

F. I. O. M.

FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI
Aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro
TORINO - VIA S. SECONDO 4

**CONTRATTO NAZIONALE
DI
LAVORO**

**PER LE INDUSTRIE METALLURGICHE
(MECCANICA - SIDERURGIA
- METALLURGIA) E AFFINI**

Firmato il

25 GIUGNO 1948

TIPOGRAFIA MARIANO RICCI - FIRENZE

1948

F. I. O. M.

FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI
Aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro

CONTRATTO NAZIONALE
DI
LAVORO

PER LE INDUSTRIE METALLURGICHE
(MECCANICA - SIDERURGIA
- METALLURGIA) E AFFINI

25 GIUGNO 1948

TIPOGRAFIA MARIANO RICCI - FIRENZE
1948

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portale.dellacontrattazione.it



0a | A | aae | a | dae
0 | & | { | ^ | d | A | ^ | ^ | cae | A | cae | | cae | a | ^ | cae | } | dae | a | ^ | cae

PREMESSA

Roma, 25 Giugno 1948

Con la firma oggi solennemente apposta al testo qui allegato dal Presidente della Delegazione Industriali Metalmeccanici e dal Segretario Generale della F.I.O.M. e dai rappresentanti delle due Confederazioni: Generale dell'Industria Italiana e Generale Italiana del Lavoro; entra in vigore il Contratto di Lavoro per l'Industria siderurgica e metalmeccanica, con la decorrenza fissata nel contratto stesso.

Delegazione Industriali
Metalmeccanici
(Il Presidente)

ENRICO BATTAGGION

F.I.O.M.
(Il Segretario Generale)

GIOVANNI ROVEDA

Confederaz. Gen. dell'Industria
Italiana

DANILO DE MICHELI

Confeder. Gen. Italiana
del Lavoro

RENATO BITOSSÌ

Add. 25 Giugno 1948 in Roma

tra

La DELEGAZIONE DEGLI INDUSTRIALI METALMECCANICI, presieduta dal Comm. Enrico Battaglion e composta dai Sigg. Dott. Umberto Allegri, Rag. Franco Bargagna, Cav. Lav. Attilio Benigni, Rag. Ettore Bergamaschi, Dott. Belmiro Boni, Dott. Sen. Borletti, Dott. Alberto Boyer, Ing. Giuseppe Briotti, Rag. Antonio Bruzzo, Dott. Aldo Burzio, Ing. Capobianco, Dott. Eugenio Capra, Dott. Bruno Coceani, Comm. Francesco Crisi, Dott. Santi Cutore, Dott. Sandro Dall'Aglio, Ing. Daniele A. Derossi, Ing. Paolo Derossi, Ing. Giovanni Dito, Dott. Mario D'Onofrio, Ing. Failoni, Dott. Alberto Gai, Dott. Giovanni Garavelli, Avv. Ubaldo Giughini, Comm. Carlo Grondona, Sig. Enrico Guaita, Dott. Giuseppe Lanza, Avv. Carlo Latini, Ing. Mario Longo, Rag. Mario Moretti, Ing. Ernesto Pacchiarini, Ing. Panerai, Dott. Antonio Pistamiglio, Avv. Fortunato Postiglione, Dott. Italo Ramorino, Ing. Enzo Romaro, Rag. Giobatta Rosa, Avv. Germano Secreti, Avv. Giovanni Soleri, Dott. Antonio Sommariva, Ing. Marco Sostero, Dott. Dino Stefani, Ing. Emilio Zacchi, Ing. Roberto Zecchi, Ing. Salvatore Curdi;

assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana in persona del Vice Presidente Dott. Danilo De Micheli, del Vice Segretario Generale Avv. Rosario Toscani e del Dott. Filippo Bazzanti;

e

La FEDERAZIONE IMPIEGATI E OPERAI METALLURGICI, rappresentata dalla Segreteria Nazionale nelle persone del Sen. Giovanni Roveda, Amino Pizzorno, Arturo Chari, On. Armando Sabatini

e da una delegazione composta da: Foscaro Cassigoli, Gigino Cinelli, Gino Dal Pio, Giuseppe Della Motta, Franco Gervasoni, Ettore Gobbi, Raffaele Longobardi, Paolo Pomesano, Sergio Ricaldone, Maria Strumia, e dai Delegati aggiunti: Virgilio Bertocci, Vivaldo Bertani, Angiolillo Ragazzoni,

assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro nella persona del Segretario responsabile On. Giuseppe Di Vittorio:

si è stipulato il presente Contratto di Lavoro da valere in tutto il territorio della Repubblica Italiana per gli stabilimenti industriali specificati come appresso ed i lavoratori dagli stessi dipendenti.

Campo di applicazione del Contratto (1)

Il presente contratto si applica:

- a) agli stabilimenti appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico destinati alla produzione e lavorazione dei metalli, alle costruzioni nelle quali il metallo ha la prevalenza ed alla fabbricazione di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggior quantità di lavoro;
- b) agli stabilimenti tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra e non siano regolati da contratti di altre categorie, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per

- la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri);
- la trasformazione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento e loro leghe, sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;
- la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco, ed altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- la fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti semprechè lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo;
- la forgiatura e stampaggio a freddo ed a caldo del ferro e dell'acciaio;
- la laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- la costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:
navi da carico, da passeggeri, e da guerra, galleggianti, pontoni e chiatte;
materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;

(1) Vedi Norma transitoria D

- automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;
- motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
- aeroplani, idrovolanti, dirigibili, e simili e loro parti;
- l'alaggio, l'allestimento, il ricupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- l'esercizio di bacini di carenaggio;
- la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici;
- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili ed apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bullonerie, viterie, chiodi, broccami, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici;
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame ed imballaggi metallici;
- la produzione, costruzione montaggio e riparazione di:
- motrici idrauliche, a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici;
- organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
- impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
- macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;
- apparecchi e complessi per telegrafia, telefonia, elettro-acustica, telecomunicazioni, radiotelefonia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;
- apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica e di altra natura;
- apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia ed odontoiatria;
- macchine ed apparecchi per scavi, perforazioni e trivellazione di terreni, rocce ecc.; per il trattamento meccanico di mi-

- nerali e pietre, per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, gres ed affini;
- macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali;
- macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materie sintetiche (resine);
- macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni per cartotecnica, legatoria e stampa;
- macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento;
- macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo;
- macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
- utensili per macchine operatrici, strumenti di officine, utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
- pompe compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore o di fluidi in genere;
- apparecchi ed attrezzatura per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
- armi e materiale metallico per uso bellico e da caccia;
- macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e tipografici, macchine fotografiche, cinematografiche o di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili, lavorazioni ottiche in genere;
- orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia;
- la installazione di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici e comunque di materiale metallico;

- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;
- l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto;
ecc. ecc.

o) agli stabilimenti siderurgici che agli effetti del presente Contratto sono quelli per la produzione di :

- a) ghisa di prima fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferroleghie;
- d) semiprodotto (blumi, bilette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgica quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semi prodotto per ulteriori lavorazioni.

