

*Manelli stili* 21.3.45

*Manelli Spinetto*

TRATTAMENTO ECONOMICO  
DEGLI  
IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA



**Prezzo netto L. 10**

SOCIETÀ TIPOGRAFICA MODENESE  
Editrice in Modena  
1945

## Disciplina del trattamento economico degli impiegati tecnici ed amministrativi e del personale equiparato del settore industriale

(Pubblicato nel Bollettino Atti Ufficiali del Ministero del Lavoro n. 2 del 21 marzo 1945).

### IL MINISTRO DEL LAVORO

Visto il Decreto 19 gennaio 1945 XXIII, n. 2;

Visto il Decreto 8 ottobre 1943-XXI ed il Decreto Legislativo 18 gennaio 1944 XXII, n. 41 riguardanti la sfera di competenza ed il funzionamento degli Organi di Governo;

Viste le proposte della Confederazione Generale del Lavoro, della Tecnica e delle Arti;

Ritenuta la necessità e l'urgenza di provvedere, date le attuali contingenze, alla disciplina del trattamento economico degli impiegati e lavoratori equiparati, sia tecnici che amministrativi, delle imprese esercenti attività di natura industriale, comprese le aziende artigiane e cooperative, rappresentati dalla Confederazione Nazionale Fascista dei Lavoratori dell'Industria in liquidazione;

### DECRETA:

Art. 1 — Tutti gli impiegati e i lavoratori equiparati, sia tecnici che amministrativi — non aventi diritto alla qualifica di dirigenti di azienda — dipendenti dalle imprese esercenti attività di natura industriale, comprese quelle artigiane e cooperative, ad eccezione di quelle sottoindicate, sono suddivisi nelle categorie elencate al successivo art. 2, ed agli stessi dovranno essere corrisposti stipendi base mensili non inferiori a quelli stabiliti nella tabella contenuta nello stesso articolo.

Sono da considerarsi equiparati agli impiegati tutti i lavoratori che esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi, nonché quelli che abbiano mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai, oppure che guidino o controllino il lavoro di un gruppo di operai.

Negli stipendi base predetti è compresa l'indennità giornaliera di presenza, di cui al contratto interconfederale 31 luglio 1944-XXII, che, pertanto, cessa di essere corrisposta separatamente.

Analogamente, l'indennità di presenza dovrà essere conglobata, a tutti gli effetti, nelle retribuzioni di fatto dei singoli. A tale fine saranno considerate 25 indennità per ciascun mese.

Il presente Decreto vale anche nei confronti dei lavoratori in prova, di quelli con contratto a termine e di quelli alle armi; non si applica invece ai lavoratori:

a) delle imprese di navigazione di preminente interesse nazionale della Società Fiumana di navigazione e delle società di navigazione sovvenzionate locali;

b) delle imprese di trasporti aerei;

c) delle imprese telefoniche concessionarie di zona, nonché delle imprese esercenti servizi cablografici, radiotelegrafici e radioelettrici;

d) delle imprese private, nonché di quelle municipalizzate, autonome e comunali esercenti le industrie:

1) di produzione, trasporto, trasformazione e distribuzione di energia elettrica, per vendita a terzi;

2) di produzione e di distribuzione del gas illuminante;

3) di captazione, convogliamento e distribuzione dell'acqua potabile;

e) delle imprese esercenti attività dello spettacolo, limitatamente ai prestatori d'opera artistica ed agli sportivi professionisti;

f) delle imprese esercenti pubblici servizi di trasporto su ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna, funivie, funicolari gestite dall'industria privata o da comuni, provincie, consorzi ed enti similari e dalle Cooperative di trasporto;

g) dell'Azienda Generale Italiana Petroli e delle altre società petrolifere.

Per tutti i lavoratori delle categorie di imprese sopra elencate alle lettere a) e successive sarà provveduto con appositi decreti.

