

1  
C. N. S. F. I.

FEDERAZIONE NAZIONALE DEI SINDACATI FASCISTI  
DELLE INDUSTRIE TESSILI

**CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO**

per gli operai addetti all'Industria Laniera

(pubblicato nella Gazz. Uff. del 10 Ottobre 1930 VIII n. 237)



G. MENAGLIA  
ARTI GRAFICHE  
ROMA  
—  
1931

C. N. S. F. I.

FEDERAZIONE NAZIONALE DEI SINDACATI FASCISTI  
DELLE INDUSTRIE TESSILI

**CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO**

per gli operai addetti all'Industria Laniera

(pubblicato nella Gazz. Uff. del 10 Ottobre 1930 VIII n. 237)



G. MENAGLIA  
ARTI GRAFICHE  
ROMA

1931-IX

## PREFAZIONE

*Allo scopo di apprestare materiale alla storia del patto di lavoro di categoria, la quale desterà certamente nell'avvenire, quando la grande struttura corporativa funzionerà con la regolarità di una macchina e nuove condizioni di lavoro avranno preso il posto delle attuali, un interesse non comune per tecnici e studiosi che potranno così rendersi conto dello sforzo immane compiuto dalla prima generazione del Fascismo per dare una giusta e completa tutela al lavoro, — ed anche per soddisfare il legittimo desiderio dei lavoratori appassionati al loro mestiere e alla vita delle loro associazioni, diamo in questa premessa, più che notizia dei miglioramenti apportati dal presente Contratto (miglioramenti che ognuno può notare da sé col confronto coi Contratti precedenti) ragguaglio sulla regolamentazione contrattuale della categoria laniera dall'inizio dell'attività sindacale in Italia fino ad oggi.*

*I risultati della prima azione si limitarono alla stipulazione di accordi aziendali o al più riguardanti stabilimenti dello stesso comune o di più vasta zona nelle località dove l'industria aveva il maggiore sviluppo. Intensificandosi l'attività delle organizzazioni operaie si riuscì in seguito ad ottenere un'unica disciplina contrattuale e ciò avvenne col Concordato Nazionale del 17 luglio 1920.*

*Esso venne stipulato fra la Federazione Nazionale degli Industriali Lanieri e la Federazione Italiana Operai Tessili e dava, insieme con alcune norme di carattere morale, dettami tecnici in relazione a particolari funzioni e veniva poi integrato dagli articoli regolanti il conferimento delle ferie e dell'indennità di licenziamento con l'Accordo del 7 febbraio 1921: la sua validità si limitava, e non poteva essere diversamente, alle ditte e agli operai aderenti alle Associazioni contraenti. Per i salari e le norme strettamente inerenti, le parti contraenti nell'attesa di*

## AVVERTENZA

*I numeri arabi che precedono le varie norme del contratto, corrispondono alla numerazione degli Articoli secondo la pubblicazione della Gazzetta Ufficiale.*



Archivio Storico Cisl Emilia  
portaledellacontrattualita

giungere ad una contrattazione nazionale procedettero ad accordi locali anche in considerazione della diversità esistente da lavorazione a lavorazione, nelle varie località e in certi casi dovettero perfino disciplinare le condizioni di lavoro azienda per azienda.

Furono così conclusi i patti salariali per le zone del biellese e del pratese e per le ditte del vicentino, con la stessa data del Contratto nazionale; di Torino e provincia, in data 23 luglio dello stesso anno; e, di seguito, quelli per i centri della Lombardia e di altre zone minori.

La crisi economica del 1921, in primo luogo; la concorrenza spietata che, in omaggio alla libertà sindacale, le organizzazioni si muovevano a vicenda, con reciproco danno, secondariamente; infine la lotta politica determinarono tale una situazione di confusione e di disagio che non fu difficile alle leghe industriali del tempo di sostituire nei propri centri al Contratto nazionale che vincolava le disposizioni unitarie, accordi particolari. Primi ad agire in questo senso furono gli industriali del pratese che stipularono col Sindacato apolitico-economico del mandamento di Prato un contratto di lavoro, in data 17 novembre 1921; seguirono quelli vicentini con l'accordo del 22 dicembre dello stesso anno, sottoscritto davanti al Prefetto della provincia, indi quelli del Veneto e della Lombardia, con l'accordo del 21 ottobre 1922, ed infine per citare sempre i centri importanti, i biellesi i quali sostituirono il Contratto nazionale del 1920 col Contratto del 14 settembre 1924. Altri contratti furono successivamente stipulati per il Lanificio di Terni il 1. novembre del 1925, per i lanieri del Casentino nel 1927 ed altri di poca importanza.