La produzione di laminati, trafilati e tubi è considerata siderurgica quando il processo produttivo si inizia a caldo e prosegue anche a freddo senza soluzione di continuità.

Alle produzioni di cui alle voci a) b) c) d) e) f) g), si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokerie, agglomerazione, trattamento termico.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto e dal blumo di cui alla voce d) dell'art. 1° non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica nè hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di 1° fusione di cui alla voce a) stesso comma.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA OPERAI

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



PARTE PRIMA

**Regolamentazione per gli appartenenti
alla qualifica Operai**

Art. 1° — Assunzione.

L'assunzione degli operai è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà all'operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato, e la relativa paga.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico dell'azienda.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Soprattutto per la piccola e media industria le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un operaio con una data qualifica, può, per necessità di lavoro, essere adibito ad altre mansioni nella stessa categoria.

Art. 2° — Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria ed interconfederali.

Art. 3° — Documenti.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti :

- a) carta di identità o documento equipollente ;
- b) libretto di lavoro ;
- c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provveduto ;
- d) certificato di residenza.

All'operaio potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

Disposizione transitoria.

Nel caso in cui i Comuni siano sprovvisti del libretto di lavoro a quest'ultimo sarà sostituito l'apposito documento rilasciato dai Comuni stessi.

Art. 4° — Periodo di prova.

L'assunzione in servizio dell'operaio avviene con un periodo di prova non superiore a 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi per il caso di malattia e 15 giorni lavorativi per il caso di infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, all'operaio spetta il seguente trattamento:

La retribuzione delle ore di lavoro compiute dall'operaio ad economia oppure in caso di lavorazione a cottimo il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito. Tale paga oraria in difetto di preventiva pattuizione, non dovrà essere comunque inferiore a quella percepita dall'operaio nell'azienda precedente e risultante dal libretto di lavoro.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta all'operaio durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'operaio s'intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 5° — Entrata ed uscita.

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue salvo diverse disposizioni aziendali:

— il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;

— il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro. A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora e mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 6° — Orario di lavoro

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'operaio oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, l'azienda corrisponderà all'operaio stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, il 5% del minimo di paga base contrattuale della categoria alla quale egli appartiene. Uguale importo verrà versato al fondo di qualificazione (da gestire come da separati accordi). Nel caso vengano emanate disposizioni di ordine generale nei riguardi di un contributo obbligatorio per la qualificazione, tale versamento verrà assorbito fino a concorrenza.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, con le esclusioni, in ogni caso, delle attività elencate nell'allegato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato, negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale del lavoro (48 ore settimanali) risulterà dalla media di 3 settimane con un massimo di 8 ore giornaliere, eccezion fatta per il giorno di cambio turno nel quale si potrà raggiungere un massimo di 12 ore. Tale prolungamento di lavoro, per la parte eccedente le 8 ore giornaliere, sarà considerato straordinario e retribuito come tale.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione con l'osservanza delle norme dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni Interne.

L'orario verrà affisso all'entrata dello Stabilimento.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello Stabilimento o reparto.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, l'operaio del turno cessante potrà lasciare il

posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivvenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni dell'operaio siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione o al lavoro di altri operai, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono le 8 giornaliere o le 48 settimanali, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite, mentre le ore intercorrenti tra la cessazione del turno di lavoro e le 8 giornaliere — fermo restando che è lavoro straordinario quello prestato in aggiunta all'orario massimo giornaliero previsto nel 1° comma del presente articolo — saranno retribuite con una maggiorazione del 10 per cento.

Gli operai partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

CHIARIMENTO A VERBALE.

1) Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione.

2) Le disposizioni di cui al 2° e 3° comma del presente articolo (versamento del 5% all'operaio e al Fondo di qualificazione) non si applicano fino a concorrenza del relativo importo (10%) alle aziende che già corrispondono agli operai compensi per il lavoro prestato oltre le 44 fino alle 48 ore settimanali.

3) Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca una innovazione, sarà consentito all'operaio di fare accertare dal medico di stabilimento la sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

4) Le parti dichiarano che con la disposizione di cui al comma 5° del presente articolo non hanno inteso ampliare le funzioni delle Commissioni Interne quali previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947 (1).

NOTA (1) Vedi allegato n. 1 pag. 85

Allegato all' art. 6.

Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti.

Personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi operai sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del Sabato.

N. B. (Transitorio).

La F.I.O.M. dichiara che, con le deroghe ed eccezioni di legge di cui al 1° comma del presente articolo non intende regolamentare l'orario di lavoro per i lavoratori discontinui.

Art. 7° — Sospensione ed interruzione del lavoro.

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 nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene l'operaio nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato all'operaio cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso.

Art. 8° — Sospensione e riduzione di lavoro.

In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessino tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni relative alla integrazione in quanto applicabili ed agli accordi che potranno intervenire tra le due Confederazioni.

Art. 9° — Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. (sospensioni e interruzioni del lavoro), è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche o tra la Direzione e la Commissione Interna o anche, per i casi individuali, fra le parti interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 10° — Riposo settimanale.

L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge (1).

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli operai lavoranti in turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 12 per il lavoro festivo.

NOTA (1) Per le disposizioni di legge sul riposo settimanale vedi Allegato N. 2 pag. 101.

Art. 11° — Festività.

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 10 (riposo settimanale);
- b) le festività nazionali stabilite dalla legge;
- c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) Capodanno	1 gennaio
2) Epifania	6 gennaio
3) S. Giuseppe	19 marzo
4) Ascensione	—
5) Corpus Domini	—
6) SS. Pietro e Paolo	29 giugno
7) Assunzione di M. V.	15 agosto
8) Ognissanti	1 novembre
9) Immacolata Concezione	8 dicembre
10) Natale	25 dicembre

- d) altre tre festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti, in aggiunta a quelle di cui ai punti a), b) e c).

Per il trattamento delle festività nazionali valgono le norme di legge (*).

Per i giorni festivi di cui ai punti c) e d) se l'azienda effettua un orario normale settimanale compreso tra le 40 e le 48 ore, ripartito non uniformemente nei vari giorni della settimana, la retribuzione da corrispondersi sarà pari a detto orario normale settimanale diviso per 6. In caso di orari inferiori a 40 ore settimanali, o superiori a 48, la retribuzione per le suddette festività sarà pari a quella che il lavoratore avrebbe percepito (esclusa ogni eventuale maggiorazione per straordinario e notturno) se la giornata non avesse coinciso con la festività.

Tale trattamento compete anche all'operaio in permesso, semprechè l'operaio stesso riprenda il servizio il giorno lavorativo immediatamente successivo alla festività.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali, oltre alla retribuzione di cui innanzi, sarà corrisposta, per le ore lavorate, la relativa retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia od infortunio, nei giorni festivi di cui ai punti c) e d) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali fino a raggiungere

la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepita se non fosse stato ammalato o infortunato.

