

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI
ALL'INDUSTRIA DEI VINI, LIQUORI ED AFFINI;

(Pubblicato per estratto nella "Gazz.Uff. del 28 novembre
1939, n.276. Parte seconda).

L'anno 1939 il giorno 26 gennaio, in Roma, tra la Federazione Nazionale degli Industriali dei Vini, Liquori ed Affini, e la Federazione Nazionale dei Lavoratori dell'Alimentazione; sentita la Federazione Nazionale delle Cooperative per la trasformazione dei prodotti agricoli; è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le imprese industriali e cooperative esercenti l'industria dei vini, liquori ed affini in tutto il territorio del Regno e per tutti gli operai da esse dipendenti.

ASSUNZIONE

ART. 1 - L'assunzione dei lavoratori sarà fatta secondo le norme di legge e del regolamento sulla disciplina giuridica della domanda e dell'offerta del lavoro.

DOCUMENTI

ART. 2 - Per l'assunzione in servizio l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali, semprechè ne sia in possesso.

Il datore di lavoro potrà, eventualmente, richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà comunicare alla Direzione la propria residenza ed i successivi cambiamenti.

ASSUNZIONE DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

ART. 3 - L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne, dei fanciulli e dei lavoratori inferiori ai 18 anni sono regolati dalle disposizioni di legge e da quelle contenute nel presente contratto.

La mano d'opera femminile sarà sostituita con quella maschile nelle lavorazioni che non si confacciano con le prestazioni della mano d'opera femminile.

VISITA MEDICA

ART. 4 - Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della ditta.

PERIODO DI PROVA

ART. 5 - L'assunzione al lavoro di ogni operaio potrà essere subordinata ad un periodo di prova non superiore ad una settimana.

Saranno esenti dall'effettuazione di tale periodo di prova i lavoratori riassunti con la stessa qualifica entro un quinquennio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà effettuarsi in qualsiasi momento senza nè preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'operaio s'intenderà confermato in servizio. Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti per la determinazione dell'anzianità di servizio.

All'operaio confermato al lavoro la ditta comunicherà la qualifica attribuitagli e la paga da corrispondergli, con decorrenza dal primo giorno di prova. La paga non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la qualifica alla quale l'operaio verrà assegnato.

L'operaio che venga licenziato o che si dimetta durante il periodo di prova, ovvero che alla fine del periodo stesso non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni fattegli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute in base alla paga fissata per la qualifica nella quale avrà prestato l'opera sua od al guadagno di cottimo spettantegli per il lavoro eseguito.

ORARIO DI LAVORO

ART. 6 - La durata normale del lavoro è di 40 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dal R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768, fermo restando le disposizioni sul "sabato".

E' permesso il recupero a regime normale dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste concordate tra le parti, nel limite massimo di un'ora al giorno.

Agli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768, sono da considerarsi lavori preparatori e complementari la pulizia delle macchine e degli attrezzi.

I contratti integrativi del presente contratto nazionale determineranno i limiti di tempo in cui i lavori predetti dovranno essere effettuati.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO

LAVORO FESTIVO

ART. 7 - Si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'art. 6 del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto nelle ore comprese tra le 21 e le 6.

Per il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica e negli altri giorni festivi di cui all'art. 10.

L'operaio adibito in regolari turni periodici alternanti nelle 24 ore, sarà compensato, per il lavoro eseguito di notte e nei giorni di domenica, con una maggiorazione del 5% sulla retribuzione.

Qualora il lavoratore sia eccezionalmente adibito a tali turni avrà diritto al compenso stabilito per il lavoro notturno o festivo.

Gli operai che, lavorando a turno, prestino la loro opera in giorni festivi infra-settimanali avranno diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Il lavoro straordinario che non ecceda le 48 ore settimanali o le 8 ore giornaliere sarà retribuito con una maggiorazione del 10% ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

Detta maggiorazione sarà dovuta anche in caso di superamento di orario previsto dall'art. 4 del R.D.L. 29 maggio 1937 n. 1768.