Nonostante le varie falle aperte nel contratto nazionale questo continuava ad essere applicato nelle provincie di Torino, Aosta, Cuneo, Novara, Vercelli (meno il biellese) e nelle altre località che non avevano concordato nuovi patti.

Negli anni 1926 e 27 le Corporazioni sindacali Fasciste tentarono di rimettere in atto il Contratto nazionale in sostituzione di quello per poco superstite e di tutti gli accordi dopo di esso pubblicati, ma non vi riuscirono pur avendo la associazione industriale accettata la disdetta del vecchio contratto nazionale.

L'azione dei Sindacati Fascisti si sviluppava in pieno nel secondo semestre del 1927 in occasione delle riduzioni salariali per la rivalutazione della lira riuscendo, discutendosi le modifiche salariali da apportare, a far riconoscere, richiamandoli in vigore, gli accordi salariali integrativi al Contratto nazionale del 1920 nelle località che non avevano stipulato nuovi accordi.

I Sindacati Fascisti, come organizzazione giuridicamente riconosciuta, si occuparono particolarmente dei lanieri nel Congresso nazionale dei Tessili tenutosi in Roma nell'aprile 1928. La Segreteria Nazionale dei Sindacati Tessili che aveva predisposto uno schema di contratto nazionale completo nella parte generale e salariale, fu da un voto del Congresso autorizzata a presentare le proposte alla Federazione Industriale Laniera allo scopo di porre fine al disordine regnante nelle condizioni di lavoro della categoria. Il tentativo della Segreteria Nazionale riuscì però vano per l'insistenza degli industriali nel voler mantenere una disciplina locale.

Dopo alcune trattative locali condotte con la diretta assistenza della Federazione Nazionale e che ovunque naufragarono, trionfò al fine la tesi di una regolamentazione unica, sia pure, per ora, limitatamente alla parte generale, e le trattative incominciarono il 5 Novembre 1929 e terminarono il 14 Febbraio 1930 col deferimento alle Confederazioni in seguito a dissenso su alcuni punti.

Le Confederazioni riuscite a superare i punti controversi, il 13 giugno firmarono il Contratto.

Questo primo patto nazionale del sindacalismo fascista costituisce una importante realizzazione non tanto se considerato in sé stesso, quantunque le sue clausole superino di gran lunga quelle dei precedenti contratti, quanto per la riaffermazione del concetto che alla uniformità dell'industria laniera deve corrispondere una disciplina unitaria delle condizioni di lavoro. Ad ogni modo, l'estensione nazionale, obbligatoria per tutte le aziende anche se non associate alle organizzazioni industriali 'fa sì che in Italia si possa parlare effettivamente per la prima volta di una vera regolamentazione della categoria.

La Segreteria Nazionale della Federazione, intervenendo direttamente nelle trattative per gli accordi integrativi provinciali

*intende però fin da ora ridurre il più possibile le differenze esistenti nei salari fra provincia e provincia allo scopo di preparare il terreno atto a consentire una unica sistemazione anche agli effetti salariali, relativamente, s'intende, a ciascuna specialità dell'industria.*

*Con tale sistemazione si potrà dire di avere compiuta l'opera di regolamentazione dei rapporti di lavoro per l'industria laniera e di avere dato alle sue maestranze quella tranquillità economica e morale, necessaria al progredire dell'industria stessa, che è la grande promessa del Regime Fascista.*

## **Contratto Nazionale di lavoro per le maestranze addette all'Industria Laniera**

*Addì 13 giugno 1930 (VIII) in Roma, fra la Confederazione Generale Fascista dell'Industria Italiana, rappresentata, per delega del suo Presidente dal Segretario Generale, on. avv. Gino Olivetti, assistito dal Vice-Segretario Generale prof. comm. Giovanni Balella e dal dr. Roberto Dodi, Segretario della Federazione Sindacale Fascista dell'Industria Laniera, con l'intervento dei sigg. gr. uff. ing. Giuseppe Gavazzi e gr. uff. Leone Garbaccio, Vicepresidenti della Federazione predetta, e la Confederazione Nazionale dei Sindacati Fascisti dell'Industria, rappresentata dal Presidente on. dott. Arnaldo Fioretti, assistito dall'on. Ambrogio Irianni e dal sig. Antonino Giuliani, Segretario Generale della Federazione Nazionale Sindacati Fascisti addetti industrie tessili, è stato stipulato il seguente contratto collettivo che disciplina i rapporti di lavoro tra tutte le aziende esercenti nel Regno l'industria laniera e le maestranze da esse dipendenti.*



