

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I
PRESTATORI D'OPERA ADDETTI ALLE COPISTERIE A
MACCHINA

(Pubblicato per estratto nella "Gazz.Uff." del 23 dicembre
1936 n. 296 - parte Seconda).

L'anno 1936, il giorno 9 del mese di novembre, in Roma tra la Federazione Nazionale dei Commercianti del Libro, della Carta ed Affini; e la Federazione Nazionale degli Addetti ad Agenzie e a Studi Professionali, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere in tutto il territorio del Regno, ai sensi della legge 3 aprile 1926, n. 563 e del R.D.L. 1 luglio 1926, n. 1130 per i lavoratori rappresentati dalla Federazione Nazionale degli Addetti alle Agenzie e Studi Professionali, dipendenti da Copisterie a macchina, rappresentate dalla Federazione Nazionale dei Commercianti del Libro, della Carta ed Affini.

TITOLO I

PERSONALE

ART. 1 - Il personale addetto alle aziende di cui al presente contratto si divide in due gruppi:

- 1) personale con mansioni impiegatizie;
- 2) personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale con mansioni impiegatizie è distinto nelle seguenti categorie:

- a) gerente o gestore della copisteria (che può partecipare soltanto eccezionalmente al lavoro di copia;
- b) dattilografa;
- c) dattilografa provetta (è provetta la dattilografa che ha due anni di servizio, presso la stessa azienda, oppure che ha la capacità di copiare o scrivere sotto dettatura nel termine di un'ora n. 8 facciate di carta uso bollo ed inoltre sappia eseguire lavori di carattere contabile, tabelle e prospetti).

Personale con mansioni non impiegatizie:

- d) fattorini, personale di fatica, personale addetto alla

pulizia, operai addetti a macchine non da scrivere.

ART. 2 - In ogni provincia sarà costituita, entro un mese dalla entrata in vigore del presente contratto, una Commissione per dare parere sulla qualifica di "dattilografa provetta", composta di tre rappresentanti del Sindacato Provinciale dei Commercianti del Libro, della Carta ed Affini e di tre rappresentanti del Sindacato Provinciale degli Addetti ad Agenzie ed a Studi Professionali. I voti dei sei membri della Commissione avranno uguale valore.

Uno dei rappresentanti dei datori di lavoro assumerà la funzione di Presidente della Commissione mentre uno dei tre rappresentanti dei prestatori d'opera assumerà la funzione di Segretario.

La Commissione si riunirà su richiesta del datore di lavoro o della dattilografa.

La Commissione di qualifica non è tenuta ad esprimere il proprio parere nel caso in cui il datore di lavoro o la dattilografa abbiano già dato regolare disdetta del rapporto di lavoro.

TITOLO II

ASSUNZIONI

ART. 3 - L'assunzione del personale dovrà essere fatta secondo le norme vigenti sulla disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro.

Ferme restando le preferenze, di legge, i datori di lavoro potranno preferire nelle assunzioni quei prestatori d'opera che abbiano assolto con profitto corsi di istruzioni professionali specifiche e siano in possesso dei relativi certificati.

All'atto dell'assunzione la ditta dovrà rilasciare un atto scritto, nel quale sarà specificato:

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria alla quale viene assegnato il prestatore d'opera in base alla classificazione di cui al presente contratto;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la misura delle retribuzioni, che non potrà essere mai inferiore a quella fissata dai contratti provinciali integrativi del presente contratto.

Tale atto scritto sarà pure redatto per i prestatori d'opera che siano in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Sono normalmente richiesti per l'assunzione i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità;
- 2) certificato di servizio eventualmente prestato presso istituti o enti pubblici od aziende private;
- 3) certificato penale;
- 4) certificato degli studi compiuti;
- 5) libretto per l'assicurazione sociale, qualora il lavoratore provenga da altra ditta.

Sarà inoltre in facoltà della ditta di sottoporre, a proprie spese, il prestatore d'opera, prima dell'assunzione alla visita medica di un sanitario di fiducia della ditta o dei sanitari della Cassa Nazionale Malattie Addetti al Commercio.

TITOLO III

PERIODO DI PROVA

ART. 4 - Il periodo di prova dovrà risultare da atto scritto.

Il periodo di prova per il personale di cui all'art. 1 categoria a) b) e c) non potrà superare i tre mesi, e per quello di cui alla categoria d) un mese.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito dai contratti provinciali integrativi per la categoria nella quale il prestatore d'opera è stato assunto.