Per il lavoro straordinario feriale che ecceda le 48 ore settimanali o le 8 ore giornaliere, per il lavoro notturno, per quello festivo e per quello straordinario festivo le percentuali di maggiorazione saranno stabilite dai contratti provinciali integrativi del presente contratto.

LAVORO A SQUADRE

ART. 8 - Ove esista un trattamento economico particolare per il lavoro a squadre, la disciplina del medesimo sarà regolata nei contratti integrativi provinciali.

RIPOSI SETTIMANALI

ART. 9 - Il personale ha diritto, ai sensi di legge, ad

un giorno di riposo settimanale.

Il riposo settimanale dovrà cadere di domenica, salvo i casi di deroga previsti dalla legge.

GIORNI FESTIVI

ART. 10 - Sono considerati giorni festivi tutti quelli riconosciuti tali dallo Stato agli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono dove ha sede lo stabilimento, ovvero altro giorno da stabilirsi nei contratti integrativi.

SOLENNITA' RETRIBUITE

ART. 11 - Per il trattamento da farsi nelle ricorrenze, valgono le disposizioni della legge 11 aprile 1938, n.331 e dei relativi contratti stipulati in materia tra le Confederazioni.

ASSENZE

ART. 12 - Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello d'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso d'impedimento giustificato.

In caso di assenza per malattia, l'azienda potrà disporre la visita sanitaria di controllo da parte di un medico di sua fiducia.

L'assenza non giustificata o non autorizzata potrà essere punita con la multa dal 20% al 35% della paga corrispondente alle ore perdute.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

ART. 13 - Le sospensioni di lavoro, i permessi e le assenze per malattia od infortunio non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi 15 giorni - salvo eventuale accordo tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine - l'operaio potrà licenziarsi con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, all'indennità di preavviso, alla gratifica natalizia nella misura maturata ed alla corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 31.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 30 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 30 minuti nella giornata, qualora la direzione trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga di sua competenza per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento di cui ai due precedenti comma verrà usato all'operaio cottimista, negli stessi limiti, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

FERIE

ART. 14 - All'operaio saranno concessi per ogni anno 6 giorni (48 ore) di ferie pagate.

Avranno diritto alle ferie gli operai che abbiano un'anzianità di almeno 12 mesi consecutivi presso la ditta in cui sono occupati.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, di comune accordo, contemporaneamente, per reparto, per scaglione o individualmente.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà fatto in via anticipata.

Le ferie non possono essere iniziate in giorni festivi.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

In caso di licenziamento, comunque avvenuto o di dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie, all'operaio spetterà il godimento delle ferie stesse, Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà l'importo di tante ore di paga quante sono le settimane di anzianità maturata dopo le ultime ferie godute.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il compenso di una giornata (8 ore) per ogni due mesi consecutivi di anzianità, accantonando, per successivo computo, eventuali residui.

MAGGIORAZIONE DI ANZIANITA'

ART. 15 - Agli operai attualmente in servizio ex combattenti che non abbiano già usufruiti della concessione, si riconoscerà agli effetti dell'indennità di licenziamento una maggiorazione sull'anzianità di servizio come appresso:

6 mesi per ogni anno di campagna;

6 mesi per coloro che siano fragiati di distintivo per ferite riportate in guerra o abbiano subito mutilazioni o siano invalidi di guerra;

6 mesi per coloro che siano decorati al valore.

Tali maggiorazioni sono cumulabili.

Le qualità di ex combattenti dovrà essere documentata con lo stato di servizio od altro certificato dell'Autorità Militare.

OMISSIS

ART. 11 - OMISSIS

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

ART. 17 - La chiamata alle armi per obbligo di leva risolve di diritto il contratto di lavoro. Però all'operaio che lascia il lavoro per soddisfare agli obblighi di leva, sarà corrisposto un compenso equivalente a quello che gli sarebbe spettato a titolo di indennità di licenziamento e per le frazioni di ferie e della gratifica natalizia maturate.

