

FEDERAZIONE ITALIANA
LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI
ROMA

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra

I. T. E. R.
INDUSTRIE TIPOGRAFICHE EDITORIALI ROMANE
ROMA

Addi 25 novembre 1949 in Roma:

TRA

l'Associazione italiana tra i fabbricanti di carta e cartoni con sede in Milano, rappresentata dal suo presidente rag. Francesco Donvito, assistito da una delegazione di industriali e dal segretario dott. Francesco Cimino

l'Associazione dei fabbricanti di carta ed affini con sede in Roma, rappresentata dal suo presidente sig. Guglielmo Turini, assistito da una delegazione di industriali e dal segretario dott. Giannetto Vivarelli

con l'assistenza della *Confederazione generale dell'industria italiana* rappresentata dall'avv. Enzo Baiocco e dal Dott. Mario Milano

E

la Federazione italiana lavoratori poligrafici e cartai, rappresentata dal suo segretario responsabile sig. Giovanni Valdarchi e dai segretari signori Giorgio Pavanetto e Goffredo Petrarca, con la presenza dei signori Otello Biondi, Stefano Cischino, Pierino Gerla, Giuseppe Gibellini, Luigi Masucci, Ennio Pallard, Pasquale Paolucci, Carlo Villani, Antonio Zucchelli

con l'assistenza della *Confederazione generale italiana del lavoro* rappresentata dal suo vice segretario dott. Luciano Lama

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per i lavoratori da esse dipendenti.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it



PARTE PRIMA
NORME GENERALI

Sfera di applicabilità del contratto

Art. 1. — Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutte le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per tutti i lavoratori (operai, intermedi ed impiegati) da esse dipendenti.

Commissioni interne

Art. 2. — I compiti delle Commissioni Interne sono e saranno quelli derivanti dagli accordi interconfederali vigenti per l'industria.

Regolamento interno d'azienda

Art. 3. — Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Igiene e sicurezza del lavoro

Art. 4. — Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e, ove possibile, il riscaldamento e ciò ai sensi di legge.

Cariche sindacali

Art. 5. — Ai lavoratori (operai, intermedi ed impiegati) che sono membri delle Commissioni esecutive delle organizzazioni provinciali o comunali dei lavoratori e del Comitato

direttivo delle sezioni territoriali delle Federazioni di categoria dei lavoratori saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle Federazioni di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 6. — Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascuno istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e l'indennità di licenziamento per gli impiegati, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Controversie

Art. 7. — Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione alla applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori fermo

restando
giudiziale

Le
sente co
zazioni
nazional

Art
si applica
federali.

Art
voro ha
al 31 ma
rinnovat
delle pa
della sca

restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Disposizioni generali

Art. 8. — Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le disposizioni di legge e degli accordi interconfederali.

Durata del contratto

Art. 9. — Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° dicembre 1949 ed avrà durata sino al 31 marzo 1951. Da tale data il contratto stesso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti stipulanti da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R.R.

PARTE SECONDA

OPERAI

Assunzione

Art. 1. — L'assunzione degli operai è regolata dalle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

Le norme previste dal presente contratto si applicano, sino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, salvo quelle norme che presuppongono il contratto a tempo indeterminato (preavviso ecc.).

Documenti

Art. 2. — Per l'assunzione, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti personali:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) tessera o libretto di assicurazione;
- 3) stato di famiglia (per i capo famiglia);
- 4) carta di identità o documento equipollente;
- 5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, sempre che l'operaio ne sia in possesso.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione dell'azienda il suo domicilio e tenerla informata sugli eventuali cambiamenti.

Visita medica

Art. 3. — L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dell'azienda prima dell'assunzione in servizio in ogni caso e durante il rapporto di lavoro

quando se ne presenti la necessità e l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

Egualemente potrà essere sottoposto a visita medica allorché l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per la maggiore gravosità, con la propria idoneità fisica.

Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli

Art. 4. — L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e di eventuali accordi interconfederali.

Periodo di prova

Art. 5. — L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a due settimane. Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, nè indennità.

L'operaio che non viene confermato o che si dimetta, lascerà il lavoro con il pagamento delle ore di lavoro compiute in ragione della retribuzione fissata per la categoria nella quale ha prestato servizio o nella maggior misura che fosse stata convenuta all'atto dell'assunzione.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

In caso di conferma il periodo di prova è computato agli effetti dell'anzianità.