Non danno luogo al trattamento di cui sopra le festività di cui al punto c) che vengano a coincidere con la domenica o il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva. Peraltro quando l'operaio lavori alla domenica ed usufruisca del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana, ha diritto al trattamento previsto per le festività infrasettimanali dal presente articolo, per la festività che ha coinciso con la domenica.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Esempi circa il pagamento delle festività infrasettimanali godute :

- 1) 48 ore settimanali divise in ore 8 e 3/4 per cinque giorni e 4 e 1/4 al sabato : sia che la festività cada negli altri giorni, sia che cada al sabato, si pagheranno 8 ore ;
- 2) 40 ore settimanali divise in ore 8 per cinque giorni con fermata al sabato : si pagheranno ore 6,40 in qualunque giorno cada la festività.

(*) Norme del D.L.L. 22 aprile 1946 n. 185 per le festività nazionali. (OMISSIS).

3) Fino a quando non venga diversamente stabilito, nelle ricorrenze dell'anniversario della Liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1° maggio), dell'anniversario della Vittoria in Europa (8 maggio) che sono dichiarate giorni festivi a tutti gli effetti civili, nell'anniversario della Vittoria della guerra 1915-18 (4 novembre), lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti, ancorchè non vi sia prestazione d'opera, la normale retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di questa.

Ai lavoratori che, nei casi previsti, prestano la loro opera nelle suindicate solennità è dovuta una doppia retribuzione nella misura anzidetta con la maggiorazione per il lavoro festivo effettivamente prestato.

In caso di trasgressione i datori di lavoro incorrono nelle sanzioni previste dal 1° comma dell'art. 509 del Codice Penale.

Art. 12° — Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui al 1° comma dell'art. 6 (orario di lavoro) del presente contratto, e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali salvo le deroghe ed eccezioni di legge e quelle previste nel predetto art. 6.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 11 (festività).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
a) lavoro straordinario: prime 2 ore	20%	20%
ore successive	30%	30%
b) notturno: fino alle ore 22	20%	15%
oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	40%	40%
d) festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
f) straord. festivo con riposo comp. (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
g) straordinario notturno: prime 2 ore	50%	40%
ore successive	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno fest. con riposo compensativo (1)	35%	30%
l) straordinario notturno fest. (oltre le 8 ore)	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (1) (oltre le 8 ore)	55%	50%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto comprensivo dell'indennità di contingenza e, per gli operai ad economia, della maggiorazione del 10% di cui all'art. 2 della Parte comune (Forme di retribuzione)

NOTA - (1) Il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo, è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

e per gli operai normalmente lavoranti a cottimo della percentuale minima contrattuale di cottimo. Per i concottimisti le percentuali in parola sono computate sulla paga base di fatto, comprensiva dell'indennità di contingenza, aumentata nelle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo :

15%	per	partecipazioni	al	cottimo	fino	al	50%
18%	»	»	»	»	»	all'	80%
20%	»	»	»	»	oltre	l'	80%

Nessun operaio può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'operaio non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere e alle dieci settimanali.

Gli operai che frequentano scuole serali o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario o festivo.

Art. 13° — Cumulo di mansioni.

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto, nella retribuzione.

Art. 14° — Passaggio temporaneo di mansioni.

L'operaio deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria cui è stato assegnato.

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere dalla Direzione assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei confronti dell'azienda.

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore.

Decorsi 30 giorni continuativi di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria stessa.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso, o congedo malattia, gravidanza o puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione dell'operaio sostituito nelle sue precedenti mansioni.

CHIARIMENTO A VERBALE.

La norma di cui al 3° comma non esclude la non corrispondenza della maggiore retribuzione nei casi di brevi sostituzioni di compagni di lavoro nel corso della giornata.

Art. 15° — Donne adibite a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili.

Alla donna adibita a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 16° — Regolamentazione del lavoro a cottimo.

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale.

Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità e operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20% del minimo di paga base. Tale condizione si presume adempita quando

il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di operai venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause non a lui imputabili, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Quando gli operai lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà dell'operaio.

Non è ammessa la compensazione fra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti e in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal 3° comma del presente articolo.

Qualora siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, le tariffe di cottimo saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinate. Le variazioni delle tariffe dovranno in tal caso avvenire entro un periodo pari a quello previsto per l'assestamento.

Gli operai lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza preventivamente, per iscritto (o per affissione) del lavoro da eseguire e della tariffa corrispondente.

A richiesta dell'operaio l'azienda metterà a disposizione dell'operaio stesso gli elementi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contem-

poraneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere durata fino a 4 mesi e sarà concordato tra le parti interessate.

Durante il periodo di assestamento sarà concessa all'operaio una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore al 70% di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione; terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà all'operaio quando la nuova tariffa risponda ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto al comma 3° o per variazioni contingenti delle condizioni di esecuzione del lavoro, come ad esempio variazioni nelle caratteristiche del materiale.

I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e all'operaio devono essere concessi, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

È proibito all'azienda di servirsi di cottimisti che 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.

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la Commissione Interna potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

Eventuali contestazioni circa l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura per la risoluzione delle controversie di lavoro.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Si intende per periodo di assestamento ai sensi del comma decimo il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento. L'accordo tra le parti per la durata dell'assestamento può anche essere tacito.

Protocollo aggiuntivo.

a) Le parti convengono che nessuna variazione delle attuali tariffe potrà essere richiesta in relazione all'aumento della percentuale minima in tutti i casi in cui esse consentano guadagni pari o superiori alla nuova percentuale (20%).

b) In caso di aumento notevole della paga base per eventuali aggiunte ad essa di altri elementi della retribuzione, la percentuale minima di cottimo si intenderà proporzionalmente ridotta.

Si considera « notevole » la variazione di paga base che porti l'ammontare di essa oltre il 65% dell'importo della retribuzione (paga base più contingenza). A tal fine, per ragioni di uniformità, sarà considerata come paga base la media aritmetica delle paghe tabellari di prima zona per le 4 categorie maschi adulti (manovali comuni, manovali specializzati, operai qualificati, operai specializzati), e per contingenza la media aritmetica delle contingenze per uomo adulto delle seguenti 5 provincie: Milano, Torino, Genova, Napoli, Roma.

Dichiarazione transitoria.

Con il riferimento al minimo di paga nel secondo comma del presente articolo non si è inteso pregiudicare la risoluzione dell'argomento « paghe di posto siderurgiche » che sarà esaminato

successivamente. Questa dichiarazione vale per tutti i casi nei quali si fa riferimento alle paghe contrattuali di categoria.

Inoltre non si è inteso pregiudicare le trattative che saranno successivamente svolte per quanto riguarda la disciplina dei lavori effettuati in stabilimenti siderurgici, riassuntivamente indicati nel contratto 26-4-40 come «lavori indirettamente produttivi».

Art. 17° — Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere liquidata all'operaio a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese a seconda della consuetudine aziendale o dell'accordo tra le parti.

Nel caso di liquidazione mensile all'operaio dovrà essere corrisposto allo scadere di ognuna delle prime tre o quattro settimane del mese o della prima quindicina, a secondo delle consuetudini aziendali o dell'accordo fra le parti, un acconto di circa il 90% della retribuzione globale spettantegli per lo stesso periodo.