## PARTE PRIMA

### Del trattamento morale degli operai

#### I. — ASSUNZIONE DEGLI OPERAI

Art. 1. — L'assunzione degli operai sarà effettuata secondo le disposizioni della legge e del regolamento sulla disciplina nazionale della domanda ed offerta di lavoro.

#### II. — DOCUMENTI

Art. 2. — L'operaio, all'atto dell'assunzione, deve presentare i seguenti documenti:

- a) libretto di ammissione al lavoro (per le donne e per i fanciulli);
- b) tessere relative alle assicurazioni sociali obbligatorie;
- c) libretto personale di paga.

Il datore di lavoro può, eventualmente, richiedere il certificato generale di data non anteriore a tre mesi. Prima dell'ammissione in servizio, l'operaio può essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della Ditta. L'operaio deve dichiarare il suo domicilio e la sua residenza ed è tenuto a comunicarne alla Direzione gli eventuali cambiamenti.

#### III. — APPRENDISTI - SCUOLE PROFESSIONALI

Art. 4. — Nell'assunzione degli apprendisti deve essere data la preferenza a coloro che abbiano frequentato regolarmente i corsi per maestranze.

Agli operai di età inferiore ai 18 anni deve essere data la possibilità di frequentare i corsi per maestranze, inerenti alle industrie tessili, istituiti nelle località dove ha sede lo stabilimento e controllati dalle associazioni professionali.

#### IV. — DURATA DEL TIROCINIO

Art. 5. — Il periodo massimo di tirocinio è di 2 mesi per gli operai non addetti alle macchine; di 5 mesi per gli operai addetti al macchinario in genere; di 2 anni per quelli addetti ai telai, e per gli operai adibiti alle operazioni di assortitura lane, classificazione stracci, rammendatura, orditura e incorsatura.

Durante il periodo di tirocinio la retribuzione è a giornata.

#### V. — PERIODO DI PROVA

Art. 3. — L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova della durata di due settimane.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento e da ambo le parti, la rescissione del rapporto di lavoro senza alcun preavviso, mediante il solo pagamento del salario per il periodo di servizio prestato. All'operaio confermato in servizio viene corrisposta la paga della categoria a cui è assegnato, con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione. L'operaio non confermato deve lasciare senz'altro lo stabilimento, senza diritto ad alcun preavviso o indennità; nel caso che la paga non sia stata prestabilita, ed in difetto di accordo, egli dev'essere retribuito con l'ultima paga base risultante dal suo libretto di paga, purchè si riferisca ad un servizio di almeno tre mesi prestato nella stessa categoria o reparto, od, in mancanza, con la paga minima stabilita per la categoria nella quale ha prestato servizio nel periodo di prova.

#### VI. — ORARIO DI LAVORO

Art. 7. — L'orario normale di lavoro è di 48 (quarantotto) ore effettive settimanali, ripartite in otto ore giornaliere per ciascuno dei 6 giorni lavorativi. Si intendono per ore effettive di lavoro quelle che l'operaio deve dedicare completamente al lavoro, in modo da poter essere contate da quando egli si trova al suo posto in condizioni di iniziare il lavoro, a quando vien dato il segnale della cessazione. La distribuzione dell'orario giorno-

liero viene stabilita dalla Direzione in apposita tabella da affiggere all'entrata dello stabilimento; le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento stesso.

E' mantenuto il periodo unico di lavoro nella mattinata del sabato dove esiste attualmente, ed in tal caso deve essere prolungato l'orario normale nei primi cinque giorni della settimana, in modo da garantire sempre l'orario di 48 ore effettive settimanali. Tali prolungamenti d'orario non possono superare i 45 minuti al giorno.

#### VII. — LAVORO A SQUADRE

Art. 8. — La durata del lavoro a due o più squadre è di otto ore per turno, in esse compresa la mezz'ora di riposo, da fissare dalla Direzione dello stabilimento e da effettuare, possibilmente, fuori del locale di lavoro, o, in diverso caso, a macchine ferme.