Tirocinio

Art. 6. — Il periodo di tirocinio, che è riferito alle categorie di mestiere, ha la durata di tre anni per gli uomini e di due anni per le donne, ed in ogni caso cessa al compimento dei 20 anni di età per gli uomini e dei 18 per le donne.

La retribuzione per gli apprendisti è fissata inizialmente nella misura del 50% della paga contrattualmente fissata per

quando se ne presenti la necessità e l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

Egualemente potrà essere sottoposto a visita medica allorché l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per la maggiore gravosità, con la propria idoneità fisica.

Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli

Art. 4. — L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e di eventuali accordi interconfederali.

Periodo di prova

Art. 5. — L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a due settimane. Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, nè indennità.

L'operaio che non viene confermato o che si dimetta, lascerà il lavoro con il pagamento delle ore di lavoro compiute in ragione della retribuzione fissata per la categoria nella quale ha prestato servizio o nella maggior misura che fosse stata convenuta all'atto dell'assunzione.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

In caso di conferma il periodo di prova è computato agli effetti dell'anzianità.

Tirocinio

Art. 6. — Il periodo di tirocinio, che è riferito alle categorie di mestiere, ha la durata di tre anni per gli uomini e di due anni per le donne, ed in ogni caso cessa al compimento dei 20 anni di età per gli uomini e dei 18 per le donne.

La retribuzione per gli apprendisti è fissata inizialmente nella misura del 50 % della paga contrattualmente fissata per

gli aiuti della categoria di assegnazione con età oltre i 20 anni per gli uomini ed i 18 per le donne.

Agli apprendisti saranno applicati rispettivamente sei scatti di aumento per gli uomini e quattro scatti di aumento per le donne sulla paga iniziale in misura eguale e ad eguali intervalli di tempo durante il periodo di tirocinio di tre anni per gli uomini e di due anni per le donne, in modo che al termine del tirocinio sia raggiunta la paga contrattuale della categoria di assegnazione.

Lo stesso numero di scatti sarà applicato, con identico criterio, anche per i periodi più brevi di tirocinio nei casi di assunti con età superiore ai 17 anni se uomini e 16 se donne.

Nei casi di assunzione — per le mansioni superiori alla 3^a categoria se uomini e alla 2^a categoria se donne — di uomini con età superiore ai 20 anni e di donne superiori ai 18, che non abbiano conoscenza del mestiere, sarà corrisposta la retribuzione della 3^a categoria per gli uomini e della 2^a categoria per le donne fino al raggiungimento della completa conoscenza del lavoro assegnato e per un periodo non superiore ad un anno dalla data di assunzione.

Il periodo di apprendistato compiuto nelle stesse mansioni presso altre aziende del settore verrà computato, purchè non sia intercorsa una soluzione di continuità tra una prestazione e l'altra superiore a sei mesi.

Allievi tecnici

Art. 7. — Gli allievi tecnici di età minore seguono la regolamentazione degli apprendisti operai con riferimento alla paga base di 2^a categoria operai.

L'allievo tecnico di età maggiore che abbia raggiunto la maturità tecnica sarà classificato nella 2^a categoria intermedi con la paga base relativa a tale categoria ridotta del 10% e con la qualifica di « sorvegliante tecnico ».

Per maturità tecnica si intende la raggiunta capacità di sostituire efficacemente gli assistenti titolari durante i periodi di assenza di questi ultimi, di almeno una settimana lavorativa.

Per dette sostituzioni il sorvegliante tecnico percepirà la retribuzione giornaliera prevista per la categoria del lavoratore sostituito, limitatamente al periodo di prestazione nella categoria stessa.

Orario di lavoro

Art. 8. — Per l'orario di lavoro, anche per quanto riguarda il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, valgono le norme di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

Operai turnisti

Art. 9. — Agli operai con orario di lavoro a turni avvicendati, di 8 ore consecutive, in considerazione del disagio inerente alla continuità della prestazione, saranno concesse le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

- 5% per il primo e secondo turno (*diurni*);
- 18% per il terzo turno (*notturmo*).

Nelle lavorazioni che si svolgono normalmente su due turni avvicendati (*diurni*), qualora le esigenze tecniche consentano di concedere mezz'ora di riposo, questa potrà essere applicata a turno individuale. In tal caso i lavoratori decadono dal diritto alla maggiorazione sostitutiva del 5%.

Il suddetto trattamento è dovuto anche in caso di lavoro domenicale o festivo.

Cambio delle squadre per il lavoro continuo

Art. 10. — Nessun operaio addetto alle macchine a lavoro continuo può allontanarsi dal suo posto se non è sostituito dall'operaio che deve dargli il cambio e ciò fino ad un massimo di due ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi di impossibilità di sostituzione.