Nel caso di liquidazione a quattordicina o quindicina potrà essere corrisposto all'operaio analogo acconto al termine della prima settimana di ogni periodo di paga.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'operaio una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio, oltre i quindici giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso.

In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo fra le due organizzazioni sindacali interessate.

Art. 18° — Reclami sulla paga.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 19° — Ferie.

L'operaio ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pari a:

12	giorni	per	anzianità	di	servizio	da	1	a	7	anni
14	»	»	»	»	»	»	7	»	15	»
16	»	»	»	»	»	»	15	»	20	»
18	»	»	»	»	»	»	oltre	i	20	»

I giorni festivi di cui all'art. 11 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 9 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni).

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni Interne (1), tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzia-

NOTA (1) Vedi allegato N. 1 pag. 85.

nità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spetterà una giornata di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale l'operaio non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre le dodici, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Per retribuzione globale di fatto, agli effetti del presente articolo, si intende la paga base di fatto e l'indennità di contingenza, più:

— per gli operai lavoranti ad economia, la percentuale del 10% di cui all'art. 2 della Parte comune (Forme di retribuzione);

— per gli operai normalmente lavoranti a cottimo, l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga nel trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie;

— per i concottimisti la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

Le singole giornate di ferie s'intendono ragguagliate a 8 ore.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'operaio il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

CHIARIMENTI A VERBALE.

1) Le dizioni del primo comma « da 7 a 15 anni » e « da 15 a 20 anni » significano che l'operaio acquisisce il diritto al godi-

mento di 14 e 16 giorni di ferie rispettivamente dopo 6 anni e 364 giorni e 14 anni e 364 giorni. La dizione «oltre i 20 anni» significa che l'operaio acquisisce il diritto al godimento dei 18 giorni di ferie a 20 anni e un giorno.

Nel caso di liquidazione per risoluzione del rapporto di lavoro, la frazione di ferie nel corso del settimo o del quindicesimo anno di anzianità si calcolerà sulla base di 12 giorni per il primo caso e di 14 giorni nel secondo caso.

2) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.

Norma transitoria.

Ove permanga la situazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, previo esame tra le competenti organizzazioni territoriali, è consentita la sostituzione del godimento delle giornate di ferie oltre i 6 giorni con la corrispondente indennità.

Art. 20° — Gratifica natalizia.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 21° — Premi anzianità.

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- al compimento del 10° anno : 125 ore di retribuzione globale;
- al compimento del 20° anno : 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che al 31 dicembre 1943 avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente istituto e l'importo relativo sarà corrisposto in due rate, la prima entro 3 mesi, la seconda entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dall'anzianità successiva come sopra regolata nel senso che con il 1° gennaio 1944 si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° gennaio 1944 avendo superato il 10° anno di anzianità non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità di servizio oltre il 10° anno sarà computata per il 50% e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Per gli operai che al 1° gennaio 1944 non avessero compiuto 10 anni di anzianità di servizio, tale anzianità sarà computata per il 50% e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende e le F.I.O.M. locali o le Camere del Lavoro competenti entro 60 giorni dalla data della firma del presente contratto hanno facoltà di optare per le concessioni in atto.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 22° — Indennità per disagiata sede.

Qualora nella località ove l'operaio svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno km. 5 le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 23° — Igiene e sicurezza del lavoro.

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, la areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi (come: occhiali, maschere, zoccoli, guanti, stivali di gomma, indumenti impermeabili ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 24° — Indumenti di lavoro.

All'operaio che, in determinati momenti o fasi di lavorazione sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 25° — Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro l'operaio avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavoro fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni previste nell'art. 26 (trattamento malattia).

All'operaio sarà conservato il posto :

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di

giustificato impedimento, l'operaio deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Gli operai trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza e soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Art. 26° — Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni fino ai 15 compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

In caso di *ricaduta* nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà :

a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti :
mesi $6 + 3 = 9$;

b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 15 anni compiuti : mesi $8 + 4 = 12$;

c) per anzianità di servizio oltre i 15 anni : mesi $10 + 5 =$

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla stessa indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per gli operai valgono le norme regolanti la materia.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Art. 27° — Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete agli operai ed alle operai non in prova un congedo matrimoniale di 10 giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo

casi eccezionali. L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 72 ore di retribuzione globale.

Tale retribuzione per congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo ugualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore ferma restando la esistenza del rapporto di lavoro, si trovi per giustificato motivo sospeso o assente.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 28° — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale evenienza :

1) conservare il posto all'operaia per un periodo di mesi 6 di cui tre mesi durante l'ultimo periodo di gravidanza ed il rimanente durante il puerperio ;

2) protrarre la conservazione del posto a mesi 8, fermi restando i tre mesi per l'ultimo periodo di gravidanza, alle operaie adibite alle lavorazioni di cui agli articoli (lavorazioni nocive, ecc.) ;

3) corrispondere il 75% della retribuzione globale per i primi tre mesi della sua assenza prima del parto e per le sei settimane successive.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le operaie di cui al punto 2 ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dai predetti articoli (lavorazioni nocive) mantenendo in via eccezionale all'operaia, limitatamente al periodo di lavoro antecedente al parto, l'indennità da essa percepita ai sensi degli articoli stessi.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e per puerperio avvenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 26 (malattia) del presente contratto a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alle operaie.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 29° — Servizio militare.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'azienda in tal caso corrisponderà all'operaio non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

L'operaio che salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stessi.

Art. 30° — Disciplina aziendale.

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 31° — Movimenti irregolari di schede o medaglie.

È proibito fare variazioni 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 tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento ai sensi dell'art. 38.

Analoghi provvedimenti saranno presi verso coloro che facessero volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

L'operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza in officina sarà considerato assente.

Art. 32° — Assenze.

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della paga base e contingenza corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per quattro giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente

la festività, l'operaio può essere licenziato ai sensi dell'art. 33 (licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 33° — Permessi di entrata e uscita.

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Agli operai che frequentano corsi di studio serali o festivi saranno concessi permessi per la durata degli esami.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Per i compiti delle Commissioni Interne che debbono esplicarsi fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 (1) interverranno accordi fra la Direzione e la Commissione Interna.

Art. 34° — Consegna e conservazione utensili e materiali.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente l'operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento e di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

NOTA - (1) Vedi allegato N. 1 pag. 85.

È preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

L'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Al sabato per gli operai non addetti a lavorazioni a ciclo continuo, il lavoro verrà sospeso prima dell'ora di cessazione per adeguato intervallo di tempo fissato dalla Direzione al fine di permettere all'operaio di fare completa pulizia alla macchina e al posto di lavoro.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato all'operaio. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai comma precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante all'operaio, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 35° — Divieti.

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso officine diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite nello stabilimento le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della Direzione.

L'esazione di contributi a carattere sindacale potrà essere effettuata nello stabilimento fuori dell'orario di lavoro.

Art. 36° — Provvedimenti disciplinari.