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova può avvenire in qualunque momento senza preavviso od indennità alcuna da entrambe le parti.

Il periodo di prova seguito da conferma tacita od espressa sarà computato agli effetti dell'anzianità.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO

ART. 5 § L'orario massimo normale di lavoro per il personale addetto al lavoro continuo è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, giusta le disposizioni legislative vigenti in materia di orario di lavoro.

E' ammessa una sola interruzione nell'orario giornaliero di lavoro della durata di due o al massimo di tre ore. Nei contratti integrativi provinciali ove particolari esigenze aziendali o locali lo richiedano, si potrà disporre diversamente.

Per il personale addetto a lavoro discontinuo e di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 la durata massima normale di lavoro è di 10 ore giornaliere o 60 settimanali.

TITOLO V

NORME PER IL LAVORO STRAORDINARIO

ART. 6 - E' in facoltà della ditta di ottonere dai dipendenti secondo le norme delle vigenti leggi, prestazioni di lavoro straordinario, che non eccedano le ore 2 giornaliere o le 12 settimanali.

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione oraria normale.

La retribuzione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato effettuato.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno, intendendosi per tale quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, è stabilita nella misura del 40% sulla retribuzione oraria normale.

TITOLO VI

FERIE ANNUALI

ART. 7 - I dipendenti che hanno compiuto un anno di anzianità di servizio presso un'azienda, hanno diritto ad un periodo annuale di riposo, durante il quale decorrono le retribuzioni normalmente corrisposte.

La misura delle ferie per il personale di cui all'art. 1° categoria a) b) e c) è fissata in:

- giorni 10 dopo compiuto un anno di servizio;
- giorni 15 con anzianità da due anni compiuti a 10 anni compiuti;
- giorni 20 dall'11° anno fino al 25° anno di servizio compiuti;
- giorni 30 in caso di anzianità superiore.

La misura delle ferie per il personale di cui all'art. 1° lettera d) è fissata in giorni 7 dopo compiuto un anno di servizio e fino a 10 anni compiuti:

giorni 10 quando abbiano anzianità superiore ai 10 anni.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di fissare il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre.

Le ferie non potranno essere frazionate in periodi inferiori a una settimana per i dipendenti che godono di un

periodo feriale di due settimane e non inferiore a tre giorni per quelli che fruiscono di una sola settimana di ferie, salvo speciali accordi in casi eccezionali fra datori di lavoro e dipendenti.

Al dipendente licenziato, trascorso il primo anno di servizio, e prima della maturazione di ciascun anno successivo spetteranno, in base ai mesi di servizio effettivamente prestati, tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, sempre che il servizio stesso dall'ultima maturazione sia stato superiore a sei mesi.

La ditta potrà richiamare l'assente prima del termine del congedo per ragioni di servizio, fermo restando il diritto del personale di completare la vacanza in epoca successiva e con diritto altresì al rimborso delle spese vive incontrate per l'anticipato ritorno. Tali spese si intendono tanto per raggiungere la sede della ditta; quanto per l'eventuale ritorno al luogo dal quale il dipendente è stato richiamato.

Le ferie sono irrinunciabili e non sostituibili da compenso in danaro.

Al prestatore d'opera che abbia maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie stesse in caso di dimissioni o in caso di licenziamento, anche se questo sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco dei rapporti di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, fosse originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, in questo caso il prestatore d'opera non avrà diritto al godimento delle ferie.

TITOLO VII

ASSENZE

ART. 8 - Salvo i casi di legittimo impedimento di cui incombono sempre al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la ditta, per gli eventuali accertamenti, entro 24 ore.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione della trattenuta e delle penalità stabilite all'art. 28.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i tre giorni, il dipendente è considerato dimissionario a tutti gli effetti.

In casi speciali e giustificati, la ditta potrà concedere congedi retribuiti in qualunque epoca dell'anno, con diritto di dedurli da quello annuale, ad eccezione dei congedi necessari al personale occupante cariche sindacali, per l'adempimento dei rispettivi doveri.

TITOLO VIII

MALATTIE

ART. 9 - Il personale in caso di malattia, ha diritto alle prestazioni stabilite dallo Statuto della Cassa Nazionale Malattie per gli Addetti al Commercio nella misura, nei limiti e con le modalità in esso fissate, che si intendono integralmente qui riportate.