In ogni caso all'operaio che prolunga il suo turno di lavoro deve essere corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art. 11. — E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 8.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere, possibilmente, preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie.

E' considerato lavoro notturno, per gli operai turnisti quello coincidente con l'orario del terzo turno, e per gli operai giornalieri quello eseguito dalle ore 20 alle 6 nel periodo dal primo aprile al 30 settembre e dalle ore 21 alle 7 nel periodo dal primo ottobre al 31 marzo.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso degli operai per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel quale caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dagli operai aventi il giorno di riposo compensativo, limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale di fatto:

lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale 25 %

lavoro straordinario non collegato con l'orario normale :

a) *se diurno, con un minimo di due ore di retribuzione* 30 %

b) *se notturno, con un minimo di tre ore di retribuzione* 50 %

lavoro festivo 50 %

lavoro notturno non in turni 50 %

lavoro domenicale con riposo compensativo:

a) *per le ore normali di lavoro* 20 %

b) *per le ore straordinarie* 50 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore salvo il disposto del penultimo comma dell'art. 9.

Interruzioni di lavoro

Art. 12. — In caso di interruzioni temporanee di lavoro per causa di forza maggiore verificatesi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dell'inizio del lavoro, all'operaio che si presentasse in fabbrica all'ora prestabilita in base all'orario di lavoro, perchè non tempestivamente preavvisato dell'interruzione, sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

In tutti i casi restano fermi per l'azienda sia il diritto di rimborso a termini di legge nei riguardi della Cassa integrazione guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante i periodi di interruzione.

Recuperi

Art. 13. — E' in facoltà dell'azienda di far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione normale. Per i turnisti, il recupero potrà avvenire anche in giorni festivi, con il pagamento sempre della sola retribuzione normale.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dall'articolo precedente.

Riposo settimanale

Art. 14. — Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge.

biti
con
dell
zion
(v.

nica
nero
gua

legg

126

endosi
enulti-

lavoro
del la-
re limi-

all'inizio
all'ora
impesti-
la nor-

diritto di
integra-
ad altri

perare le
di lavoro
ione nor-
in giorni
ione nor-

ogni caso
conomico

mente con
tite dalla

Per i lavoratori che siano o vengano per l'avvenire adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 11 per il lavoro eseguito di domenica (*v. chiarimento a verbale*).

Nessuna maggiorazione sarà dovuta per il lavoro domenicale prestato da quei lavoratori per i quali è insita nel genere di prestazione la effettuazione di lavoro domenicale (es.: guardiani, portieri, ecc.).

Giorni festivi - Festività nazionali ed infrasettimanali

Art. 15. — Sono considerati giorni festivi a termine di legge:

- a) tutte le domeniche;
- b) la festività nazionale del 2 giugno e le tre festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;
- c) le seguenti altre festività:

1° gennaio (*Capo d'anno*)

6 gennaio (*Epifania*)

19 marzo (*S. Giuseppe*)

— *Lunedì di Pasqua*

— *Ascensione*

— *Corpus Domini*

29 giugno (*SS. Pietro e Paolo*)

15 agosto (*Assunzione*)

1° novembre (*Ognissanti*)

8 dicembre (*Immacolata Concezione*)

25 dicembre (*Natale*)

26 dicembre (*S. Stefano*)

— *Una ricorrenza religiosa* della località ove ha sede lo stabilimento che coincida possibilmente con quella del S. Patrono, da determinarsi localmente secondo consuetudine, con data fissa, dalle organizzazioni territoriali competenti.

Per le festività di cui alla lettera *b* valgono le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Nel caso in cui l'operaio presti la sua opera in tali giornate gli verrà corrisposta, oltre al trattamento previsto, la retribuzione per le ore di lavoro eseguite con la maggiorazione di festivo prevista dall'art. 11.

Per le festività infrasettimanali valgono le norme degli accordi interconfederali. Dette festività sono quelle di cui alla lettera *c* dell'elenco sopra riportato, con esclusione delle festività elencate allorquando cadono di domenica.

L'operaio che non presta la sua opera nelle festività infrasettimanali avrà diritto alla retribuzione giornaliera intendendosi per tale quella che avrebbe percepito se avesse lavorato secondo l'orario settimanale — escluso l'eventuale straordinario —, in atto nello stabilimento, diviso per sei, restando peraltro assicurato, in ogni caso, all'operaio il pagamento di un minimo di ore cinque qualora detto orario sia inferiore a trenta ore settimanali.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate di festività infrasettimanale, oltre la retribuzione di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale, senza maggiorazione di festivo.