#### VIII. — TURNI A SCACCHI

Art. 10. — I turni a scacchi sono consentiti soltanto dove esistono attualmente.

#### IX. — RECUPERI

Art. 16. — I recuperi a regime normale delle ore di lavoro perdute per le interruzioni previste dall'ultimo comma dell'art. 5 del regolamento approvato col R. D. 10 settembre 1923, n. 1955, debbono essere effettuati, a richiesta della Direzione dello stabilimento, secondo le norme seguenti:

- a) le interruzioni non superiori complessivamente a due ore in una settimana, vengono recuperate entro le due settimane successive;
- b) le interruzioni superiori complessivamente a due ore in una settimana, vengono recuperate entro il trimestre successivo;
- c) i prolungamenti di orario non possono eccedere un'ora al giorno nella squadra normale diurna e mezz'ora al giorno per ogni squadra, nel lavoro a due squadre.

#### X. — PROLUNGAMENTI STAGIONALI D'ORARIO

Art. 11. — Per i prolungamenti stagionali d'orario, valgono le norme di legge.

#### XI. — FESTIVITA'

Art. 13. — Sono considerati giorni festivi, oltre a tutte le domeniche, il Capo d'Anno, l'Epifania, il 21 aprile, il 15 agosto, il 28 ottobre, il 1. novembre, il 4 novembre, il 25 dicembre e la festa del Patrono. Le organizzazioni territoriali competenti, industriali ed operaie, debbono compilare di comune accordo, non oltre il mese di dicembre di ogni anno, i calendari delle festività da osservarsi, oltre quelle sopra elencate, durante l'anno successivo.

Queste ultime festività, ed altre eventuali non previste che fossero convenute di comune accordo, potranno essere recuperate a regime normale, con prolungamenti dell'orario, che non possano eccedere un'ora al giorno, ed il recupero dovrà essere effettuato, di regola, in via anticipata ed in ogni caso entro tre quindicine dopo la festività da recuperare.

Ove si pratici il sabato inglese, il recupero potrà effettuarsi anche in detta giornata anticipando l'orario antimeridiano fino nei limiti consentiti dalla legge.

#### XII. — FERIE

Art. 14. — Agli operai che abbiano un'anzianità di 12 mesi consecutivi di lavoro presso la Ditta nella quale sono occupati, sono concessi ogni anno 6 giorni di ferie retribuite con la paga nominale. L'epoca delle ferie viene stabilita dalla Direzione secondo le esigenze del lavoro, regolandone la concessione in uno o più periodi, individualmente o collettivamente. In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 31, ove sia maturato il diritto alle ferie, spetta all'operaio il godimento delle ferie stesse; ove il diritto alle ferie non sia maturato, spetta all'operaio il godimento di un giorno di ferie ogni due mesi interi e consecutivi di anzianità.

In caso di dimissioni, se il diritto alle ferie è maturato, spetta all'operaio il godimento delle ferie stesse; se il diritto alle ferie non è maturato, spetta all'operaio il godimento proporzionale delle ferie, con le modalità suindicate, purchè l'operaio dimissionario abbia un'anzianità nell'azienda non inferiore a tre anni.

In caso di ferie collettive, all'operaio pel quale non sia maturato il diritto alle ferie, spetta il godimento proporzionale delle ferie stesse, sempre con le modalità di cui sopra.

### XIII. — CAMBIAMENTO DI REPARTO

Art. 20. — All'operaio che viene adibito, per un periodo maggiore di due giorni, a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni, durante il tempo per il quale vi resta adibito.

All'operaio che viene temporaneamente adibito, non per sua colpa, a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello dallo stesso normalmente percepito, la Ditta continuerà a corrispondere quest'ultimo salario.

### XIV. — TRAPASSO DI AZIENDA

Art. 23. — In caso di trapasso o di trasformazione dell'azienda, l'operaio conserva tutti i diritti derivanti dal contratto collettivo di lavoro, salvo che il rapporto di prestazione d'opera fra lui ed il datore di lavoro cessante non sia stato già risoluto.

## PARTE SECONDA

### Del trattamento economico degli operai

#### I. — PAGHE E COTTIMI

Art. 24. — Le associazioni locali stipuleranno, entro due mesi dalla entrata in vigore del presente contratto, i minimi di paga base per le varie categorie di operai.

Le tariffe di cottimo saranno determinate in modo che all'operaio laborioso, di normale capacità lavorativa, sia consentito di conseguire un guadagno minimo oltre la paga base. La relativa percentuale di maggiorazione sarà stabilita dalle associazioni locali.