Nel caso di richiamo alle armi l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto a tutti gli effetti, senza interruzione di anzianità.

MATRIMONIO, GRAVIDANZA, PUERPERIO

ART. 18 - Per il trattamento dell'operaia che contrae matrimonio o che trovasi in istato di gravidanza o di puerperio valgono le norme di legge e le disposizioni contrattuali vigenti in materia.

MALATTIA

ART. 19 - Nel caso di malattia l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi, senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi l'operaio o la malattia debitamente accertata non permetta all'operaio di riprendere il lavoro, questi avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

CASSA MUTUA MALATTIA

ART. 20 - Le organizzazioni competenti provvederanno a costituire, entro due mesi dalla pubblicazione del presente contratto, laddove non esistano, Casse Mutue di assistenza per malattia, con contributo ed amministrazione paritetici dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo le norme dello Statuto Interconfederale in vigore.

INFORTUNI E IGIENE DEL LAVORO

ART. 21 - In caso d'infornunio sul lavoro, anche leggero, l'operaio colpito dovrà immediatamente avvertire il proprio capo, il quale lo invierà all'infermeria dello stabilimento, per stendere, se del caso, la denuncia prescritta dalla legge.

Quando, l'infornunio accada all'operaio comandato fuori della azienda, la denuncia dovrà essere stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Resta inteso che dovranno essere osservate tutte le norme della legge per gli infornuni e relativo regolamento, nonché quelle del regolamento generale e dei regolamenti speciali per l'igiene del lavoro.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

ART. 22 - Le organizzazioni contraenti rilevano la necessità di coordinare ed agevolare le iniziative d'istruzione professionale con le quali le maestranze possono perfezionare la conoscenza tecnica del proprio lavoro, nell'interesse superiore della produzione.

Agli apprendisti saranno, ai sensi di legge, permesse le assenze per frequentare le scuole professionali di categoria.

La frequenza proficua in dette scuole costituirà titolo di preferenza nell'assunzione da parte delle aziende.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

ART. 23 - La disciplina dell'apprendistato formerà oggetto di apposito contratto collettivo che le parti si riservano di stipulare entro tre mesi dalla data di pubblicazione, ad integrazione del presente contratto nazionale.

SALARI

ART. 24 - Tutti i lavoratori disciplinati dal presente contratto saranno retribuiti ad economia ovvero a cottimo con l'esclusione di altri sistemi di paga, intendendosi per cottimo il tipo tradizionale di tale sistema di lavoro, uniformato ai principi corporativi di cui all'art. 26 del presente contratto.

PAGAMENTO DEL SALARIO

ART. 25 - Il pagamento del salario potrà essere effettuato a settimana od a quindicina, secondo le consuetudini aziendali. Esso sarà fatto con la busta-paga o con un prospetto da cui dovranno risultare i singoli elementi che compongono il salario.

La paga può essere effettuata in modo che presso lo stabilimento rimanga sempre l'importo di sei giornate di paga a garanzia degli obblighi derivanti all'operaio, verso l'azienda, dal presente contratto collettivo.

Il deposito cauzionale sarà costituito mediante trattenute da effettuarsi nella misura di una giornata di paga per ogni settimana di lavoro.

Sul deposito cauzionale così costituito, decorrerà l'interesse del 5%, che sarà devoluto alla Cassa Mutua Malattia.

Non saranno ammessi reclami sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta-paga o documento equivalente, nonchè sulla qualità della moneta se non all'atto del pagamento.

COTTIMI

ART. 26 - Ogni tariffa di cottimo deve garantire al lavoratore il conseguimento di un guadagno non inferiore alla paga ad economia maggiorata della percentuale di cottimo di almeno il 15% (quindici per cento).