Il trattamento previsto per le festività di cui alle lettere *b* e *c* verrà concesso anche agli operai assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio; in tali casi l'azienda sarà tenuta a corrispondere solo la differenza fra il trattamento di festività e quello corrisposto dagli istituti previdenziali.

Ferie

Art. 16. — L'operaio dopo 12 mesi consecutivi di servizio presso la stessa azienda ha diritto, ogni anno, al seguente periodo di riposo compensato con la retribuzione globale di fatto:

- 12 giorni lavorativi per anzianità da 1 a 6 anni compiuti;*
- 14 giorni lavorativi per anzianità da 7 a 19 anni compiuti;*
- 16 giorni lavorativi per anzianità da 20 anni in poi.*

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni all'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere all'operaio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio (*vedi chiarimento a verbale*).

Si computano come servizio, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie: i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 22, per puerperio nei limiti della conservazione del posto prevista dall'accordo interconfederale e per assenze giustificate per un periodo non superiore a mesi tre nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse in via continuativa salvo diverso accordo fra le parti interessate.

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

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Assenze

Art. 17. — Tutte le assenze debbono essere giustificate. Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione dell'assenza per malattia deve essere fatta all'azienda entro il giorno successivo all'assenza, salvo

casi individuali di impossibilità, e la malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con il certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

In caso di mancato invio del certificato, il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia da un medico di fiducia.

Permessi

Art. 18. — All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai, che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui al comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio. Le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai giovani apprendisti di ambo i sessi che documenteranno di frequentare con profitto scuole professionali serali saranno concessi i permessi per frequentarle, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione.

Congedo matrimoniale

Art. 19. — Nel caso di matrimonio compete agli operai di ambo i sessi un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi, elevabile, a richiesta degli interessati, a dodici giorni.

Agli operai di ambo i sessi spetterà un compenso pari ad otto giorni di retribuzione globale fermo restando il diritto dell'azienda di trattenersi quanto corrisposto dall'Istituto di previdenza sociale a tale titolo in base all'accordo interconfederale vigente in materia.

Gratifica natalizia

Art. 20. — La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente è stabilita, per ciascun anno, nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Il
munq
31 ger
N
nel co
gratifi
presso
L
calcola
zioni s
I
e puer
contra
quand
compu
Pe
tate da
operai

Ar
bilimer
lità, ne
biamer
previar
per sè,
ciale in
borso d
per la c
Se
sta una
zione g
bale pe
trasferi

Ar
diritto

essere giu-
to dal me-

tore di la-
medico di

i permessi

agli operai,
compatibil-

nessuna retri-
buzione essere

documente-
nonali serali
za operare

agli operai
per otto
giorni, a do-

nesso pari ad
diritto del-
l'atto di pre-
confederale

accordo inter-
nazionale misura

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque in casi eccezionali il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal contratto nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

Trasferimenti

Art. 21. — All'operaio celibe che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda ubicato in diversa località, nel caso che dal trasferimento consegua un effettivo cambiamento di residenza dell'operaio, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per le masserizie ed inoltre una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto ed alloggio limitatamente all'operaio, per la durata di dieci giorni.

Se l'operaio è coniugato l'indennità sarà, invece, corrisposta *una tantum* nella misura di quindici giornate della retribuzione globale più due giornate sempre della retribuzione globale per ogni familiare a carico e convivente che con lui si trasferisce.

Malattia e infortunio

Art. 22. — L'operaio assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di an-

zianità, per tutta la durata della malattia sino ad un massimo così stabilito:

6 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni compiuti;

8 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda da 5 anni a 15 anni compiuti;

10 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda dai 16 anni in poi.

Qualora la malattia perduri oltre il termine suddetto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto ed una indennità pari al periodo di preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, fermo restando la facoltà di accertare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dalla Cassa Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza di postumi invalidanti, viene assegnato a categoria inferiore.

An
danza
sorio c
voro pe
mane d
Si
detto a
per tale
riodi d
prensiv
verbale
La
posto p

Art
lavoro.
In
n. 303, l
va sospe
servazio
Il t
fetti del
Le
riorment
stesso da
l'osserva
sposizion
trenta g
mitata.
Per
creto leg

i massimo

a azienda

a azienda

a azienda

detto è in
corrispon-
sente con-

della ma-
in condi-
re risolto,
attamento

opria ope-
fermo re-
risponderà
ti al com-
quanto è

idoneo al
te può es-
sione corri-

turata con
erenza tra
lo antece-

essionale o
ia retribu-
anti, viene

Maternità

Art. 23. — Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si applica l'accordo interconfederale provvisorio che prevede il diritto delle gestanti di assentarsi dal lavoro per un periodo di tre mesi prima del parto e di sei settimane dopo il parto.