Le tariffe di cottimo saranno esposte a vista dell'operaio.

#### II. — PAGAMENTO DELLE MERCEDI E RECLAMI SULLA PAGA

Art. 25. — Il conteggio delle mercedi viene fatto con la chiusura dei periodi utili agli effetti della paga, ogni sabato, ogni due sabati, od il giorno 15 o nell'ultimo giorno di ogni mese.

All'atto della paga, viene consegnato all'operaio un prospetto o busta contenente l'indicazione dell'importo della paga, dei singoli elementi che la compongono, e, distintamente, di tutte le trattenute. Non si accettano reclami sull'ammontare della somma pagata, in relazione alle indicazioni della busta paga, e sulla qualità della moneta, se non all'atto del pagamento.

Qualsiasi reclamo sulla mercede percepita, deve essere presentato entro il secondo giorno di lavoro successivo alla paga (salvo impedimenti dovuti a forza maggiore) al personale indicato dalla Direzione.

### III. — DEPOSITO CAUZIONALE

Art. 26. — La paga viene fatta in modo che presso lo stabilimento rimanga sempre l'importo di sei giornate di mercede a garanzia degli obblighi assunti dall'operaio verso la Ditta secondo il presente contratto collettivo di lavoro.

Le trattenute per la formazione della settimana di deposito saranno effettuate in un congruo periodo. Sul deposito decorrono gli interessi del 5 % da versare alla Cassa Malattia.

Potrà essere adottata una forma forfetaria, laddove il computo di tali interessi comporti difficoltà contabili per le Ditte.

### IV. — PAGAMENTO DEL LAVORO A SQUADRE

Art. 9. — Per gli operai pagati a giornata le ore sette e mezzo vengono pagate come otto di lavoro normale.

Pei cottimisti vengono aumentate le tariffe del 7 %, in confronto di quelle stabilite per il lavoro normale di otto ore, allo scopo di integrare il guadagno per la mezz'ora di riposo.

Tale aumento, però, non è dovuto in caso di riduzione di orario per crisi di lavoro, a non più di sei ore giornaliera.

### V. — LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Art. 12. — Il lavoro straordinario avrà luogo entro i limiti consentiti dalla legge.

La determinazione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e festivo è demandata alle associazioni locali.

Il lavoro notturno è compensato col 15 % di aumento sulla paga globale.

Si considerano ore notturne quelle compiute dalle 22 alle 5 del mattino.

Per gli operai aventi incarichi speciali, le cui prestazioni, normalmente e necessariamente, vanno al di là dell'orario generale della maestranza, e la cui retribuzione è già preventivamente stabilita in misura speciale, tenendo conto delle loro fun-

zioni e della durata del loro orario, si considerano ore straordinarie soltanto quelle che essi effettuano dopo il loro orario speciale.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

### VI. — SOSPENSIONE E DISCONTINUITA' DI LAVORO

Art. 15. — In caso di licenziamenti collettivi per mancanza di lavoro, riprendendosi il lavoro, deve essere data la precedenza nell'assunzione agli operai già anteriormente occupati. In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni — salvo eventuali accordi fra le associazioni locali per il prolungamento di tale termine — l'operaio può richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento.

Agli operai non preavvisati della sospensione del lavoro, per cause che erano prevedibili nel termine utile per darne preavviso, sarà corrisposto il 60 % della paga nominale.

Le interruzioni di lavoro sono regolate come segue: a) l'operaio a giornata, che per qualsiasi ragione, (ad esempio, per mancanza di energia elettrica, per mancanza di filati o per rottura di pezzi di macchinario), debba rimanere in fabbrica a disposizione della Ditta, ha diritto ad essere pagato per tutto il tempo che vi rimane; b) l'operaio a cottimo, che per ordine della ditta o per mancanza di energia elettrica debba rimanere in fabbrica, inattivo, per più di un'ora complessiva nel corso della mezza giornata, sarà compensato in ragione della paga oraria giornaliera per tutto il tempo di permanenza oltre l'ora suddetta; in tutti gli altri casi accidentali (rottura di pezzi, ecc.), il periodo obbligatorio di permanenza in fabbrica senza indennità è di un'ora nel corso di tutta la giornata; trascorsa l'ora suddetta, l'operaio, se dovrà rimanere in fabbrica, percepirà l'indennità oraria come sopra; c) non avranno alcuna indennità gli operai che dovranno uscire dalla fabbrica per avere ultimata la partita di lavoro contenuta nella loro macchina.