Il datore di lavoro, pertanto, ha l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti alla Cassa predetta, la quale si sostituisce al datore di lavoro stesso nella corresponsione delle prestazioni di cui al presente articolo.

Dette prestazioni, nella misura che sarebbero dovute dalla Cassa Nazionale Malattie, gravano sul datore di lavoro ove questi non abbia ottemperato all'obbligo dell'iscrizione, ferme restando le sanzioni stabilite dall'art. 509 C.P. per l'inosservanza dei contratti collettivi di lavoro, e quelle previste dallo Statuto della Cassa Nazionale Malattie Addetti al Commercio.

Il contributo dovuto alla Cassa Nazionale Malattie è ripartito tra il datore di lavoro ed il prestatore d'opera nella misura seguente:

1) Per il personale di cui all'art. 1° categoria a) b) c):

due terzi a carico del datore di lavoro; un terzo a carico del prestatore d'opera.

2) Per il personale di cui all'art. 1° categoria d):

50% a carico del datore di lavoro; il 50% a carico del prestatore d'opera.

Il versamento dei contributi viene effettuato dal datore di lavoro con le modalità stabilite dallo Statuto della Cassa Nazionale Malattie che si intende qui riportate integralmente.

ART. 10 - Il prestatore d'opera ammalato ha l'obbligo di dar notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia.

Al momento della ripresa del lavoro egli deve esibire al datore di lavoro un documento rilasciato dalla Cassa Nazionale Malattie da cui risulti la data della guarigione che importi il riacquisto della capacità lavorativa.

ART. 11 - Per le categorie di dipendenti assicurate dal datore di lavoro contro gli infortuni, resta inibita ogni

forma di cumulo fra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dalla Cassa Nazionale Malattie. Tali ultime prestazioni integreranno unicamente le indennità relative all'assicurazione contro gli infortuni fino al raggiungimento dell'ammontare dello stipendio o del salario effettivo percepito dal prestatore d'opera ammalato.

ART. 12 - In caso di malattia accertata o di infortunio la ditta conserverà il posto al dipendente per i periodi seguenti:

1) Personale di cui all'art. 1° categoria a) b) c):

se con anzianità fino a 10 anni di servizio, mesi tre;
se con anzianità oltre i 10 anni di servizio, mesi sei.

2) Personale di cui all'art. 1° categoria d):

si applicano le disposizioni suddette ridotte della metà.

Il datore di lavoro, che dopo la scadenza dei termini di cui sopra, non intenda conservare il posto al dipendente assente per malattia od infortunio, potrà licenziarlo indipendentemente dal periodo massimo di indennizzabilità previsto dallo Statuto della Cassa Nazionale Malattie, corrispondendogli l'indennità di cui all'art. 23, quella di preavviso considerandosi conglobata con l'indennizzo accordato dalla Cassa Nazionale Malattie, nei limiti delle indennità corrisposte dalla Cassa Nazionale Malattie a partire dal giorno del licenziamento.

Il periodo di malattia che precede immediatamente il licenziamento è considerato utile agli effetti della anzianità di servizio, in quanto esso non superi il periodo massimo previsto per la conservazione del posto.

Il prestatore d'opera dichiarato dalla Cassa Nazionale Malattie in grado di riprendere servizio, dovrà farlo entro 48 ore; salvo casi di legittimo impedimento, dall'accertata guarigione.

Ove il prestatore d'opera non riprenda servizio nel termine suddetto, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto, ed il dipendente si considera dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso da corrispondersi al datore di lavoro al quale è data facoltà di rivalersene, trattenendo detto importo da eventuali somme dovute al dipendente stesso.

Contro tale accertamento il dipendente potrà richiedere il giudizio di un collegio medico composto di un medico fiduciario del datore di lavoro, di uno del lavoratore e di un terzo nominato d'accordo.

ART. 13 - Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, su richiesta del prestatore d'opera ancora malato, il datore di lavoro potrà soprassedere al licenziamento per un ulteriore periodo, durante il quale nulla è dovuto al datore di lavoro anche se il prestatore d'opera avesse esaurito il termine massimo di indennizzabilità stabilito dallo Statuto della Cassa Nazionale Malattie.

Il periodo di attesa di cui sopra è utile ai fini dell'anzianità di servizio, in caso di prosecuzione del rapporto.