Si conviene peraltro di elevare il trattamento previsto in detto accordo al 75% della retribuzione normale, intendendosi per tale la retribuzione media realizzata negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti all'assenza, comprensiva dell'indennità di contingenza (*vedi chiarimento a verbale*).

La lavoratrice avrà inoltre diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi dopo il parto.

Chiamata o richiamo alle armi

Art. 24. — Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

In armonia alle norme di cui al D. L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata.

Per tutte le altre disposizioni, valgono le norme del decreto legislativo sopra citato.

Raggruppamenti mansioni operaie in categorie

Art. 25. — I raggruppamenti delle mansioni operaie in categorie ed i minimi di paga base relativi alle categorie stesse sono quelli rispettivamente stabiliti nelle parti quinta e settima del presente contratto.

Passaggio di mansioni

Art. 26. — L'operaio, in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle cui è normalmente adibito, compatibilmente con le capacità tecniche e l'idoneità fisica dell'operaio alle nuove mansioni.

All'operaio che viene adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello dallo stesso normalmente percepito sarà corrisposto, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta mansione superiore.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio nella nuova categoria, a meno che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, servizio alle armi, od altri motivi contemplati dal presente contratto.

All'operaio che viene adibito a mansioni retribuite con salario inferiore, sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza.

Donne adibite a mansioni tradizionalmente maschili

Art. 27. — Alle donne che esplicano mansioni che tradizionalmente sono svolte da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento, deve essere corrisposta la retribuzione spettante agli uomini della categoria.

Corresponsione delle paghe

Art. 28. — La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo.

Qua
eventuali
alla liqui

La p
valenti su
ga stessa

Qua
gata a q
della mor

Art.
la cellul
tiere, ad
fetti di so
tuni indu

Art.
non ai se
vranno av
giorni.

Il pr
In ca
di trattene
del preavv

L'azi
del lavoro
canti al c

In

Art. S
sarà corris

Qualora sia effettuata per periodo ultra settimanale le eventuali maggiori trattenute che ne derivassero in confronto alla liquidazione settimanale saranno rimborsate.

La paga sarà effettuata mediante buste o prospetti equivalenti sui quali saranno specificati i singoli elementi della paga stessa e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento.

Indumenti di lavoro

Art. 29. — Per gli operai soggetti, nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, del presfibra e nelle cartiere, ad usura eccezionale di vestiario ed in relazione agli effetti di sostanze corrosive, le aziende provvederanno gli opportuni indumenti a protezione del vestiario.

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Art. 30. — Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi del successivo articolo 37 o le sue dimissioni, dovranno aver luogo, di regola il sabato, con un preavviso di 12 giorni.

Il preavviso deve essere dato, di regola, per iscritto.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Indennità di anzianità in caso di licenziamento

Art. 31. — All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 37 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità non in-

terrotta maturata presso l'azienda a partire dal 1° dicembre 1949, una indennità nella seguente misura:

*fino ai 5 anni 6 giorni di retribuzione globale ;
oltre i 5 e fino ai 10 anni 9 giorni di retribuzione globale ;
oltre i 10 e fino ai 15 anni 12 giorni di retribuzione globale ;
oltre i 15 anni 15 giorni di retribuzione globale.*

Per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947 al 30 novembre 1949 l'indennità sarà corrisposta nella seguente misura:

*fino ai 5 anni 6 giorni di retribuzione globale;
oltre i 5 e fino ai 10 anni 8 giorni di retribuzione globale;
oltre i 10 e fino ai 15 anni 10 giorni di retribuzione globale;
oltre i 15 anni 12 giorni di retribuzione globale.*

Per l'anzianità maturata antecedentemente al 1° maggio 1947 l'indennità sarà corrisposta soltanto nella misura di due giornate di retribuzione globale per ogni anno compiuto.

Agli effetti del computo delle misure di indennità previste dal presente articolo rispettivamente per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947 e dal 1° dicembre 1949, verrà considerata l'anzianità ininterrotta presso l'azienda maturata nel periodo precedente alle date predette.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotta, le frazioni di anno verranno computate a bimestri interi.