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto, potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari :

- a) richiamo verbale ;
- b) multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza ;
- c) ammonizione scritta ;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni ;
- e) licenziamento a sensi dell'art. 38.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 37° — Multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione l'operaio che :

- a) non si presenti come previsto nell'art. 32 (assenze) al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo ;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione ;
- c) eseguisca negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli ;
- d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione ;
- e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza ;
- f) fuori dell'azienda compia per conto di terzi lavoro di pertinenza dell'azienda stessa ;
- g) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello ;
- h) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda ;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 38° — Licenziamenti per mancanze.

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 37 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) lieve insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 37 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 37 (multe e sospensioni).

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi alla azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) non lieve insubordinazione ai superiori;
- b) furto nello stabilimento;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dello stabilimento;
- d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento od al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità oppure con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 39° — Preavviso.

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 38 (Licenziamento per mancanze) o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— sei giorni (48 ore) fino al 5° anno compiuto di anzianità di servizio;

— nove giorni (72 ore) oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto di anzianità di servizio;

— dodici giorni (96 ore) oltre il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato, per la ricerca di nuova occupazione interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 40° — Indennità di anzianità per licenziamento.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda per licenziamento non ai sensi dell'art. 38 (Licenziamento per mancanza) l'azienda deve corrispondere, all'atto del licenziamento, una indennità da computarsi in base alle seguenti norme:

1) Per l'anzianità di servizio maturata anteriormente al 15 gennaio 1948 il numero delle giornate di indennità spettanti all'operaio in applicazione dei precedenti contratti collettivi (30 luglio 1936 per gli stabilimenti meccanici e 26 aprile 1940 per gli stabilimenti siderurgici) verrà aumentato di una giornata (8 ore) per ogni anno intero di anzianità di servizio maturata.

2) Per l'anzianità di servizio maturata dal 15 gennaio 1948:

- a) giorni 4 (32 ore) per il 1° anno compiuto;
- b) giorni 6 (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 4° compiuti;
- c) giorni 9 (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 4° e sino al 10° compiuti;
- d) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 18° compiuti;

e) giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche della anzianità di servizio in precedenza maturata.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga base individuale di fatto e indennità di contingenza più eventuali terzo e quarto elemento contrattuali, più :

— per i lavoratori normalmente retribuiti ad economia la percentuale del 10% prevista dall'art. 2 della Parte comune (Forme di retribuzione).

— per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 16 (regol. lav. cottimo).

— per i concottimisti le seguenti percentuali computate sulla paga base di fatto :

15% per partecipazione al cottimo fino al 50%

18% per partecipazione al cottimo fino all'80%

20% per partecipazione al cottimo oltre l'80%.

L'indennità di contingenza è computata, per il calcolo della indennità di licenziamento, a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 (otto) anni o per quel minor periodo di servizio prestato.

Art. 41° — Indennità di anzianità in caso di dimissioni.

All'operaio dimissionario l'azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sottoindicate dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 40.

- 1) 50% per anzianità di servizio da 2 a 5 anni compiuti;
- 2) 75% per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti;
- 3) 100% per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissione dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età, se donna; o per malattia od infortunio ai sensi degli art. 25 e 26 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per l'apprendista, fermo restando il calcolo dell'indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni sull'intera anzianità di servizio, ai soli effetti dell'applicazione delle percentuali suddette, si adottano i seguenti criteri:

— per il caso 1) (50%) deve avere compiuto da operaio il 2° anno dal giorno dell'ultimazione del periodo di apprendistato;

— per i casi 2) e 3) (75%-100%) si tiene conto di tutta l'anzianità di servizio esclusi i primi due anni di apprendistato.

Art. 42° — Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli articoli 39 e 40 (preavviso - licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 C. C.

Norma transitoria per gli stabilimenti siderurgici.

In attesa che le parti stipulanti completino il presente contratto, per quanto attiene al particolare sistema di retribuzione e problemi connessi per gli operai siderurgici, e senza pregiudicare o anticipare le relative risoluzioni, si conviene che nel frattempo resti in vigore per gli operai del primo gruppo, soltanto per quanto concerne l'adozione o meno delle paghe di posto, l'attuale sistema di retribuzione in atto in ogni stabilimento.

Il passaggio temporaneo di categoria nonchè il cumulo di mansioni, per gli operai siderurgici, sarà considerato e risolto in connessione con le risoluzioni che saranno adottate per la regolamentazione generale del sistema di retribuzione degli operai stessi.

Per gli stabilimenti nei quali è in atto il sistema di retribuzione con paghe di posto, quando negli articoli del presente

contratto si richiama la paga base contrattuale, tale denominazione; per gli operai del primo gruppo, si intende sostituita con «paga base di posto», mentre per paga base di fatto si intende la paga base di posto con l'aggiunta dell'eventuale aumento personale.

La paga base di posto sarà quella del posto di lavoro occupato nel momento in cui sorge il diritto al trattamento previsto nel singolo articolo, ogni qualvolta vi è immediata connessione tra lavoro prestato e trattamento economico, come ad esempio: compenso per lavoro straordinario, festivo, notturno; utile di cottimo; multe.

La paga base di posto sarà quella del posto prevalentemente occupato in uno dei periodi sottoindicati e per i casi relativi, ogni qualvolta non vi è l'immediata connessione sopra enunciata:

— periodo di paga in corso: per il trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali; indennità sostitutiva del preavviso; congedo matrimoniale;

— quattro settimane e due quindicine di effettivo servizio immediatamente precedenti il godimento delle ferie o la maturazione del diritto al premio di anzianità o la maturazione del diritto alla gratifica natalizia o la risoluzione del rapporto di lavoro: per il calcolo delle corrispondenti indennità.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Nel caso in cui il licenziamento o il congedo matrimoniale si verifichino mentre l'operaio è sospeso, per periodo di paga in corso si intende l'ultimo periodo di paga che ha immediatamente preceduto la sospensione.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA IMPIEGATI

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



PARTE SECONDA

**Regolamentazione per gli appartenenti
alla qualifica Impiegati**

Art. 1° — Assunzione.

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità e nei limiti delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'impiegato per iscritto :

- 1) con esattezza la località alla quale è destinato ;
- 2) la data di decorrenza dell'assunzione ;
- 3) le mansioni cui deve attendere e la categoria cui viene assegnato ;
- 4) il trattamento economico iniziale ;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova ;
- 6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Art. 2° — Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria ed interconfederali.

Art. 3° — Documenti.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro;
- c) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali, ove ne sia già provveduto;
- d) certificato di residenza.

All'impiegato potrà essere inoltre richiesto il certificato penale in data non anteriore a tre mesi nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

Disposizione transitoria.

Nel caso in cui i Comuni siano sprovvisti del libretto di lavoro, a quest'ultimo sarà sostituito l'apposito documento rilasciato dai Comuni stessi.

Art. 4° — Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi nei seguenti casi:

- a) impiegati amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) impiegati tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal 1° comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione, salvo quanto previsto al comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'impiegato sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso, ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e di 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 5° — Orario di lavoro.

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre e fino alle 48 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile (stipendio minimo tabellare, aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità), esclusa la contingenza verrà determinata dividendo lo stipendio per 180.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato, negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla direzione con l'osservanza delle norme dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni interne (1).