Art. 2. - Ai fini dell'applicazione della tabella degli stipendi base mensili, le provincie sono suddivise nei seguenti due gruppi:

1° gruppo: Alessandria, Asti, Bergamo, Bologna, Brescia, Como, Genova, Imperia, La Spezia, Milano, Novara, Pavia, Savona, Torino, Trieste, Varese, Venezia, Vercelli;

2° gruppo: Aosta, Apuania, Belluno, Bolzano, Cremona, Cuneo, Ferrara, Fiume, Gorizia, Mantova, Modena, Padova, Parma, Piacenza, Pola, Reggio Emilia, Rovigo, Sondrio, Trento, Treviso, Udine, Verona, Vicenza, Zara.

#### TABELLA DELLE CATEGORIE E DEGLI STIPENDI BASE MENSILI

CATEGORIE:	STIPENDI BASE MENSILI	
	1° Gruppo di Provincie	2° Gruppo di Provincie
1ª categoria: uomini e donne . . . . .	L. 4500	L. 4275
2ª categoria:		
A) Uomini di età superiore ai 21 anni . . . . .	» 3300	» 3150
B) Donne di età superiore ai 21 anni . . . . .	» 2700	» 2575
C) Uomini di età inferiore ai 21 anni . . . . .	» 2500	» 2375
D) Donne di età inferiore ai 21 anni . . . . .	» 2000	» 1900

#### 3ª categoria:

A) Uomini di età superiore ai 21 anni . . . . .	L. 2200	L. 2100
Uomini di età dai 20 ai 21 anni . . . . .	» 2000	» 1900
Uomini di età dai 19 ai 20 anni . . . . .	» 1800	» 1725
Uomini di età dai 18 ai 19 anni . . . . .	» 1600	» 1525
Uomini di età dai 17 ai 18 anni . . . . .	» 1400	» 1350
Uomini di età dai 16 ai 17 anni . . . . .	» 1150	» 1100
Uomini di età sotto i 16 anni . . . . .	» 900	» 875
B) Donne di età superiore ai 21 anni . . . . .	» 1800	» 1725
Donne di età dai 20 ai 21 anni . . . . .	» 1650	» 1575
Donne di età dai 19 ai 20 anni . . . . .	» 1500	» 1425
Donne di età dai 18 ai 19 anni . . . . .	» 1350	» 1300
Donne di età dai 17 ai 18 anni . . . . .	» 1200	» 1150
Donne di età dai 16 ai 17 anni . . . . .	» 1050	» 1000
Donne di età sotto i 16 anni . . . . .	» 850	» 825

Ai lavoratori retribuiti, in tutto o in parte, a provvigione, a interessenza o a premio, sarà comunque garantito un minimo fisso, da corrispondere mensilmente, non inferiore all'ammontare dello stipendio base della categoria di appartenenza, maggiorato degli aumenti periodici maturati. A tali lavoratori sarà mantenuta, nel suo valore in cifra, oltre al minimo come sopra specificato, la differenza tra l'importo della retribuzione media mensile prima percepita, ivi comprese provvigioni, interessenze e premi, ed il precedente minimo contrattuale debitamente aggiornato ai sensi del penultimo capoverso dell'art. 6.

Per i lavoratori che, oltre allo stipendio mensile, pari o superiore allo stipendio minimo contrattuale loro spettante prima dell'applicazione del presente Decreto, percepiscono provvigioni, interessenze, premi e simili, tali compensi dovranno essere conteggiati separatamente ed in aggiunta allo stipendio mensile loro spettante in applicazione del presente Decreto. Se espressi in misura percentuale riferita allo stipendio, sarà stabilita una nuova misura percentuale che consenta, in cifra, un ammontare pari al precedente.

#### Art. 3. — Definizioni ed esemplificazioni delle categorie.

##### 1ª Categoria:

Appartengono alla prima categoria i lavoratori di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che hanno funzioni direttive, nonché quelli aventi mansioni di concetto di particolare importanza per ampiezza o natura — e sempre che il grado di responsabilità o l'importanza delle funzioni o dell'azienda non dia diritto alla qualifica di dirigente — anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

A titolo di esempio, vanno assegnati a detta categoria i lavoratori aventi mansioni di:

**Tecnici** — Capo di servizio od ufficio Ufficio studi, progettazione, ricerche ed esperienze, pubblicazione e stampe tecniche, impianti e manutenzioni, produzione e lavori, ecc.);

Capo officina o di più settori di produzione, lavorazione, manutenzione, impianti o costruzioni; nonché capo di un solo settore di produzione, lavorazione, manutenzione, impianti o costruzioni, comprendenti un ciclo completo di lavorazione;

Capo di reparto fondamentale (esperienze, collaudo, ecc.);  
 Capo di reparto di officina;  
 Capo sala o capo reparto o capo servizio di tessitura o filatura;  
 Ispettore tecnico;  
 Progettista;  
 ecc. ecc.