Nel caso di malattia, per il quale a norma dello Statuto della Cassa Nazionale Malattie Addetti al Commercio non compete più al dipendente alcun indennizzo da parte della Cassa stessa, saranno applicate le norme della legge sull'impiego privato per quei dipendenti ai quali la legge stessa è applicabile.

Quando la Cassa, a norma dell'art. 62 dello Statuto, non corrisponde le sue prestazioni per il fatto che il prestatore d'opera ammalato non risulti iscritto alla Cassa stessa da almeno un mese, per il personale con mansioni impiegate il trattamento di malattia, limitatamente al periodo per il quale la Cassa non corrisponde le sue prestazioni, sarà a carico del datore di lavoro.

Analogo trattamento sarà fatto al personale impiegatizio per quanto concerne la carenza di cui all'art. 11 dello Statuto della Cassa Malattie.

TITOLO IX

TRATTAMENTO DI MALATTIA PER LE NUOVE PROVINCIE

ART. 14 - Per il trattamento ai dipendenti delle nuove provincie, per i quali ai sensi del R.D.L. 29 novembre 1925, n. 2146 è stato mantenuto l'obbligo dell'assicurazione per i casi di malattia, valgono le norme seguenti:

Il certificato medico comprovante la malattia dell'assente deve pervenire alla ditta entro 48 ore dall'assenza, salvo speciali casi di impedimento,

E' in facoltà della ditta far controllare da un medico fiduciario la malattia del dipendente.

Nel caso di contestazione, il dipendente potrà richiedere il giudizio di un collegio medico composto di un medico fiduciario del datore di lavoro, di uno del lavoratore e di un terzo nominato d'accordo.

ART. 15 - Ai dipendenti di cui sopra, in caso di malattia accertata o di infortunio, la ditta conserverà il posto e

corrisponderà gli assegni al dipendente ammalato nella misura e per i periodi seguenti:

a) superato il periodo di prova e fino a 5 anni di servizio; mesi uno con retribuzione intera; mesi due con mezza mensilità di retribuzione;

b) da 5 a 10 anni di servizio: mesi due con intera retribuzione; mesi quattro con mezza mensilità di retribuzione;

c) oltre 10 anni di servizio: mesi tre con intera retribuzione; mesi sei con mezza mensilità di retribuzione.

Per tutto il personale di cui all'art. 1° categoria d) si applicano le disposizioni suddette ridotte della metà.

Per intera retribuzione s'intende il complesso degli assegni e della media provvigione del semestre precedente l'interruzione dal servizio.

Quando il datore di lavoro, dopo la scadenza dei termini di cui sopra, non intendesse continuare la corresponsione di assegni, sarà in obbligo di licenziare il dipendente ammalato.

Il periodo di malattia è considerato utile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 16 - Qualora dopo la ripresa del servizio, ed entro un termine massimo di sei mesi, la medesima malattia torni a manifestarsi con carattere di continuità, le indennità spettanti al personale ammalato per questo secondo periodo saranno quelle previste dall'art. 6 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, con l'avvertenza che in ogni caso l'indennità per l'intero periodo, compresa la ricaduta, non potrà essere inferiore a quella prevista nell'articolo precedente.

Poichè i dipendenti di cui al presente Titolo sono assicurati con contributi paritetici a Casse Provinciali di Malattia che provvedono alla cura medica, alla somministrazione di medicinali e di altri mezzi terapeutici, nonchè al sussidio di malattia, si stabilisce quanto segue:

a) per il personale a mansioni impiegatizie, l'indennità innanzi prevista dovrà essere corrisposta indipendentemente dalle prestazioni delle Casse Provinciali esistenti nelle dette provincie;

b) per il personale con mansioni non impiegatizie è in facoltà del datore di lavoro di detrarre dalle indennità che esso corrisponde a detto personale ammalato nella misura fissata dall'art. 15, una aliquota del sussidio che lo stesso percepisce dalla Cassa Provinciale di Malattia proporzionata alla percentuale di contributo versata dal datore di lavoro alla Cassa Stessa.

TITOLO X

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', ORARIO DI APERTURA E CHIUSURA

ART. 17 - Per il riposo settimanale saranno osservate le

disposizioni legislative vigenti.