Agli operai interessati dovranno essere comunicate per iscritto, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicato agli operai per ogni singolo cottimo la quantità del lavoro eseguito e del tempo impiegato. Tali comunicazioni dovranno rimanere in possesso degli operai perchè questi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione. Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate. Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione della tariffa di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato. La variazione delle tariffe, in tal caso, dovrà intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello in appresso stabilito:

Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento, da concordarsi tra le Organizzazioni Sindacali, potrà avere la durata massima di quattro mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore al 90% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie. Per i cottimi di breve durata, dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti s'intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine, una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, l'organizzazione dei lavoratori ha facoltà d'intervenire presso l'organizzazione dei datori di lavoro per accertarne le cause.

Se risulterà - in base agli accertamenti che saranno compiuti dalle due organizzazioni - che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, le organizzazioni determineranno la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e la ditta dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del comma precedenti.

Per guadagno medio orario complessivo s'intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiute nello stesso periodo.

Ogni qualvolta, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda, l'operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia, non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra il lavoratore e l'azienda e la dipendenza di un lavoratore da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Qualunque contestazione in materia di cottimi riguardante la precisazione di elementi tecnici od accertamenti di fatto determinanti le tariffe di cottimo, è rimessa all'esame di un collegio tecnico composto di un rappresentante di ognuna delle organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un Ispettore Corporativo.

Tale Collegio ha facoltà di eseguire i sopralluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia

Le decisioni del Collegio stesso saranno prese a maggioranza. Contro le decisioni del Collegio tecnico di cui sopra è ammesso appello al Ministero delle Corporazioni soltanto da parte delle Confederazioni entro il termine di 15 giorni dalla decisione.

Le decisioni non appellate e quelle adottate dal Ministero in sede di appello diventano obbligatorie per le parti.

LIQUIDAZIONE COTTIMI IN CASO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

ART. 27 - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque avvenuto, durante l'esecuzione del cottimo o prima della liquidazione di esso, l'operaio cottinista ha diritto alla liquidazione dell'eventuale utile del cottimo stesso, sin dal momento in cui lascia il lavoro nei casi in cui la liquidazione del cottimo e dell'utile relativo sia accertabile. Ove non lo sia, la liquidazione avverrà quando il cottimo sia ultimato ed in tal caso, sarà concesso un adeguato acconto non inferiore al corrispondente importo per il lavoro ad economia.

TRASFERTE

ART. 28 - L'azienda corrisponderà all'operaio inviato inviato fuori sede per servizio, oltre la spesa di viaggio, una indennità di trasferta nella misura quantitativa e nei limiti di tempo e di spazio fissati dagli accordi integrativi provinciali.

TRASFERIMENTI

ART. 29 - All'operaio che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé e per la famiglia ed una speciale indennità di trasferta nella misura che sarà fissata nei contratti provinciali integrativi.

L'operaio che non accetti il trasferimento, ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

ART. 30 - Il licenziamento dell'operaio o le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno con preavviso di una settimana effettiva di lavoro con un minimo di 40 ore, con facoltà da parte dell'impresa di esonerare l'operaio

dal lavoro in qualunque giorno successivo al preavviso stesso, mediante il pagamento delle ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO ED IN CASO DI MORTE

ART. 31 - All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 40 sarà corrisposta la seguente indennità:

- a) per i primi quattro anni di anzianità: 2 giorni (16 ore) di salario per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'azienda;
- b) per gli anni dal 5° al 12° incluso: 3 giorni (24 ore) di salario per ogni anno compiuto;
- c) per gli anni successivi: 4 giorni (32 ore) di salario per ogni anno compiuto.

Agli operai attualmente in servizio sarà riconosciuto un massimo di anzianità, a partire dal 28 ottobre 1922, anche se ne abbiano una maggiore maturata presso la ditta. Tuttavia nelle province nelle quali i contratti collettivi provinciali in vigore alla data del 1° gennaio 1939, concedono maggiori anzianità, queste saranno rispettate.

Le anzianità maturate alla data di entrata in vigore del presente contratto saranno conteggiate nelle misure fissate nei singoli contratti vigenti in ciascuna provincia.