## VII. — PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Art. 21. — Il licenziamento dell'operaio non in prova, o le sue dimissioni, possono aver luogo il sabato o il giorno di paga, con una settimana, o, a seconda delle consuetudini, due settimane di preavviso.

E' in facoltà della Direzione di esonerare l'operaio in qualsiasi giorno successivo al preavviso, mediante il pagamento della paga globale per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

## VIII. — INDENNITA' DI LICENZIAMENTO ED IN CASO DI MORTE

Art. 22. — All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 31 sarà corrisposta la seguente indennità:

- a) per il primo anno compiuto di anzianità ininterrotta presso la Ditta: un giorno (8 ore) di paga nominale;
- b) per gli anni secondo e terzo, 2 giorni (ore 16) per ogni anno compiuto;
- c) per gli anni successivi, 3 giorni (24 ore) per ogni anno compiuto.

La decorrenza dell'anzianità, e la misura della indennità per il periodo antecedente alla entrata in vigore del presente contratto sono regolate dalle vigenti pattuizioni locali, ove esistano.

Ove manchi uno speciale contratto locale, agli operai che ne abbiano una superiore, l'anzianità è riconosciuta dalla data della Marcia su Roma.

Fermo restando quanto sopra stabilito in caso di esistenza di contratti locali, la maggiore indennità di cui alla lettera c) non sarà corrisposta per l'anzianità già maturata alla entrata in vigore del presente contratto collettivo; però tale anzianità verrà computata agli effetti del diritto alla maggiore indennità di cui alla lettera c), per il periodo di servizio successivo alla data stessa.

Quando sia maturata l'anzianità richiesta dal presente articolo per aver diritto alla indennità di licenziamento, agli ex com-

battenti attualmente in servizio, l'anzianità verrà maggiorata, agli effetti della indennità stessa, con l'aggiunta di:

6 mesi per coloro che avranno prestato servizio almeno per un anno in zona di operazioni;

6 mesi per coloro che siano fregiati di distintivi per ferite riportate in guerra od abbiano subito mutilazione od invalidità in guerra;

6 mesi per coloro che siano decorati al valore.

Lo stesso trattamento vale per i mutilati ed invalidi della Causa Fascista. La qualità di ex combattente dovrà essere documentata con lo stato di servizio, od altro certificato dell'Autorità Militare, dal quale risulti avere l'interessato trascorso almeno un anno in zona di operazioni.

Per i mutilati ed invalidi della Causa Fascista, la documentazione dovrà essere fatta attraverso le opportune dichiarazioni della Direzione del Partito. In caso di morte dell'operaio, al coniuge ed ai congiunti viventi a carico spettano le indennità previste per il licenziamento normale.

## IX. — CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI O NELLA M. V. S. N.

Art. 18. — La chiamata alle armi per obbligo di leva risolve di diritto il contratto di lavoro. Però all'operaio che lascia il lavoro per soddisfare gli obblighi di leva, è corrisposto un compenso equivalente a quello che gli spetterebbe a titolo di indennità di licenziamento.

Nel caso di richiamo alle armi o nella M. V. S. N., l'operaio ha diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità. Inoltre, per la retribuzione in caso di chiamata nella M. V. S. N., valgono gli accordi presi dalle competenti gerarchie.

## X. — MALATTIA

Art. 19. — Nel caso di malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi l'o-

perai, questi ha diritto ad un indennizzo pari all'indennità di licenziamento di cui all'art. 22.

#### XI. — CASSE MUTUE MALATTIA

Art. 33. — Le parti si impegnano a costituire le Casse Mutue Malattia e ad esaminare l'ordinamento di quelle esistenti, entro tre mesi dalla data del presente contratto. Tale costituzione e tale esame saranno demandati alle Associazioni locali.

#### XII. — LAVORO A DOMICILIO

Art. 34. — Per l'estensione delle norme e condizioni del presente contratto collettivo di lavoro ai lavoratori a domicilio, saranno stipulati accordi tra le associazioni locali.

#### XIII. — MACCHINETTE CONTACOLPI

Art. 35. — Entro il 30 giugno 1931 saranno applicate a tutti i telai per drapperia le macchinette contacolpi.