Per le festività e semifestività, nonché per la determinazione degli orari di apertura e chiusura delle copisterie, le parti parimenti si richiamano alle disposizioni delle leggi vigenti.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro effettuato in giornata festiva, quando questo sia consentito dalle competenti autorità ai sensi di legge, fermo restando il diritto al riposo domenicale, è stabilita nella misura del 30% sulla retribuzione oraria normale.

Agli effetti dell'applicazione della maggiorazione di cui al comma precedente, i giorni festivi sono i seguenti:

tutte le domeniche, Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, 21 aprile, 9 maggio Fondazione dell'Impero (soppresso) Ascensione di M.V., 28 ottobre (soppresso) Ognissanti, 4 novembre, Immacolata Concezione di M.V., Natale, Patrono locale, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo.

TITOLO XI

CHIAMATA ALLE ARMI, RICHIAMO ALLE ARMI OMISSIS

ART. 18 - La chiamata alle armi per ottemperare agli obblighi di leva porta alla risoluzione del contratto.

Ai prestatori d'opera di cui all'art. 1° categoria a) b) c) l'azienda corrisponderà un'indennità pari ad una mensilità di retribuzione.

Ai prestatori d'opera di cui all'art. 1° categoria d) verrà corrisposta un'indennità pari a mezza mensilità di retribuzione.

ART. 19 - Il richiamo alle armi non dà luogo alla risoluzione del contratto.

Al richiamato sarà conservato il posto e gli saranno corrisposte i seguenti assegni:

1) ai prestatori d'opera di cui alla categoria a) b) c) dell'art. 1°, la retribuzione normale per il periodo di tre mesi;

2) ai prestatori d'opera di cui alla categoria d) la metà della retribuzione per i primi due mesi.

Il richiamato alle armi ha l'obbligo di riprendere servizio al massimo entro otto giorni dal collocamento in congedo, salvo casi di forma maggiore debitamente comprovati, intendendosi altrimenti risolto il rapporto di lavoro per sua inadempienza.

ART. 20 - Omissis.

TITOLO XII

LAVORO FUORI DELLA SEDE DELL'AZIENDA

ART. 21 - La ditta ha facoltà di inviare il personale a prestare la sua opera abituale fuori dell'azienda.

Tale attività non potrà essere prestata fuori dell'orario di cui ai titoli 4 e 5 del presente contratto. In tali casi al lavoratore dovranno essere corrisposte le spese di trasporto e le altre eventuali spese inerenti.

Il datore di lavoro non potrà obbligare il dipendente a compiere la sua attività fuori dell'azienda qualora da parte del lavoratore ostino motivi di carattere strettamente personale.

Le ore di effettivo lavoro prestato fuori della sede - eccettuato quindi il tempo necessario al trasporto - dovranno essere compensate con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione oraria normale.

TITOLO XIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, PREAVVISO

ART. 22 - La risoluzione dei rapporti di lavoro, tanto nel caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, quanto in quello di dimissioni del dipendente, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto.

Per il personale di cui all'art. 1° categoria a) b) c) i termini di preavviso sono i seguenti:

1) per coloro che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i 5 anni di servizio: un mese per il personale di cui alla categoria a); mezzo mese per il personale di cui alle categorie b) c);

2) per coloro che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10: mesi uno e mezzo per il personale di cui alla categoria a); mesi uno per il personale di cui alle categorie b) c);

3) per coloro che hanno raggiunto i 10 anni di servizio: mesi due per il personale di cui alla categoria a); mesi uno e mezzo per il personale di cui alla categoria b) c).

Per il personale di cui all'art. 1° categoria d) e che abbia superato il periodo di prova: giorni 15 qualunque sia l'anzianità.

In caso di mancato preavviso nei termini suddetti è dovuta da ambo le parti un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

ART. 23 - Oltre al preavviso nei termini come sopra stabi-

liti, od in difetto altre all'indennità corrispondente, compete al lavoratore licenziato e che abbia raggiunto alle dipendenze della ditta almeno un anno di anzianità di servizio, un'indennità nella seguente misura:

1) per il personale di cui all'art. 1 categoria a) b) c) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato;

2) per il personale di cui all'art. 1 categoria d): giorni 4 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

Le indennità di cui al presente articolo dovranno essere corrisposte dal giorno dell'entrata in vigore del presente contratto, o dal giorno dell'assunzione in servizio, ove questa sia posteriore al contratto.