All'operaio che, rimasto ininterrottamente in servizio presso la stessa azienda, sia stata liquidata l'indennità di licenziamento per passaggio di categoria, in conformità del penultimo comma dell'art. 15 del contratto nazionale 9 maggio 1937, la indennità di licenziamento verrà calcolata in base alla effettiva anzianità indipendentemente dalla interruzione per passaggio di categoria detraendo peraltro dall'ammontare dell'indennità stessa quanto precedentemente percepito a detto titolo per passaggio di categoria.

Al
l'opera
di cui

oltre i
oltre g
oltre i

Sc
dimiss
anzian
ticol
V
di cui
tia, in
anni d
guito
comm

A
anzian
rispos
ai par
grado
I
inden
cessio

A
dazio
fallir

l° dicembre

ne globale ;
ne globale ;
ne globale ;
ne globale.

l 30 novem-
misura :

ne globale ;
ne globale ;
ne globale ;
ne globale.

l 1° maggio
misura di due
mpiuto.

lennità pre-
zianità ma-
verrà consi-
rata nel pe-

e frazioni di

ervizio pres-
di licenzia-
el penultimo
;gio 1937, la
alla effettiva
er passaggio
ell'indennità
o titolo per

Indennità di anzianità in caso di dimissioni

Art. 32. — Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

oltre i 2 e fino a 8 anni di anzianità	50%
oltre gli 8 e fino ai 15 anni di anzianità	75%
oltre i 15 anni di anzianità	100%

Sono esclusi dal diritto a qualsiasi indennità, in caso di dimissioni, gli operai che non abbiano superato i due anni di anzianità ininterrotta o quel maggior periodo previsto dall'articolo 6.

Verrà invece corrisposta la intera indennità di anzianità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni di età per gli uomini e dei 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 5 della parte prima (*norme generali*).

Indennità in caso di morte

Art. 33. — In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 C. C.

Liquidazione, trasformazione, cessazione di azienda

Art. 34. — Nel caso di licenziamento collettivo per liquidazione, trasformazione o cessazione di azienda (escluso il fallimento o la liquidazione forzata) l'operaio avrà diritto ad

un preavviso di quattro settimane, alla normale indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Trapasso di azienda

Art. 35. — In caso di trapasso dell'azienda, ove non si dia luogo al licenziamento collettivo con l'applicazione delle norme di cui all'art. 34, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente.

Disciplina del lavoro

Art. 36. — Per le infrazioni disciplinari la direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale e rimprovero scritto;
- 2) multa sino a tre ore di lavoro normale;
- 3) sospensione del lavoro fino a tre giorni;
- 4) licenziamento ai sensi dell'art. 35.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra la Direzione e la Commissione interna.

All'operaio che incorra nelle sottoelencate mancanze potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti. Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificati motivi;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

macchi
tempe
macchi
del ma

duca,
limento

za ed i

il carat

dello st
getti pe
vorazio

regolan
atto che

Art
con ind

mento s
prio us
precede
indenni
tenute c

senza re
mancan
quale ip
di cui a

indennità di
base al pre-

ve non si dia
e delle nor-
denze della
presso la dit-

irezione po-

ualsiasi del-
lo tra la Di-

ancanze po-
, nel caso di
sospensione
nulta nei sei
ia rivestano
lle mansioni
nsione:

che tempore-
icati motivi;
ne anticipi

oni ricevute

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidente irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto od introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza ed in tale caso inoltre l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano il carattere di rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale ed all'igiene.

Licenziamento disciplinare

Art. 37. — Potranno essere licenziati senza preavviso ma con indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

a) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dall'articolo precedente; salvo però il diritto dell'azienda di operare sulla indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le tratte tenute dovute a titolo risarcimento danni;

b) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al precedente articolo;

c) recidiva nella medesima mancanza di cui all'articolo precedente che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

d) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

- 1) insubordinazione grave verso i superiori;
- 2) furto;
- 3) danneggiamento volontario o con colpa grave al materiale dello stabilimento o al materiale in lavorazione;
- 4) risse nello stabilimento;
- 5) reati di cui alla lettera *d* commessi nell'ambito aziendale;
- 6) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

Istruzione professionale

Art. 38. — Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e s'impegnano a dare impulso alla istruzione professionale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Chi

Art
l'art. 10
articolo,
commissi
del pres

Art
si è volu
cale, e t
ad esiger
voro e c

Art
l'operaio
di servizi
mento al
vento del

Art
preceden
decaduto
stesso. C