## PARTE TERZA

### Del trattamento disciplinare degli operai

#### I. — ENTRATA ED USCITA DEGLI OPERAI

Art. 6. — L'entrata degli operai nello stabilimento, sia al mattino che al pomeriggio, è regolata come segue: l'accesso alla fabbrica viene chiuso 10 minuti prima dell'ora stabilita per l'inizio del lavoro negli stabilimenti che hanno oltre 100 operai e 5 minuti prima in tutti gli altri. Gli operai che si presentino all'entrata dello stabilimento nei 10 o nei 5 minuti anteriori al segnale di inizio del lavoro, sono ammessi con una multa da L. 0.20 a L. 0.50.

Al segnale di inizio del lavoro, si riapre l'accesso allo stabilimento per la durata di 10 minuti per l'ammissione dei ritardatari.

Ai ritardatari il conteggio della mercede viene effettuato mezz'ora dopo l'orario normale. Quando il turno sia interrotto da un periodo di riposo, non sono ammessi gli operai che non si presentino ai segnali di ripresa del lavoro. La cessazione del lavoro è indicata da un unico segnale dato alla fine dell'orario; nessun operaio può cessare il lavoro, nè comunque lasciare il proprio posto prima di tale segnale. La porta dello stabilimento viene aperta due minuti dopo il segnale di cessazione del lavoro nelle fabbriche che hanno meno di 100 operai e 5 minuti dopo in tutte le altre.

## II. — PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Art. 27. — Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo: parimenti, non può lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dal proprio capo immediato o dalla Direzione.

Gli operai licenziati o sospesi non possono entrare nello stabilimento. Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio di entrare o di intrattenersi nello stabilimento nelle ore fuori del proprio turno.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro, possono accordarsi permessi ai dipendenti che ricoprono cariche sindacali, in quanto necessari per l'esercizio delle loro funzioni.

## III. — ASSENZE

Art. 17. — Tutte le assenze devono essere giustificate non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo il caso di comprovata impossibilità. In caso di malattia, l'operaio, entro il termine predetto, deve provvedere ad avvisare la Direzione, la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia. L'assenza ingiustificata è punita con una multa pari al 25 % della paga nominale che l'operaio avrebbe percepito se avesse prestato servizio. Può essere licenziato a termine dell'art. 31 l'operaio che sia rimasto assente senza giustificato motivo, per tre giorni di seguito, o per tre volte in un anno in giorni seguenti ai festivi.

## IV. — DIVIETI

Art. 28. — E' proibito fumare ed introdurre negli stabilimenti cibi o bevande alcoliche senza il permesso della Direzione. L'operaio deve astenersi dal prestare l'opera sua presso altri stabilimenti o in lavori agricoli presso terzi, salvo nei casi di sospensione del lavoro. Sono proibite, nei locali di lavoro, le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti ed oggetti.

## V. — PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 29. — Le infrazioni al presente contratto ed alle altre norme e regolamenti interni possono essere punite, a giudizio della Direzione, ed in relazione alla gravità della mancanza.

Le punizioni possono essere le seguenti:

- 1) multa, fino al massimo di tre ore di paga oraria;
- 2) sospensione dal lavoro, fino al massimo di tre giorni;
- 3) licenziamento in tronco.

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della Ditta. Le trattenute vengono fissate dalla direzione in relazione all'entità del danno recato. L'importo delle multe e delle ritenute non derivanti da risarcimenti di danni è devoluto alla Cassa Malattia, o, in attesa della costituzione della stessa, ad istituzioni di previdenza a favore degli operai.

## VI. — MULTE E SOSPENSIONI

Art. 30. — La multa può essere inflitta all'operaio:

- a) che abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo;
- b) che ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione, senza giustificato motivo, o incorra in assenze abusive;
- c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) che guasti, anche per disattenzione, il macchinario o i materiali in lavorazione, o che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di evidenti irregolarità nello andamento del lavoro;
- e) che sia trovato addormentato;
- f) che si presenti o si trovi sul lavoro in istato di ubriachezza od introduca bevande alcoliche nello stabilimento senza permesso della Direzione;
- g) che in qualunque modo trasgredisca alle condizioni del presente contratto di lavoro.