Per il personale di cui alla categoria a) b) e c) in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto restano fermi, ai soli fini dell'indennità di licenziamento di cui al presente articolo, gli eventuali diritti maturati, in virtù del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825-1833 e degli eventuali usi.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo di una ditta, e quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso e corrisposte le indennità al dipendente personale previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, la nuova ditta, ove non intenda adempiere agli obblighi ed assumere il lavoratore con ogni diritto a lui competente per il servizio precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti, per effetto del presente contratto, sulla ditta cedente come se avvenisse il licenziamento.

ART. 24 - In caso di morte di un prestatore d'opera appartenente alle categorie a) b) c) dell'art. 1 spetterà al coniuge ed ai viventi a carico non oltre il 4° grado, ed in difetto agli eredi legittimi, la indennità di licenziamento stabilita nel precedente articolo.

Qualora l'importo delle indennità così calcolato fosse inferiore all'importo che ne risulterebbe calcolando mezza mensilità di retribuzione ai sensi dell'art. 10 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 per ogni anno di servizio prestato con l'aggiunta del preavviso nella misura indicata nelle lettere a) b) c) del citato art. 10 il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere anche la differenza.

In caso di morte di un prestatore d'opera appartenente alla categoria d) dell'art. 1° spetta al coniuge ed ai congiunti a carico, od in difetto agli eredi, la sola indennità di licenziamento stabilita dal precedente articolo 23.

Per i dipendenti delle nuove provincie per i quali ai sensi del R.D.L. 29 novembre 1925, n. 2146, è stato mantenuto l'obbligo dell'assicurazione per i casi di malattia, il datore di lavoro, in caso di morte del dipendente, ha facoltà di detrarre dalla indennità dovuta a norma del presente contratto, l'aliquota corrispondente alla percentuale di contributo da esso datore di lavoro versata per il sussidio in caso di morte da corrispondersi dalla Cassa Provinciale Malattie, semprechè l'indennità non risulti inferiore a quanto dovesse spettare a norma del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 ed a norma del precitato R.D.L. 29 novembre 1925, n. 2146.

ART. 25 + Agli effetti degli articoli precedenti sono equiparati a stipendio e dovranno computarsi egualmente tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, le provvigioni, i premi di produzione, nonché le partecipazioni agli utili.

Se il personale è retribuito in tutto o in parte con provvigione, premi di produzione, o partecipazioni agli utili, questi saranno ragguagliati alla media dell'ultimo triennio; se il triennio non sia compiuto, alla media del tempo da lui passato in servizio. Non costituiscono accessori, agli effetti degli articoli precedenti, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni non contrattuali e simili.

Le indennità di licenziamento devono essere pagate all'impiegato all'atto della cessazione del servizio. In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause (qualunque esse siano) sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia all'interessato, e nonostante qualsiasi eventuale contestazione, il certificato del servizio prestato, contenente l'indicazione del tempo durante il quale è rimasto in servizio e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

La dipendente che si dimette per contrarre matrimonio avrà diritto all'indennità di licenziamento di cui all'art. 23 escluso il preavviso.

La corresponsione di detta indennità dovrà ~~essere~~ essere effettuata dietro esibizione del certificato di matrimonio, od altro documento equipollente e sempre che tale esibizione avvenga entro sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XIV

DIMISSIONI E QUISCENZA

ART. 26 - Le dimissioni del dipendente devono essere pre-

sentate per iscritto con i preavvisi stabiliti per il caso di licenziamento. Ove il dipendente non abbia dato preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente al mancato preavviso.

Il datore di lavoro può rinunciare a tale preavviso su richiesta del dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa, far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso al dimissionario che abbia una anzianità di almeno 25 anni in una azienda, dalla quale si dimette, competono le indennità seguenti:

- 1) se abbia compiuto 55 anni di età: metà dell'indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento;
- 2) se abbia compiuto 60 anni di età: tre quarti della indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento.

Il dimissionario che abbia un'anzianità di 20 anni ed abbia compiuto i 65 anni di età, avrà diritto ai quattro quinti dell'indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento.

TITOLO XV

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 27 - Il trattamento economico verrà stabilito nei contratti integrativi provinciali, che dovranno essere stipulati non oltre sei mesi dalla data dell'entrata in vigore del presente contratto.

Nei contratti integrativi provinciali non potranno essere regolate materie che importino modificazioni al presente contratto o che abbiano per la loro natura carattere nazionale, a meno che il contratto stesso non ne faccia espresso richiamo.