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai della officina, può essere adottata un'orario fermo restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione dell'orario determinata per tali operai.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno, deve essere autorizzato.

CHIARIMENTO A VERBALE.

1. Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione.

2. Le parti dichiarano con la disposizione di cui al 4° comma del presente articolo non hanno inteso ampliare le funzioni delle Commissioni Interne quali previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947 (1).

NOTA - (1) Vedi allegato N. 1 pag. 85.

3. Si conviene che con la presente regolamentazione non si è inteso peggiorare i trattamenti individuali in atto nè quelli aziendali risultanti da accordi formali stipulati fra le parti interessate.

Art. 6° — Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro.

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 7° — Riposo settimanale.

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge (1). Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli impiegati lavoranti in turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 9 per il lavoro festivo.

Art. 8° — Festività.

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 7 (riposi settimanali);
- b) le festività nazionali stabilite dalla legge;

NOTA - (1) Per le disposizioni di legge sul riposo settimanale vedi allegato N. 2 pag. 101.

c) le festività infrasettimanali di cui appresso;

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. Capodanno | 1° gennaio |
| 2. Epifania | 6 gennaio |
| 3. S. Giuseppe | 19 marzo |
| 4. Ascensione | |
| 5. Corpus Domini | |
| 6. SS. Pietro e Paolo | 29 giugno |
| 7. Assunzione di M. V. | 15 agosto |
| 8. Ognissanti | 1° novembre |
| 9. Immacolata Concezione | 8 dicembre |
| 10. Natale | 25 dicembre |

d) altre tre festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti, in aggiunta a quelle cui ai punti a), b), c).

Per il trattamento delle festività nazionali valgono le norme di legge (*).

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Agli impiegati che osservano il riposo compensativo verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una giornata di retribuzione globale per le festività di cui al punto d) che coincidano col giorno di riposo compensativo.

Qualora le festività di cui ai punti c) e d) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio compensato con retribuzione ridotta (vedi art. 19), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

(*) Norme del D.L.L. 22 aprile 1946 n. 185 per le festività nazionali.

(OMISSIS).

3) Fino a quando non venga diversamente stabilito, nelle ricorrenze dell'anniversario della Liberazione (25 aprile) della festa del lavoro (1° maggio), dell'anniversario della Vittoria in Europa (8 maggio) che sono dichiarate giorni festivi a tutti gli effetti civili, nell'anniversario della Vittoria della guerra 1915-18 (4 novembre), lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti, ancorchè non vi sia prestazione d'opera, la normale retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di questa.

Ai lavoratori che, nei casi previsti, prestano la loro opera nelle suindicate solennità è dovuta una doppia retribuzione nella misura anzidetta con la maggiorazione per il lavoro festivo effettivamente prestato.

In caso di trasgressione i datori di lavoro incorrono nelle sanzioni previste dal 1° comma dell'art. 509 del Codice Penale.

Art. 9° — Lavoro straordinario, notturno, festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 5 (orario di lavoro) del presente contratto e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali salvo le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le 6 del mattino.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 8 (festività).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti :

	Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
a) lavoro straordinario	25%	25%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
» oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	40%	40%
d) festivo con riposo compensativo (*)	10%	10%
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (*)	35%	35%
g) straordinario notturno prime 2 ore	50%	40%
ore successive	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo (*)	35%	30%
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (*)	55%	50%

NOTA - (*) Il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria dello stipendio di fatto costituita dal minimo contrattuale di categoria più gli aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, indennità di contingenza, percentuale minima del 10% di cui all'art. 2 della Parte comune (Forme di retribuzione).

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 180.

Nessun impiegato può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'impiegato non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere e alle 10 settimanali.

Gli impiegati che frequentano scuole serali o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario e festivo.

Art. 10° — Cumulo di mansioni.

Agli impiegati ai quali vengono affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari tra quelli che non rientrano nei sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 11° — Passaggio temporaneo di mansioni.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al grado (o gruppo) a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e grado (o gruppo), purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di 1° categoria e di tre mesi nel disimpegno delle mansioni di 2° categoria o del grado (o gruppo) superiore di una medesima categoria, l'impiegato passerà a tutti gli effetti alla categoria od al grado (o gruppo) superiore.

Il passaggio di categoria o grado (o gruppo) previsto dal comma precedente dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria o grado (o gruppo) superiore vengano disimpegnate dall'impiegato non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla prima categoria e mesi 6 per il passaggio alla seconda categoria.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza o puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non da luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria o grado (o gruppo) superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria o grado (o gruppo) superiore.

NOTA - Nel caso in cui vengano concordati per la seconda e prima categoria gradi (o gruppi) il quarto comma verrà così completato: "Mesi cinque per il passaggio al grado (o gruppo) superiore della categoria di appartenenza ,,".

Art. 12° — Aumenti periodici di anzianità.

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore del presente contratto avessero già maturato il 1° o i primi 2 bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati

verrà rivalutato in base alla nuova percentuale del 5%. Tale trattamento avrà decorrenza dal 31-3-1948.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1-1-1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50% degli scatti di cui al comma precedente.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Art. 13° — Indennità maneggio denaro = Cauzione.

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo di stipendio della categoria o del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 14° — Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta all'impiegato non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato all'impiegato una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'impiegato, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, contingenza ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposto all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'impiegato oltre 15 giorni, decorreranno di pieno diritto a favore dell'impiegato stesso, gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tal caso l'impiegato potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le due organizzazioni sindacali interessate.

Art. 15° — Reclami sulla retribuzione.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'impiegato che non vi provveda, perde ogni

diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'impiegato entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 16° — Ferie.

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio, pari a:

giorni 15 per anzianità di servizio da 1 a 2 anni compiuti;

giorni 20 per anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 per anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti;

giorni 30 per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

I giorni festivi di cui all'art. 8 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni Interne (1), tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà, per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

NOTA - (1) Vedi allegato N. 1 pag. 85.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni, sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda, ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le dizioni del 1° comma « oltre i due anni e fino a 10 anni compiuti », « oltre i 10 anni e fino ai 18 anni compiuti » e « oltre i 18 anni compiuti » significano che l'impiegato acquisisce il diritto al godimento di 20, 25 e 30 giorni di ferie rispettivamente dopo due anni e 1 giorno, 10 anni e 1 giorno, 18 anni e 1 giorno di anzianità, fermo restando che per i primi due periodi feriali vale lo scaglione di 15 giorni, per i successivi 8 periodi lo scaglione di 20 giorni, per gli ulteriori 8 periodi lo scaglione di 25 giorni.

Art. 17° — Tredicesima mensilità.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensile quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18° — Indennità per disagiata sede.

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato dista almeno 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo tra le parti.

Art. 19° — Trattamento malattia e infortunio.

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione dal servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto c): intera retribuzione globale per i primi quattro mesi; metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;

b) per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4\frac{1}{2} = 13\frac{1}{2}$ di cui mesi $4\frac{1}{2}$ ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $6 + 12 = 18$, di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto della legge;

2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a), b) e c) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto a sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività 13^a mensilità ecc.).