*Amministrativi.* — Capo di Servizio od Ufficio di contabilità;  
 Cassiere principale;  
 Capo Ufficio acquisti o vendite;  
 Corrispondente in più di due lingue estere;  
 Capo Ufficio trasporti e spedizioni;  
 Ispettore Amministrativo;  
 Propagandista scientifico;

Capo Ufficio segreteria;  
 ecc. ecc.

## 2<sup>a</sup> Categoria:

Appartengono alla seconda categoria i lavoratori di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi qualsiasi altra mansione di concetto, nonché i lavoratori che, pur non avendo facoltà di iniziativa, svolgono mansioni esecutive di rilievo o di natura complessa.

A titolo di esempio, sono da assegnare a detta categoria i lavoratori aventi mansioni di:

*Tecnici.* — Lavoratore che guida e controlla l'attività di un gruppo di lavoratori appartenenti alla 3<sup>a</sup> categoria (capi commessi, programmisti, e simili);

Capo di reparto di lavorazione semplice o di secondaria importanza o di collaudi semplici;

Tecnico di laboratorio;  
 Disegnatore particolarista;  
 Preventivista o consuntivista;  
 Topografo;  
 Calcolatore tecnico o calcolatore dei tempi di produzione;  
 Assistente tessile, capotelaio; sollecitatore tecnico;  
 Assistente di cantiere;  
 Sorvegliante di miniera;  
 Contromaestro: maestro di forno di fusione; maestro di più forni di

riscaldo;

Segretario di officina con funzioni tecniche;  
 Capo sezione di reparto (capo treno di laminazione, ecc.);  
 Capo pila risiero, capo casaro;  
 Capo squadra che abbia la responsabilità delle lavorazioni;  
 ecc. ecc.

*Amministrativi.* — Lavoratore che guida o controlla l'attività di un gruppo di lavoratori appartenenti alla 3<sup>a</sup> categoria (Capo gruppo o capo commessa);

Capo di Ufficio secondario (archivio, fatturazione, economato, ecc.);  
 Primanotista;  
 Portafogliista;  
 Cassiere;  
 Interprete o traduttore di lingua estera;  
 Corrispondente;

Impiegato dell'ufficio acquisti e vendite che tratta con i fornitori o con i clienti;

Spedizioniere;  
 Segretario di direzione;

Steno-dattilografo in lingua estera e steno-dattilografo corrispondente;  
 ecc. ecc.

## 3<sup>a</sup> Categoria.

Appartengono alla 3<sup>a</sup> categoria i lavoratori di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che, non avendo facoltà di iniziativa, svolgono mansioni esecutive di natura semplice e non di rilievo.

A titolo di esempio, sono da assegnare a detta categoria i lavoratori aventi mansioni di:

*Tecnici.* — Capo squadra e capo d'arte con funzioni tecnico-pratiche che guida o controlla il lavoro di un gruppo di operai;

Maestro o maestra che guida e controlla l'esecuzione pratica delle lavorazioni;

Sollecitatore semplice;  
 Marcatempo;  
 Pantografista;  
 Disegnatore adibito a lavori di semplice esecuzione,  
 Lucidatore di disegni;  
 Aiuto disegnatore;  
 ecc. ecc.

*Amministrativi:*

Fatturista non prezzista;  
 Esattore;  
 Sedarista;  
 Archivistista;  
 Scritturale;  
 Steno dattilografo non corrispondente;  
 Dattilografo;  
 Telefonista;  
 Capo fattorini o capo uscieri;  
 Commesso di cassa;  
 ecc. ecc.

*Cumulo di mansioni.* — I lavoratori che esplicano, con carattere di continuità, mansioni di più categorie devono essere assegnati alla categoria corrispondente alle mansioni di grado maggiore.