Però, le predette anzianità saranno computate ai fini della maturazione del diritto alle maggiori indennità di licenziamento previste nel primo comma del presente articolo.

Per le provincie sprovviste di disciplina contrattuale alla data di entrata in vigore del presente contratto, la misura dell'indennità di licenziamento sarà determinata, per il periodo precedente, in due giornate (16 ore) di salario per ogni anno di servizio con un massimo di anzianità dal 28 ottobre 1922.

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di cui sopra spetterà al coniuge ed ai congiunti viventi a carico fino al quarto grado. In mancanza di questi sarà versato alla Cassa Mutua Malattia un importo equivalente.

PAGAMENTI E QUIETANZA

ART. 32 - Qualora sorgano contestazioni sull'ammontare della paga, delle indennità o di qualsiasi somma reclamata dall'operaio, la ditta è tenuta a corrispondere immediatamente il 50% della somma che ritiene dovuta, contro il rilascio da parte del lavoratore della quietanza per la somma corrisposta.

VESTIARIO

ART. 33 - L'operaio ha l'obbligo di mantenere con la massima cura gli indumenti di lavoro che, se prescritti dall'azienda, saranno a spese della stessa.

L'azienda provvederà per la custodia e conservazione degli indumenti personali degli operai.

CONSEGNA UTENSILI E MATERIALE

ART. 34 - Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna. Egli dovrà interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare all'atto del licenziamento o dimissioni.

In caso di licenziamento o di dimissioni, prima di lasciare lo stabilimento, l'operaio dovrà riconsegnare al magazzino dell'officina a cui appartiene, tutto quello che ha ricevuto in consegna.

Qualora non restituisca tutto o parte di quanto ha avuto in consegna, gli potrà venire addebitato il relativo importo all'atto della liquidazione.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni a tali oggetti che siano imputabili a sua colpa, ed il loro ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione. L'operaio dovrà essere messo in grado di conservare tutto ciò che a lui è stato dato in consegna.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati ad ogni operaio, senza l'autorizzazione del capo. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente, darà diritto alla direzione di rivalersi sulle di cui competenze per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il posto di lavoro dovrà essere tenuto pulito ed ordinato.

VISITE D'INVENTARIO E VISITE PERSONALI

ART. 35 - Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita d'inventario che, per ordine superiore, venisse fatta degli oggetti affidatigli o a visita personale alla uscita dello stabilimento.

MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O MEDAGLIE

ART. 36 - E' assolutamente proibito di fare alterazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro operaio

o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo.

Le infrazioni a tale disposizione potranno dar luogo a licenziamento ai sensi dell'art. 40.

Analoghe disposizioni saranno prese contro coloro che facessero volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Sarà considerato assente qualsiasi operaio che non abbia fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia).

Quando non possa far constatare in modo sicuro, prima dell'uscita la sua presenza in fabbrica, sarà in ogni caso ritenuto ritardatario.

DISCIPLINA

ART. 37 - L'operaio dovrà rispettare la dipendenza gerarchica, tanto nei rapporti diretti attinenti al servizio, quanto in qualsiasi altra circostanza che vi abbia relazione anche indiretta.

Egli deve mantenere rapporti di subordinazione e deferenza verso i superiori, di urbanità verso i colleghi e i dipendenti.

L'operaio dovrà eseguire con la maggiore delicatezza e diligenza il compito affidatogli e nella esecuzione attenersi alle istruzioni ricevute.

PUNIZIONI

ART. 38 - Qualsiasi infrazione al presente contratto collettivo potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza.

Le punizioni da applicarsi possono essere le seguenti:

- 1) multa (al massimo tre ore di paga);
- 2) sospensione dal lavoro (al massimo per tre giorni);
- 3) licenziamento ai sensi dell'art. 40.

L'importo delle multe e delle ritenute che non costituiscono risarcimenti di danni, sarà devoluto alla Cassa Mutua alla quale gli operai sono iscritti.