Art. 20^o — Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete agli impiegati e alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuale nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata che si dimette per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 21° — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata per un periodo di mesi 8 corrispondendole l'intera retribuzione globale per i primi quattro mesi e metà retribuzione globale per il quinto e sesto mese.

L'assenza di cui al comma precedente potrà avere inizio successivamente al compimento del sesto mese di gravidanza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali prevenienze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

L'assenza per gravidanza e puerperio nei limiti del periodo fissato per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. (Indennità di anzianità per licenziamento, e per dimissioni, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 22° — Servizio militare.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso l'azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo della indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si riporta in calce l'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

ART. 1, legge 10 giugno 1940. — Agli impiegati privati richiamati alle armi per qualunque esigenza nelle Forze Armate, che risultino all'atto del richiamo alle dipendenze dei datori di lavoro di cui all'art. 4 della presente legge, è dovuta:

a) per i primi due mesi una indennità pari alla retribuzione;

b) successivamente a tale periodo e fino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiego, una indennità mensile pari alla differenza tra i due trattamenti.

L'indennità di cui alla lettera a) non può essere concessa, nel periodo di un anno che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

In favore degli impiegati su indicati sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia e per altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento di esso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche nel loro stato di famiglia.

Gli impiegati su indicati hanno diritto alla conservazione del posto. Il tempo passato in servizio militare deve essere computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 23° — Doveri dell'impiegato.

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del c. c.
- 4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 24° — Assenze e permessi.

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

CHIARIMENTO A VERBALE.

La formulazione cui al secondo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 25° — Provvedimenti disciplinari.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con :

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni ma senza preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 26° — Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato :

Anni di servizio	1 ^a Cat.	2 ^a Cat.	3 ^a Cat.
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e ½	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità per licenziamento, di cui all'art. 27, in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 27° — Indennità di anzianità per licenziamento

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi dei punti E e F dell'art. 25 (Provvedimenti disciplinari) si applicano le seguenti norme :

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R.D.L. 13-11-1924 n. 1825 (15/30 (quindici trentesimi) di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3-4-1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive ;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31-12-1945 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più

favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3-4-1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali intuitu personae per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

c) per l'anzianità che matura dal 1-1-1946 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza. L'indennità di contingenza è computata, a questi effetti, per l'anzianità maturata successivamente al 1-1-1945 e, comunque, per un periodo non inferiore agli ultimi 8 (otto) anni od al minore periodo di servizio prestato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che il premio o incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti

di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. ... del presente contratto (previdenza).

Art. 28° — Indennità di anzianità in caso di dimissioni.

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'articolo precedente:

- 50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti:
- 100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età, se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 19 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 29° — Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli articoli 26 e 27 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'articolo 2122 C. C.

PARTE COMUNE



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



PARTE COMUNE

Art. 1° — Anzianità dei lavoratori.

La sospensione dal lavoro per riduzione o interruzione di attività e i permessi non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori a tutti gli effetti.

Art. 2° — Forme di retribuzione.

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione :

- a) a cottimo individuale;
- b) a cottimo collettivo;
- c) con altre forme di incentivo

determinate in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Allo scopo di incrementare la produzione attraverso un maggiore rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo.

Ove ciò non avvenga a tutti i lavoratori (operai ad economia ed impiegati) dovrà essere corrisposta una percentuale pari al 10% del minimo di paga o stipendio base contrattuale.

Quanto già corrisposto dalle ditte allo stesso titolo assorbirà fino a concorrenza la percentuale stessa.

Art. 3° — Mense aziendali.

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali od aziendali sulla materia.

Art. 4° — Visite di inventario e di controllo.

Il lavoratore non può rifiutarsi a qualunque visita di inventario degli oggetti affidatigli che venisse disposta dalla Direzione nè a visita personale di controllo all'uscita dallo stabilimento.

L'indicazione del personale da sottoporre a visita dovrà avvenire preferibilmente con l'applicazione di sistemi automatici e deve riguardare normalmente la collettività o gruppi di lavoratori.

Le norme per la effettuazione delle visite devono essere predisposte dalla Direzione in consultazione con la C. I. e la loro applicazione deve essere affidata dalla Direzione a personale responsabile appositamente incaricato.

Le visite devono avvenire in appositi locali e rispondere a carattere di riservatezza.

Al personale femminile la visita sulla persona non potrà essere compiuta che in locale appartato ed esclusivamente da personale femminile all'uopo incaricato.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Il termine « in consultazione » significa che la Direzione prima di emanare le norme relative alla visita del personale all'uscita dello stabilimento, procede collegialmente all'esame di esse con i membri della C. I.

Art. 5° — Indennità di zona malarica, di alta montagna e di sottosuolo.

Ai lavoratori assunti per località non malarica che per ragioni di lavoro vengano inviati in trasferta o trasferiti in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi tra le rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge (1).

NOTA (1) - Testo unico delle leggi sanitarie approvato con Reg. Decreto 27-7-1934 - N.° 1265 (Gazzetta ufficiale 9-8-34 N.° 186) e relativo regolamento approvato con R. Decreto 28-1-1935 N.° 93 (Gazzetta ufficiale 27-2-35 N.° 49).

Particolari indennità devono essere fissate tra le organizzazioni sindacali locali anche per i lavoratori che vengano inviati in trasferta o trasferiti in alta montagna (oltre 1500 mt. di altezza) o inviati o che già prestino la loro attività nel sottosuolo.

È in facoltà del lavoratore di non accettare il trasferimento in zona malarica senza alcun pregiudizio nel rapporto di lavoro.

Art. 6° — Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 7° — Certificato di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile l'Azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 8° — Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione dei rapporti di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 9° — Norme speciali.

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purchè tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti; ciò senza pregiudizio delle norme contenute nell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 sui compiti delle Commissioni Interne.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 10° — Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali o collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Commissione Interna e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 11° — Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo-regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni,

anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Art. 12° — Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 31 marzo 1948 ed avrà la durata di due anni dalla data della sua stipulazione; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata RR. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto nazionale.

Art. 13° — Affissione del contratto.

Il presente contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

A) - Estensione di contratti stipulati con altre associazioni.

Qualora la F.I.O.M. dovesse, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

B) - Dichiarazione.

Le trattative tra le due Delegazioni, degli Industriali e della F.I.O.M. proseguiranno per la definizione dei seguenti istituti o titoli a completamento del Contratto Nazionale di lavoro :

- Categorie intermedie.
- Siderurgici (sistemi di retribuzione e problemi connessi).
- Indennità per lavori nocivi, pesanti e disagiati e per prove di naviglio.
- Definizione delle categorie e articoli connessi.
- Discontinui.
- Trasferte e trasferimenti.
- Apprendistato.

C) - Ferie categorie intermedie.