*Passaggio temporaneo di mansioni.* — Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè esse non comportino peggioramento economico o menomazione morale, nè mutamento sostanziale nella sua posizione.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni, in aggiunta alla sua retribuzione globale, un assegno pari alla differenza tra lo stipendio base mensile della categoria superiore di cui trattasi e il suo stipendio mensile.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di seconda categoria, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti nella categoria superiore.

Nell'ipotesi che si tratti di sostituzione per assenza temporanea di altro lavoratore dovuta a: malattia, infortunio, gravidanza e maternità, servizio militare, il passaggio alla categoria superiore dovrà avvenire quando la sostituzione duri oltre un anno.

Peraltro, posti scoperti non potranno essere affidati per incarico temporaneo per un periodo maggiore rispettivamente di quelli previsti nel presente articolo per i vari casi sopra indicati.

*Comunicazione della categoria.* — Le aziende dovranno comunicare per iscritto, entro un mese dalla pubblicazione del presente Decreto, ai singoli lavoratori la categoria alla quale vengono assegnati (categoria che non può essere inferiore a quella già attribuita), con la indicazione delle mansioni affidate e della denominazione corrispondente a tali mansioni.

Dovrà inoltre essere comunicata la retribuzione globale mensile spettante, suddivisa nei suoi elementi costitutivi a norma dell'art 4 ultimo comma.

*Riferimento degli stipendi agli orari di servizio.* — Gli stipendi base sopra stabiliti sono riferiti agli orari normali di servizio di fatto vigenti, sino ad un massimo di 48 ore settimanali ripartite in non più di 8 ore giornaliere e per i soli giorni lavorativi.

Per gli addetti a mansioni discontinue tale limite massimo è stabilito in 60 ore settimanali ripartite in non più di 10 ore giornaliere e per i soli giorni lavorativi, salvo che, nella particolarità del caso, la prestazione assuma carattere di continuità, nella quale ipotesi valgono i limiti massimi indicati al periodo precedente.

Per il personale per il quale siano applicati, alla data di entrata in vigore del presente Decreto, per norma contrattuale o per stato di fatto aziendale od individuale, orari normali di servizio inferiori ai limiti massimi sopra indicati, potrà farsi luogo all'elevazione dell'orario fino al

raggiungimento di tali limiti. In tale caso ai lavoratori interessati dovrà essere corrisposto un aumento dello stipendio mensile pari a tanti centotantesimi dello stipendio stesso quante sono le ore di aumento dell'orario.

Non sono da ritenersi normali i minori orari praticati in conseguenza delle attuali contingenze; pertanto, ai lavoratori che effettuano tali orari ridotti non si farà luogo all'aumento di cui sopra, quando venga elevato l'orario, fino alla concorrenza dell'orario normale precedentemente praticato.

L'orario di lavoro di 48 ore è riferito alla durata della guerra.

*Art. 4. — Aumenti periodici di anzianità.* — I lavoratori che hanno compiuto il ventunesimo anno di età avranno diritto, per i primi otto bienni di anzianità maturata nella categoria di appartenenza indipendentemente da eventuali assegni di merito, sia temporanei che definitivi, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure percentuali sotto indicate, da calcolarsi sempre sullo stipendio base mensile della categoria di appartenenza del lavoratore:

per il primo e secondo biennio: aumento biennale del . . .	4 %
per il terzo, quarto, quinto, sesto, settimo e ottavo biennio: aumento biennale del . . . . .	5 %

Ai fini dell'anzianità per il computo degli aumenti periodici si considera quella maturata dal lavoratore nell'azienda dall'inizio del rapporto di lavoro nella categoria di appartenenza, maggiorata dell'eventuale anzianità convenzionale dovuta a benemerienze nazionali acquisite.

L'assegnazione degli aumenti periodici ha effetto dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Per i lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente Decreto verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, una anzianità massima di otto anni, ivi compresa l'eventuale anzianità convenzionale sopra considerata. Salvo che trattasi di lavoratori aventi un'anzianità effettiva di otto o più anni ed una convenzionale per benemerienze nazionali di almeno due anni, nella quale ipotesi si considera un massimo di dieci anni di anzianità.