TITOLO XVI

NORME DISCIPLINARI

ART. 28 - Al personale incombe l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori, cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti col pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme

ai doveri civili e privati. Egualmente il datore di lavoro deve tenere coi propri dipendenti rapporti cortesi e cordiali.

Il personale ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali che ha a sua disposizione. Il personale deve cooperare alla prosperità dell'azienda.

E' vietato ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della ditta.

E' dovere del personale di comunicare alla ditta immediatamente ogni mutamento di indirizzo sia durante il servizio che durante il congedo.

La ditta deve essere sempre in grado di conoscere per qualsiasi bisogno e circostanza la residenza del proprio personale, a carico del quale saranno le conseguenze dell'inservanza di questa disposizione.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. I ritardatari saranno puniti con la trattenuta dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo aggravato da una multa disciplinare pari all'ammontare della trattenuta. La punizione sarà comunicata per iscritto, e l'importo delle multe sarà versato nell'apposito conto della Cassa Nazionale Malattie Addetti al Commercio.

In caso di ritardo ripetuto, la ditta avrà facoltà di elevare eventualmente la misura della multa, ed ove questo provvedimento risulti inefficace, adotterà i più gravi provvedimenti disciplinari, e potrà procedere anche al licenziamento senza indennità, dopo formale diffida.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario, se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo quanto è disposto all'art. 6 del presente contratto.

Il personale, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tale caso è facoltà del datore di lavoro di richiedere il ricupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro, nella misura massima di un'ora al giorno.

Al termine dell'orario, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato di abbandonare il proprio posto.

Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra norma regolamentare il servizio interno che potrà essere emanata dalla ditta, in quanto non contrasti col presente contratto e rientri pertanto nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Una copia di tali norme dovrà essere consegnata ad ogni dipendente.

L'inosservanza dei doveri del personale, salvo i casi che richiedono l'immediato allontanamento del personale dall'azienda, dà luogo ai seguenti provvedimenti deliberati dai datori di lavoro in rapporto alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto per i casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese, per mancanze che non siano di tale gravità da consentire l'applicazione delle punizioni disciplinari riportate nel seguente paragrafo 5;
- 4) sospensione dallo stipendio e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare, con esclusione cioè da qualsiasi preavviso e indennità e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il licenziamento disciplinare, ossia senza indennità, si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità, di cattiva condotta in genere ed infedeltà verso la ditta: come l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio, la falsità e la occultazione nei rapporti e nei dati informativi, nonché nei casi di recidiva nei ritardi di cui sopra si è fatta menzione, ed in quelli di grave ovvero abituale indisciplina.

Si considererà altresì motivo di licenziamento disciplinare l'aver il dipendente taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedita l'assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai paragrafi 2)3)4) e 5) debbono essere comunicati per iscritto e motivati.

Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendano indegno, il datore di lavoro determinerà se, in pendenza di giudizio, debba sospenderlo dal servizio oppure dal servizio e dallo stipendio.

Dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sulla sua riammissione in servizio.

In caso di mancata riammissione e di provata innocenza, al dipendente si dovrà corrispondere la sola indennità di licenziamento, esclusa quella di preavviso, non computandosi come anzianità il periodo di sospensione.

In caso di condanna il rapporto s'intende risolto di pieno diritto con gli effetti di licenziamento disciplinare, senza indennità, quando il provvedimento ha avuto luogo per reato infamante.

Il dipendente non può trattare per conto proprio o di terzi, affari di concorrenza col suo principale sotto comminatoria del licenziamento immediato e dei danni.

TITOLO XVII.

PREVIDENZA

ART. 29 + Le parti contraenti riconoscono la necessità di istituire quelle forme di previdenza che si riterranno opportune e si riservano di studiarne l'applicazione.

TITOLO XVIII

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 30 - Il presente contratto nazionale uniforme, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti per effetto di usi, consuetudini, accordi o contratti collettivi di lavoro, in quanto da questo contratto siano disciplinati istituti e previdenze antecedentemente regolati dai suddetti usi, accordi e contratti collettivi di lavoro.

Il presente contratto entrerà in vigore dal giorno della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni ed avrà la durata di un anno. Si intenderà rinnovato per uguale periodo di tempo se non sarà stata data disdetta da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza e così di seguito per le successive scadenze.

Archivio Sportivo Centrale
Portale del Lavoro