Le trattenute per risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato e saranno contestate agli operai dalla direzione prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

MULTE E SOSPENSIONE

ART. 39 - Nei casi qui di seguito specificati, la direzione potrà infliggere la multa all'operaio:

- a) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che non eseguisca il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute o che lo eseguisca con negligenza;
- c) che, anche per disattenzione, guasti il materiale dello stabilimento o il materiale di lavorazione o non avverta subito il capo diretto degli evidenti guasti agli apparecchi stessi;
- d) che contravvenga al divieto di fumare o introduca nello stabilimento bevande alcoliche senza il permesso della direzione;
- e) che faccia collette e sottoscrizioni nell'interno dello stabilimento senza esserne autorizzato dalla direzione;
- f) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- g) che fuori dell'azienda compia, per conto di terzi, lavori di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo o delle norme speciali richiamate dall'art. 43, o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

In caso di maggiore gravità o di recidiva la direzione potrà infliggere la sospensione.

LICENZIAMENTI PER PUNIZIONI

ART. 40 - Potranno essere licenziati con immediata cessazione del lavoro, della paga e senza indennità, previa contestazione della mancanza, gli operai colpevoli di:

- a) insubordinazione verso i superiori;
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione o di procedimenti di lavorazione e di fabbricazione;
- c) rissa nello stabilimento;
- d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti o prodotti per proprio uso o per conto dei terzi. Per questo motivo se del caso, l'operaio dovrà risarcire la ditta del danno arrecato;
- e) assenza senza giustificazione per tre giorni consecutivi o per tre volte in un anno nei giorni seguenti e festivi;
- f) omissioni o negligenza implicanti gravi danni alla lavorazione o agli impianti;
- g) recidiva di qualunque delle colpe contemplate dall'art. 39 quando sia già intervenuta la sospensione dei dodici mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocuo-mento alla disciplina, all'igiene, alla morale o alla sicurezza dello stabilimento.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

ART. 41 - La qualifica attribuita al lavoratore non lo

esonera dal prestare temporaneamente l'opera propria per altri lavori che gli venissero eventualmente comandati, tenuto conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine.

In questo caso gli sarà corrisposto il salario relativo alle nuove mansioni, se superiore a quello che egli normalmente percepisce; mentre continuerà a percepire il salario corrispondente alla propria qualifica se quello relativo alle nuove mansioni sarà inferiore.

Nel caso però, che il predetto passaggio di mansioni avvenga per esigenze di carattere contingente o di carattere occasionale (ad esempio per sostituzioni di operai ammalati o assenti), l'operaio continuerà a percepire il proprio salario semprechè non venga adibito alle mansioni superiori per un periodo maggiore di due giorni, nel qual caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

REFETTORI AZIENDALI

ART. 42 - Le associazioni sindacali stipulanti s'impegnano di fare opera di persuasione perchè siano istituiti laddove non esistano già dei refettori, di fabbrica, la cui gestione, in considerazione della portata sociale della valorizzazione del salario, dovrà prescindere da qualsiasi forma speculativa e di guadagno. Conseguentemente dovranno esser destinati a beneficio del refettorio, con esclusione di qualsiasi altra finalità, i margini di guadagno, anche i più modesti, che derivassero dalla gestione del refettorio.

NORME SPECIALI

ART. 43 - Al dipendente che ne faccia richiesta il datore di lavoro consegnerà gratuitamente una copia del presente contratto perchè ne abbia conoscenza e si attenga alle disposizioni in esso contenute.

Oltre alle norme del presente contratto collettivo, gli operai debbono uniformarsi anche alle norme speciali che fossero stabilite per certe eventualità e che verranno affisse nella tabella all'ingresso dello stabilimento, o nell'interno dell'officina, semprechè non contrastino col presente contratto collettivo e che, pertanto, rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

GRATIFICA NATALIZIA

ART. 44 - Giusta il contratto interconfederale, in coincidenza con la festa del Natale, sarà concessa a tutti i dipendenti una gratificazione di fine d'anno, pari all'importo di una settimana di retribuzione normale. S'intende per retribuzione normale quella percepita normalmente dall'operaio secondo l'orario settimanale da esso effettuato nello stabilimento, con un minimo di 40 ore,

Per i cottinisti la retribuzione sarà raggugliata alla paga base, maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottino.