In ogni caso non è da considerarsi a tale fine l'anzianità maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In relazione alla istituzione degli aumenti periodici, ciascuna impresa dovrà sia nel libro stipendi, quanto nei fogli di liquidazione mensile delle competenze, tenere distinti i vari elementi costitutivi della retribuzione mensile e cioè:

- stipendio mensile;
- ammontare degli aumenti periodici maturati;
- eventuali altri elementi costitutivi della retribuzione, distinti secondo la rispettiva natura.

Art. 5. - Per i lavoratori cui si applica il presente Decreto, nei confronti dei quali non avessero avuto applicazione per il passato le norme contrattuali e di legge vigenti per gli impiegati, non deve essere interrotto il rapporto di lavoro, e dette norme, restando impregiudicati i maggiori diritti derivanti ai singoli per le mansioni esplicate nel passato, avranno integrale applicazione dall'entrata in vigore del presente decreto.

Gli aumenti periodici, fermo restando il limite di anzianità massima di 8 o 10 anni, riconoscibile a tali effetti per il passato come stabilito nell'articolo 4, vanno valutati da quando i singoli hanno assunto le mansioni per le quali vengono disciplinati dal presente decreto.

Art. 6. - *Perequazione dei nuovi stipendi mensili di fatto dei singoli.* - A complemento delle disposizioni di cui agli art. 2 e 4 del presente decreto, si dovrà procedere ad una perequazione dei nuovi stipendi mensili di fatto dei singoli lavoratori nell'ambito di ciascuna categoria nei modi seguenti:

A) Nel caso in cui lo stipendio fisso mensile di fatto, goduto da ciascun lavoratore prima dell'applicazione del presente Decreto, sia superiore al minimo contrattuale precedentemente in vigore per la categoria a cui lo stesso apparteneva, la differenza fra i rispettivi importi sarà aggiunta, nella misura del 50 %, allo stipendio base mensile stabilito dall'art. 2 per la categoria di assegnazione, maggiorato dell'ammontare degli aumenti periodici spettanti a norma dell'art. 4. Ciò quando lo stipendio fisso mensile di fatto, goduto dal lavoratore prima dell'applicazione del presente Decreto, sia inferiore al nuovo stipendio base mensile della categoria di assegnazione.

B) Nell'ipotesi invece che lo stipendio fisso mensile di fatto, goduto dal lavoratore prima dell'applicazione del presente Decreto, sia uguale o superiore al nuovo stipendio base mensile della categoria di assegnazione, allo stipendio di fatto dovrà essere aggiunta una quota pari al 50% della differenza esistente fra il nuovo stipendio base di categoria e il precedente minimo contrattuale nonché l'ammontare degli eventuali aumenti periodici spettanti a norma dell'art. 4.

C) Nel caso in cui l'applicazione del presente Decreto comporti l'assegnazione a categoria superiore, il lavoratore percepirà lo stipendio base mensile maggiorato, oltre che degli aumenti periodici, del 50% della differenza tra il vecchio minimo contrattuale e lo stipendio fisso di fatto; percepirà invece lo stipendio di fatto, se superiore, maggiorato anch'esso, oltre che degli aumenti periodici, del 50% della differenza tra il vecchio minimo contrattuale e il nuovo stipendio base.

Nei conteggi si seguiranno le modalità di cui alle lettere A) e B), con riferimento al minimo contrattuale e allo stipendio base della categoria cui l'interessato viene assegnato.

D) Per i lavoratori nei confronti dei quali non avessero avuto applicazione per il passato le norme generali vigenti per gli impiegati, si applicheranno le disposizioni di cui alle lettere A) e B) del presente articolo, considerando come precedente categoria di appartenenza quella alla quale vengono assegnati in applicazione del presente Decreto.