In attesa delle determinazioni che le due parti si sono riservate di adottare circa la regolamentazione delle categorie intermedie, si conviene di stabilire come segue la misura delle ferie per i lavoratori appartenenti a dette categorie:

per anzianità di servizio fino a	2 anni compiuti	giorni	14 lavor.
»	»	» da 2 a 5	» » 15 »
»	»	» da 5 a 12	» » 18 »
»	»	» da 12 a 18	» » 20 »
»	»	» da 18 a 20	» » 24 »
»	»	» oltre i 20	» » 28 »

La qualifica di intermedie agli effetti del presente accordo decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945 per le aziende dell'Italia Settentrionale e del 1° aprile 1946 per le aziende del Centro Sud.

L'anzianità di servizio, anche come operaio, per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile agli effetti del presente accordo nella misura del 50%.

Per le rimanenti norme relative alle ferie, valgono le norme vigenti.

D) - Dichiarazione a verbale relativa all'Art. 1 (campo di applicazione del contratto).

INSTALLATORI ED AFFINI

La Delegazione Industriale conferma di non rappresentare e di non poter quindi in alcun modo impegnare le aziende che si occupano della installazione e manutenzione degli impianti igienici, idrici e di riscaldamento, elettrici e telefonici che risultino rappresentati dall'ASSISTAL, la quale rivendicando per detto settore la propria autonomia contrattuale, non ha mai partecipato alle trattative del presente contratto.

La FIOM, tenuto conto che una notevole parte dei lavoratori addetti a tale attività è stata sempre da essa organizzata, restando regolata dal contratto metalmeccanici, si riserva di ri-

chiedere subito anche per tale categoria la estensione del contratto metalmeccanici.

Ciò premesso, la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, si dichiarano d'accordo di invitare le Associazioni interessate a riunirsi nel più breve tempo per concordare particolari norme da valere per la loro categoria, tenendo presente quanto è stato stipulato dal contratto metalmeccanici e con gli adattamenti richiesti dalle particolari condizioni e caratteristiche del settore.

Qualora tra le Associazioni interessate non intervenisse sollecitamente l'accordo le due Confederazioni si riservano di intervenire di concerto con le Associazioni stesse al fine di agevolare il raggiungimento di una rapida intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Delegazione Industriali
Metalmeccanici

ENRICO BATTAGGION

p. Federazione Impiegati
Operai Metallurgici

GIOVANNI ROVEDA

p. Confederazione Generale
dell'Industria Italiana

DANILO DE MICHELI

p. Confederazione Generale
Italiana del Lavoro

RENATO BITOSSÌ

INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO Pag. 5

PARTE PRIMA

Regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica operai

ART. 1° — Assunzione	Pag. 11
» 2° — Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli	» 11
» 3° — Documenti	» 12
» 4° — Periodo di prova	» 12
» 5° — Entrata ed uscita	» 13
» 6° — Orario di lavoro	» 14
» 7° — Sospensione ed interruzione del lavoro	» 16
» 8° — Sospensione e riduzione di lavoro	» 17
» 9° — Recuperi	» 17
» 10° — Riposo settimanale	» 17
» 11° — Festività	» 18
» 12° — Lavoro straordinario, notturno e festivo	» 19
» 13° — Cumulo di mansioni	» 21
» 14° — Passaggio temporaneo di mansioni	» 21
» 15° — Donne adibite a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili	» 22
» 16° — Regolamentazione del lavoro a cottimo	» 22
» 17° — Corresponsione della retribuzione	» 26
» 18° — Reclami sulla paga	» 27
» 19° — Ferie	» 27
» 20° — Gratifica Natalizia	» 29
» 21° — Premi di anzianità	» 29

ART. 22° — Indennità per disagiata sede	Pag. 31
» 23° — Igiene e sicurezza del lavoro	» 31
» 24° — Indumenti di lavoro	» 31
» 25° — Infortuni sul lavoro e malattie professionali	» 32
» 26° — Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro	» 33
» 27° — Congedo matrimoniale	» 34
» 28° — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	» 35
» 29° — Servizio militare	» 36
» 30° — Disciplina aziendale	» 37
» 31° — Movimenti irregolari di schede o medaglie	» 37
» 32° — Assenze	» 37
» 33° — Permessi di entrata ed uscita	» 38
» 34° — Consegna e conservazione utensili e materiali	» 38
» 35° — Divieti	» 39
» 36° — Provvedimenti disciplinari	» 40
» 37° — Multe e sospensioni	» 40
» 38° — Licenziamenti per mancanze	» 41
» 39° — Preavviso	» 42
» 40° — Indennità di anzianità per licenziamento	» 43
» 41° — Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 44
» 42° — Indennità in caso di morte	» 45
Norma transitoria per gli stabilimenti siderurgici	» 45

PARTE SECONDA

Regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica impiegati.

ART. 1° — Assunzione	Pag. 49
» 2° — Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli	» 49
» 3° — Documenti	» 50
» 4° — Periodo di prova	» 50

ART. 5° — Orario di lavoro	Pag. 52
» 6° — Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro	» 53
» 7° — Riposo settimanale	» 53
» 8° — Festività	» 53
» 9° — Lavoro straordinario, notturno, festivo	» 55
» 10° — Cumulo di mansioni	» 56
» 11° — Passaggio temporaneo di mansioni	» 56
» 12° — Aumenti periodici di anzianità	» 57
» 13° — Indennità maneggio denaro - cauzione	» 58
» 14° — Corresponsione della retribuzione	» 59
» 15° — Reclami sulla retribuzione	» 59
» 16° — Ferie	» 60
» 17° — Tredicesima mensilità	» 61
» 18° — Indennità per disagiata sede	» 62
» 19° — Trattamento malattie e infortunio	» 62
» 20° — Congedo matrimoniale	» 64
» 21° — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	» 65
» 22° — Servizio militare	» 66
» 23° — Doveri dell' impiegato	» 67
» 24° — Assenze e permessi	» 68
» 25° — Provvedimenti disciplinari	» 68
» 26° — Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 69
» 27° — Indennità di anzianità per licenziamento	» 70
» 28° — Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 72
» 29° — Indennità in caso di morte	» 72

PARTE COMUNE

ART. 1° — Anzianità dei lavoratori	Pag. 75
» 2° — Forme di retribuzione	» 75
» 3° — Mense aziendali	» 75

Archivio Storico Cisl Emilio Contrattazione.it

ART. 4° — Visite di inventario e di controllo	Pag. 76
» 5° — Indennità di zona malarica, di alta montagna e di sottosuolo	» 76
» 6° — Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro	» 77
» 7° — Certificato di lavoro	» 77
» 8° — Cessione, trasformazione e trapasso di azienda	» 77
» 9° — Norme speciali	» 78
» 10° — Reclami e controversie	» 78
» 11° — Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	» 78
» 12° — Decorrenza e durata	» 79
» 13° — Affissione del contratto	» 79

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

A) — Estensione di contratti stipulati con altre associazioni	Pag. 81
B) — Dichiarazione	» 81
C) — Ferie categorie intermedie	» 82
D) — Dichiarazione a verbale relativa all'Art. campo applicazione del Contratto	» 82

ALLEGATI:

All. 1°. Accordo interconfederale 7-8-1947 per la Costituzione ed il funzionamento delle Commissioni interne	Pag. 85
All. 2°. Legge 22 febbraio 1934 n 370 sul Riposo domenicale e settimanale	» 101



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