Per quei cottinisti per i quali non è fissata contrattualmente la paga base o la percentuale di cottino, la retribuzione sarà raggugliata al guadagno medio giornaliero percepito nel periodo di paga precedente a quello in cui avviene la liquidazione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, all'operaio sarà concessa una giornata di salario normale per ogni bimestre di anzianità presso l'azienda o per frazione successiva inferiore, con un minimo di 15 giorni.

La liquidazione della gratificazione avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

La gratificazione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, le gratificazioni della stessa natura già corrisposte dalle aziende.

TRAPASSO DI AZIENDA

ART. 45 - Il trapasso o la trasformazione dell'azienda non risolvono il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento seguito dal licenziamento del lavoratore o da cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di licenziamento ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

CONTRATTI INTEGRATIVI

ART. 46 - Le organizzazioni provinciali, entro 4 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, provvederanno alla stipulazione dei contratti integrativi.

Fino alla stipulazione di tali contratti rimarranno in vigore i contratti aziendali provinciali, interprovinciali vigenti alla data di pubblicazione del presente contratto.

La parte normativa del presente contratto sostituisce però, dalla data della sua entrata in vigore, quella contenuta nei contratti di cui al comma precedente.

I contratti integrativi regoleranno le seguenti materie:

- a) qualifiche e minimi di paga;
- b) limite di tempo entro cui dovranno essere effettuati i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6;
- c) determinazione e durata dei lavori discontinui di cui all'art. 6;
- d) precisazione, ove d'uopo, del giorno che dovrà consi-

derarsi festivo in sostituzione della festa del Santo Patrono di cui all'art. 10;

e) maggiorazione per il lavoro a cottimo di cui all'art.26;

f) indennità di trasferta di cui all'art.28;

g) indennità di trasferta in caso di trasferimento di cui all'art. 29;

h) specifica degli indumenti di lavoro che dovranno essere forniti ai lavoratori a spese dell'azienda di cui all'art.33;

i) maggiorazione per il lavoro straordinario feriale, per il lavoro notturno, per il lavoro festivo e per il lavoro straordinario festivo di cui all'art.7;

l) maggiorazione per il lavoro a squadre nei casi previsti dall'art.8;

n) quanto altro forni oggetto di trattamento economico e speciale.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.

ART. 47 - Le parti, col presente contratto, non hanno inteso di sostituire le condizioni più favorevoli vigenti.

RECLAMI E CONTROVERSIE

ART. 48 - Tutti i reclami di puro carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari di stabilimento e saranno risolti con trattative dirette fra gli operai interessati ed i loro superiori.

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta allo esame delle competenti associazioni professionali degli industriali e degli operai per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti. A tale fine l'associazione che riceverà la denuncia della controversia, a termini dell'art. 5 del R. D. 21 maggio 1934, n. 1073, dovrà darne immediata comunicazione all'altra associazione contraente. Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo, entro i 15 giorni dalla data di spedizione della denuncia, l'interessato avrà la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti associazioni e, in caso di mancato accordo, prima di adire la Magistratura del Lavoro, saranno sottoposte al Collegio di Conciliazione della competente Corporazione, ai sensi dell'art. 13 della legge 5 febbraio 1934, n. 163.

DURATA DEL CONTRATTO

ART. 49 - Il presente contratto ha la durata di un anno con decorrenza dal 1° gennaio 1939.

S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti contraenti data almeno tre mesi prima della sua scadenza a mezzo lettera raccomandata.

Alle formalità del deposito del presente contratto provvederanno, entro 60 giorni dalla data della sua stipulazione, le organizzazioni competenti.