento della retribuzione contrattuale, delle indennità accessorie e il versamento dei contributi previdenziali per tutte le giornate lavorative dell'anno. Esso, inoltre, stabilisce che il rapporto di lavoro dei braccianti che non abbia carattere continuativo o semicontinuativo e che non rientri nelle caratteristiche di stagionalità e nelle eccezioni previste dalle leggi vigenti, può essere risolto anche per motivi inerenti a notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per fondate ragioni inerenti all'attività produttiva.

L'articolo 12 introduce l'obbligo che l'atto scritto per i contratti a termine in agricoltura deve essere sottoscritto anche dal collocatore competente per territorio, il quale ne garantisce la conformità alle leggi regolanti la materia.

Gli articoli 13 e 14 delle norme transitorie prevedono l'applicazione della legge anche ai contratti individuali di lavoro dei salariati e dei braccianti agricoli in vigore alla

data della pubblicazione della legge stessa e l'abrogazione dell'articolo 6 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

L'articolo 15 stabilisce le sanzioni penali per l'inosservanza delle disposizioni contenute nella legge.

Onorevoli colleghi! Ci siamo soffermati relativamente a lungo ad evidenziare i problemi di ordine umano, sociale ed economico che la presente proposta di legge si propone di risolvere. Lo abbiamo fatto nella speranza di riuscire a dare una esatta dimensione di tali problemi anche a quanti non abbiano avuto la possibilità di conoscere e di vivere da vicino la disumanizzante condizione di centinaia di migliaia di lavoratori agricoli dipendenti e delle loro famiglie e di meglio contribuire così alla loro soluzione.

Si tratta di rendere giustizia, con decenni di ritardo, ad una categoria di lavoratori troppo spesso dimenticata o discriminata dal legislatore. Siamo certi che le speranze e le attese di questi lavoratori non saranno deluse dal Parlamento della Repubblica italiana.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

Nei rapporti di lavoro intercorrenti con datori di lavoro dell'agricoltura, privati e pubblici, che non rientrino nelle caratteristiche di stagionalità e nelle eccezioni di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e alla legge 12 aprile 1962, n. 205, il licenziamento dei lavoratori dipendenti non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati nell'azienda, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.

ART. 2.

I contratti individuali di lavoro dei salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modificazioni, si rinnovano automaticamente di biennio in biennio, alla scadenza del termine.

ART. 3.

In caso di licenziamento del lavoratore agricolo dipendente si applicano gli articoli 2, 3, 5, 6, 9, 12 e 13 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

ART. 4.

Per la decisione delle controversie relative all'applicazione della presente legge si osservano le disposizioni degli articoli 429 e seguenti del codice di procedura civile e sue modificazioni, salvo quanto è disposto dagli articoli seguenti.

ART. 5.

Il pretore, premesso un esperimento di conciliazione, fissa l'udienza di discussione della causa entro trenta giorni dalla ricezione della domanda.

Il pretore giudica con l'assistenza di consulenti tecnici da lui nominati, anche fra persone non iscritte negli albi speciali di cui agli articoli 61 e 411 del codice di procedura civile, in numero di tre per i datori di lavoro e di tre per i lavoratori, su designazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

La nomina ha la durata di un anno e può essere rinnovata, purché l'interessato lo consenta.

ART. 6.

L'appello è proposto innanzi al tribunale. Il tribunale giudica, entro trenta giorni dalla ricezione del ricorso, con l'assistenza dei consulenti tecnici nominati dal presidente nei modi e nel numero previsti dall'articolo precedente.

ART. 7.

La nomina dei consulenti tecnici previsti dai precedenti articoli 5 e 6 deve avere luogo entro trenta giorni dalla pubblicazione della presente legge e successivamente nei trenta giorni precedenti la cessazione dei consulenti da sostituire.

ART. 8.

I cittadini nominati consulenti tecnici non possono rifiutare l'incarico.

Ad essi è dovuto, oltre alle indennità di missione spettanti agli impiegati dello Stato di 3° grado, un gettone di presenza di lire 2.000 per ogni giornata di adunanza.

Le spese dipendenti dall'attuazione della presente legge sono a carico del Ministero dell'agricoltura e delle foreste.

ART. 9.

Il licenziamento del lavoratore agricolo dipendente produce i suoi effetti dal giorno successivo la scadenza del termine utile per l'impugnazione.

L'impugnazione del licenziamento sospende l'efficacia dello stesso fino alla definizione del giudizio.

ART. 10.

Il licenziamento del lavoratore agricolo dipendente effettuato in violazione delle norme contenute nella presente legge è nullo a tutti gli effetti e comporta la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Quando risulti accertato, con sentenza irrevocabile, che il licenziamento è nullo, il lavoratore agricolo dipendente, qualora ritenga di chiedere la risoluzione del contratto, perché venute meno, per motivi imputabili al datore di lavoro, le condizioni necessarie per la prosecuzione dello stesso, ha diritto al risarcimento del danno.

La determinazione dell'ammontare del danno, ove non sia concordata attraverso le organizzazioni sindacali, è demandata al pretore che giudica con le modalità previste nella presente legge.

ART. 11.

I rapporti di lavoro dei braccianti agricoli a carattere continuativo e semicontinuativo comportano l'occupazione e in ogni caso il pagamento della retribuzione per tutte le giornate lavorative dell'anno.

Nei rapporti di lavoro dei braccianti agricoli non contemplati nel comma precedente e che non rientrino nelle caratteristiche di stagionalità e nelle eccezioni richiamate nell'articolo 1, il licenziamento è determinato anche da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero da motivate ragioni inerenti all'attività produttiva.

ART. 12.

L'atto scritto per i rapporti di lavoro a tempo determinato in agricoltura di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, deve essere sottoscritto anche dal collocatore competente per territorio, il quale ne garantisce la conformità alle leggi regolanti la materia.

NORME TRANSITORIE

ART. 13.

Le norme di cui alla presente legge si applicano anche ai contratti individuali di lavoro dei salariati fissi e dei braccianti agricoli in vigore alla data di pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*.

ART. 14.

È abrogato l'articolo 6 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

ART. 15.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente legge è punita con l'ammenda da lire 50.000 a lire 200.000, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.

ART. 16.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.