Nei casi di maggiore gravità, o di recidiva, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

## VII. — LICENZIAMENTO IN TRONCO

Art. 31. — L'operaio può essere licenziato in tronco, nei seguenti casi:

- a) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni irregolari di schede, od altre alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza;
- b) risse nella fabbrica;
- c) grave offesa ai compagni di lavoro;
- d) insubordinazione verso i superiori;
- e) offese al buon costume ed ubbriachezza abituale;
- f) furti e danneggiamenti volontari, rivelazione di procedimenti o di sistemi di lavorazione o fabbricazione, condanne per reati in genere contro le persone o la proprietà;
- g) omissioni o negligenze implicanti colpa grave;
- h) assenze ai termini dell'art. 17;
- i) recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo all'applicazione della sospensione nei sei mesi precedenti, oppure recidiva nella identica mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni.

## VIII. — RECLAMI E CONTROVERSIE

Art. 32. — Tutti i reclami di puro carattere individuale devono seguire le consuetudinarie norme disciplinari degli stabilimenti e vengono risolti con trattative dirette fra gli operai interessati ed i loro superiori.

Qualora la controversia riguardi l'applicazione del presente contratto, essa deve, prima dell'azione giudiziaria, venire sottoposta all'esame delle competenti associazioni professionali degli industriali e degli operai, per sperimentare il tentativo di conciliazione. A tal fine, l'Associazione che riceve la denuncia della controversia, a termini dell'art. 4 del R. D. 26 febbraio 1928, n. 471, deve darne immediata comunicazione all'altra associazione competente. Nel caso che entro 15 giorni dalla data di spedizione della denuncia non si raggiunga in tal sede l'accordo, l'interessato ha facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto vengono composte amichevolmente dalle competenti associazioni professionali di 1° grado, e, in caso di mancato accordo, da quelle di grado superiore.

## IX. — DURATA DEL CONTRATTO

Art. 36. — Il presente contratto entrerà in vigore il 1. giugno 1930 e avrà la durata di anni tre, intendendosi rinnovato tacitamente di anno in anno, qualora non sia disdetto da una delle parti stipulanti con le modalità ed entro i termini di legge.

Art. 37. — Agli effetti del presente contratto, l'espressione « paga nominale » sta ad indicare la paga base più l'eventuale quota di carovita; l'espressione « paga globale », sta ad indicare per gli operai lavoranti a giornata la paga nominale, e per gli operai lavoranti a cottimo, la paga nominale stessa maggiorata della percentuale minima di cottimo.

*Per la Confederaz. Gen. Fasc. Industria*: on. GINO OLIVETTI, prof. GIOVANNI BAIELLA, ing. GIUSEPPE GAVAZZI, LEONE GARBACCIO, dott. ROBERTO DODI.  
— *Per la Confederaz. Naz. Sind. Fasc. Industria*: on. ARNALDO FIORETTI, on. AMBROGIO IRIANNI, ANTONINO GIULIANI.



# INDICE

Premessa . . . . .	Pag.	3
Clausola di stipulazione . . . . .	»	7

## PARTE PRIMA

Assunzione degli operai - Documenti - Apprendisti - Scuole professionali . . . . .	»	8
Durata del tirocinio - Periodo di prova - Orario di lavoro . . . . .	»	9
Lavoro a squadre - Turni a scacchi - Recuperi . . . . .	»	10
Prolungamenti stagionali d'orario - Festività - Ferie . . . . .	»	11
Cambiamento di reparto - Trapasso di azienda . . . . .	»	12

## PARTE SECONDA

Paghe e cottimi - Pagamento delle mercedi e reclami sulla paga . . . . .	»	13
Deposito cauzionale - Pagamento del lavoro a squadre - Lavoro straordinario festivo e notturno . . . . .	»	14
Sospensione e discontinuità di lavoro . . . . .	»	15
Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Indennità di licenziamento ed in caso di morte . . . . .	»	16
Chiamata e richiamo alle armi o nella M. V. S. N. - Malattia . . . . .	»	17
Casse Mutue malattia - Lavoro a domicilio - Macchinette contacolpi . . . . .	»	18

## PARTE TERZA

Entrata ed uscita degli operai . . . . .	»	19
Permessi di entrata e di uscita - Assenze - Divieti . . . . .	»	20
Provvedimenti disciplinari - Multe e sospensioni . . . . .	»	21
Licenziamento in tronco - Reclami e controversie . . . . .	»	22
Durata del contratto . . . . .	»	23

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portale della contrattazione.it



0a | 0( aae 0^ } da^  
0[ & { ^ } d A | ^ \ ^ cae / aae | | ce ^ a \ | ae | } d aae a } ^ la