Agli effetti del presente articolo, lo stipendio fisso mensile di fatto percepito dal lavoratore prima della applicazione del presente Decreto, ed il minimo contrattuale precedentemente in vigore per la categoria a cui lo stesso apparteneva, debbono essere comprensivi sia degli aumenti di carattere generale intervenuti prima dell'applicazione del presente Decreto, sia dell'ammontare mensile della indennità di presenza spettante al singolo lavoratore (indennità di presenza moltiplicata per 25). A base del calcolo sarà preso il minimo contrattuale più elevato vigente per il gruppo di province nel quale il lavoratore considerato esplica la propria attività.

Art. 7. - *Passaggio di categoria.* - Il lavoratore che, dopo l'applicazione del presente Decreto, passi a categoria superiore percepirà lo stipendio base della nuova categoria, e l'anzianità, agli effetti degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Gli eventuali stipendi fissi di fatto, maggiori dello stipendio base della nuova categoria, ivi compresa la eventuale quota maturata per precedente anzianità, restesanno immutati.

Art. 8. - *Giorni festivi e riposo settimanale.* - Per tutti i lavoratori sono considerati giorni festivi, oltre alla domenica, quelli riconosciuti tali agli effetti civili, la ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove il lavoratore presta servizio normalmente, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il lavoratore per il quale è ammesso, a norma di legge, il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo. Quando nella domenica lavorativa cada un'altra festività agli effetti civili, è dovuto il compenso per il lavoro festivo, fermo restando il diritto al riposo compensativo.

Art. 9. - *Trattamento dei laureati.* - I laureati non potranno essere assegnati alla terza categoria.

Per quelli di prima assunzione, che non abbiano alcuna preparazione pratica, si farà luogo ad un periodo di tirocinio che comunque non potrà essere superiore ad un anno. Durante tale periodo il loro stipendio base non potrà essere inferiore all'80% di quello stabilito per gli impiegati adulti di seconda categoria.

Il titolo di studio deve essere presentato all'atto dell'assunzione e, per quelli già in servizio, entro un mese dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Nell'ipotesi di presentazione successiva, le norme di cui sopra avranno applicazione dalla data di presentazione del titolo di studio.

Art. 10. - *Lavoro straordinario seriale, lavoro festivo e lavoro notturno.* - Il lavoro straordinario, festivo e notturno deve essere compensato secondo le seguenti norme:

a) lavoro straordinario compiuto in giorni feriali: corresponsione della retribuzione oraria individuale, di cui all'art. 12, maggiorata del 25%;

b) lavoro compiuto in giorni considerati festivi o destinati al riposo settimanale: corresponsione della retribuzione oraria individuale maggiorata del 50%;

c) lavoro notturno incluso nell'orario normale giornaliero e compreso in turni avvicendati: corresponsione di una maggiorazione, da computarsi sulla retribuzione oraria individuale, del 15%;

d) lavoro notturno incluso nell'orario normale giornaliero, ma non compreso in turni avvicendati: corresponsione di una maggiorazione, da computarsi sulla retribuzione oraria individuale, del 25%.

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate non sono fra loro cumulabili ad eccezione di quella relativa al lavoro straordinario svolgentesi in ore notturne, che si somma a quella stabilita per il lavoro notturno, e ciò sia nel caso di turni avvicendati, sia in quello di turni non avvicendati. In tali due casi, naturalmente, spetta pure la corresponsione della retribuzione individuale oraria.

Per gli addetti a mansioni discontinue il trattamento stabilito per il lavoro straordinario spetta tanto per le ore di lavoro compiute oltre l'orario normale giornaliero, quanto per quelle che eccedono l'orario normale settimanale.

È considerato lavoro notturno quello che comunque si svolge dalle ore 20 alle 6 del mattino successivo.

Le norme di cui sopra si applicano a tutti i lavoratori. Quelle relative al lavoro straordinario compiuto in giorni feriali, anche se compreso in ore notturne, non si applicano ai lavoratori assegnati alla prima categoria aventi funzioni direttive.

Art. 11. — *Indennità per maneggio di denaro e cauzione.* — Al lavoratore che normalmente maneggia denaro con oneri per errori, anche soltanto per la preparazione o la distribuzione di buste paga, deve essere corrisposta una indennità mensile non inferiore al 5% del minimo della sua categoria di assegnazione.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate presso un istituto di credito e vincolate a nome del garante e del garantito. I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 12. — *Determinazione della retribuzione giornaliera e della retribuzione oraria.* — Per la determinazione della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile per 25.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 180.

La retribuzione oraria sarà presa a base dei singoli casi nei quali si debba riferirsi a periodo inferiore ad una giornata. Quella giornaliera sarà considerata solo quando si debba far riferimento a giornate intere.

Agli effetti di detti computi, si prenderà per base lo stipendio mensile di fatto, più le indennità continuative e gli eventuali assegni commisurati a mese, ivi compresa la tredicesima mensilità.

Qualora si abbiano assegni od indennità continuative variabili da mese a mese, si farà riferimento alla media del trimestre precedente.

Art. 13. — *Trasferte.* — La misura delle indennità di trasferta non potrà essere inferiore a:

L. 160 per la 1.<sup>a</sup> categoria;

L. 130 per la 2.<sup>a</sup> categoria;

L. 100 per la 3.<sup>a</sup> categoria.

La trasferta intera spetta quando si determina la necessità del pernottamento e della consumazione dei due pasti meridiano e serale.

La trasferta sarà ridotta di un terzo nel caso in cui il lavoratore non sia costretto a pernottare fuori sede e di un altro terzo per ogni pasto non consumato fuori sede.

Art. 14. — *Computo dell'anzianità per i periodi trascorsi alle armi.* — Agli effetti degli aumenti periodici e a tutti gli effetti contrattuali e di legge si computano anche i periodi di tempo passati alle armi, per chiamata di leva, trattenimento, richiamo o arruolamento volontario, salvo quanto disposto dall'art. 4 per quanto ha riferimento al limite di età di anni 21 ai fini degli aumenti periodici.

Gli aumenti periodici operano anche durante l'assenza dovuta a servizio militare.

Per i chiamati di leva e per i successivamente trattenuti alle armi per i quali sia intervenuta, in base alle allora vigenti disposizioni, la risoluzione del rapporto di lavoro e che abbiano, entro due mesi dalla cessazione del servizio militare, ripreso servizio presso la stessa azienda, i periodi di tempo passati alle armi saranno valutati a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

Art. 15. — *Prestazioni intermittenti o saltuarie, o con orario limitato.* — Per i lavoratori per i quali, in relazione alla natura della loro prestazione, sono stabiliti per contratto collettivo o individuale, orari normali di servizio non superiori a 24 ore settimanali, oppure si hanno prestazioni intermittenti o saltuarie con servizio non superiore a 100 ore mensili, le modalità di applicazione degli stipendi base e degli aumenti periodici saranno stabilite con successive norme.

Art. 16. — *Risoluzione del rapporto di lavoro.* — Alla cessazione del rapporto di lavoro, dovuta a dimissioni, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari a quella prevista dai contratti collettivi di lavoro vigenti per le categorie impiegate per i casi di licenziamento.

Durante la guerra il diritto all'indennità di anzianità per dimissioni sarà limitato solo ai casi di comprovata necessità da accertare e da approvare dall'Unione provinciale del Lavoro, della Tecnica e delle Arti.

Per la liquidazione della indennità di Anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le norme predette si applicano anche nei casi di liquidazioni dipendenti da cessazione dei rapporti di lavoro regolati da trattamenti previdenziali.

Art. 17. — Tutte le retribuzioni, specificate nei singoli elementi e aggiornate in base al presente decreto, verranno accertate, attraverso il libro paga e altri documenti aziendali, da una Commissione composta: da un Delegato del Ministero del Lavoro; da un rappresentante dell'azienda; da un lavoratore rappresentante del sindacato di categoria, allo scopo di rilevare la situazione aziendale.

Art. 18. — Restano in vigore tutte le norme contrattuali e di legge vigenti non contemplate nel presente decreto e non in contrasto col medesimo, nonchè le eventuali migliori condizioni stabilite contrattualmente o di fatto applicate.

Art. 19. — Il presente decreto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale del Ministero del Lavoro ed entrerà in vigore col giorno 1.º gennaio 1945-XXIII.

P. C. 391, addì 2 marzo 1945-XXIII.

*Il Ministro del Lavoro*  
GIUSEPPE SPINELLI

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

