

F. | ederazione  
I. | taliana  
M. | etalmeccanici

# CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO per l'industria metalmeccanica

21 Giugno 1956

Prezzo L. 200



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontrattozione.it



Addì 21 giugno 1956, in Roma

tra

la DELEGAZIONE DEGLI INDUSTRIALI METALMECCANICI, presieduta dal Comm. Enrico Battagion e composta dai Signori Dr. Fabio Albanese, Dr. Uberto Allegri, Alberto Antonini, Dr. Fausto Ariotti, Rag. Giulio Badaracco, Rag. Franco Bargagna, Dr. Gian Andrea Bazuro, Dr. Aldo Bermone, Dr. Fausto Bertolletti, Avv. Lanfranco Biagetti, Dr. Vittorio Boero, Avv. Alberto Boyer, Ing. Alfredo Bossini, Dr. Manlio Bucci, Dr. Aldo Burzio, Prof. Eugenio Capra, Rag. Sante Chioatto, Dr. Enzo Ciminelli, Avv. Alfredo Cioffi, Dr. Pasquale Cirillo, Dr. Silvano Colasanti, Comm. Francesco Crisi, Avv. Umberto Cuttica, Dr. Sandro Dall'Aglio, Michele D'Ambrosio, Ing. A. D. Derossi, Ing. Paolo Derossi, Ermannno Di Bartolomei, Ing. Giovanni Dito, Dr. Mario D'Onofrio, Dr. Francesco Favara, Dr. Italo Ferrero, Dr. Gabriele Ferrini, Dr. Luigi Ferrini, Dr. Manlio Forniti, Dr. Alberto Gai, Dr. Ettore Gagliardi, Avv. Giorgio Garino, Dr. Domenico Gattinara, Dr. Stefano Gavotti Verospi, Alfredo Ghezzi, Dr. Ercole Giuliani, Lafonde, Dr. Giuseppe Lanza, Ing. Pietro Laverda, Rag. Mario Leonzi, Avv. Carlo Maccaroni, Dr. Mario Manca, Dr. Giorgio Marramao, Rag. Silvio Martuccelli, Dr. Piero Mecucci, Dr. Giorgio Miceli, Rag. Carlo Molinari, Rag. Bruno Moraschini, Rag. Mario Moretti, Dr. Filippo Ongarato, Dr. Giorgio Orsini, Dr. Giuseppe Pedone, Nicolò Poiret, Comm. Bruno Polazzi, Dr. Oronzo Quarta, Dr. Lino Quattrocchi, Avv. Italo Ramorino, Dr. Mario Ricci, Avv. Giorgio Roffeni Tiraferri, Comm. Dr. G. Battista Rosa, Dr. Alberto Sburlati, Avv. Dino Solaini, Dr. Antonio Sommariva, Dr. Bruno Sorato, Ing. Marco Sostero, Dr. Dino Stefani, Dr. Franco Stramezzi, Tartarelli, Dr. Giacomo Tropea, Dr. Niccolò Tucci, Geom. Ottorino Zecchi, Dr. Augusto Zei, Ing. Domenico Zirilli;

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INSTALLATORI DI IMPIANTI TERMICI E DI VENTILAZIONE, IDRICI, SANITARI, ELETTRICI, TELEFONICI ED AFFINI (ASSISTAL), rappresentata dal Presidente Ing. Fulvio Angeli, assistito dal Vice Presidente Sig. Aldo Pineta e dal Segretario Dr. Francesco Mandruzzato;

assistite dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

rappresentata dal Dott. Ing. Emilio Zacchi assistito dal Dr. Filippo Bazzanti e dall'Avv. Antonio Zanini;

e

in ordine alfabetico, le sotto elencate organizzazioni dei lavoratori:  
la FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI (C.I.S.L.) rappresentata dalla Segreteria Nazionale nelle persone di Franco Volontè Segretario Generale. Luigi Zanzi Segretario Nazionale e Cav. Paolo Pomesano Segretario Nazionale e da una Delegazione composta dai Signori Brolopasino Cav. Uff. Luigi, Ferrero Francesco, Friso Enzo, Gervasoni Cav. Franco, Lucchese Cav. Uff. Bruno, Mosca Cav. Giuseppe, Santi Ermido, Seveso Cav. Pietro, Bussolino Raffaele e Cuzziere Cav. Nino;

assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori nelle persone dell'On.le Giulio Pastore Segretario Generale, Storti Dr. Cav. Uff. Bruno Segretario Generale aggiunto e Coppo Dr. Cav. Uff. Dionigi Segretario Confederale;

la FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI, rappresentata dall'On.le Agostino Novella, dall'On.le Vittorio Foa e dal Sig. Amino Pizzorno e da una Delegazione composta dai Signori Giuseppe Lantero, Rino Bonazzi, Aldo Bonaccini, Giuseppe Sulas, Annibale Carli, Emilio Guglielmino, Antonio Ferrante, Eligio Biagioni;

assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale On.le Giuseppe Di Vittorio; e dai Segretari Confederali On. Fernando Santi e Sen. Renato Bitossi.

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALLURGICI, rappresentata dal Segretario Nazionale Arturo Chiari, dal Vice Segretario Nazionale Sergio Serena e da una Delegazione composta dai Signori Amedeo Molino, Alfonso Gandolfo, Mario Zuppiroli, Gino Barezzi, Riccardo Mantegazza, Giulio Magi, Dino Ceregioni, Scotti, Franco Varena;

assistita dall'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario Coordinatore Italo Viglianesi e dal Segretario Dr. Raffaele Vanni assistiti da Tullio Repetto.

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

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 e 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, tranvie, teleferiche e funivie;

— 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 recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;

— l'esercizio di bacini di carenaggio;

— la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, casaforti e simili e arredi metallici;

vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina;

articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;

bullonerie, viterie, chiodi, broccame, 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, elettroacustica, 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 o di altra natura;

apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;

macchine ed apparecchi per scavi, perforazione e trivellazione di terreni, rocce ecc.; per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grés 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, 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 d'officina; 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 e di fluidi in genere;

apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;

macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di 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 produzioni di meccanica varia e di meccanica fine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e 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.

c) 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, billette, 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 semiprodotto 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 cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

*DICHIARAZIONE A VERBALE.*

Le parti concordano che con la definizione di fucinata siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce d) comma c), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, nè hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di prima fusione di cui alla voce a) stesso comma.

---

**OPERAI**

---

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI  
APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

SOMMARIO

*Assunzione - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli - Documenti - Periodo di prova - Entrata ed uscita - Orario di lavoro - Sospensione e riduzione di lavoro . . . . .* Pag. 13-17

*Recuperi - Riposo settimanale - Festività - Lavoro straordinario, notturno, e festivo - Cumulo di mansioni - Passaggio temporaneo di mansioni - Donne adibite a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili . . . . .* » 18-23

*Regolamentazione del lavoro a cottimo - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla paga - Ferie - Gratifica natalizia - Premi di anzianità - Indennità per disagiata sede - Igiene e sicurezza del lavoro . . . . .* » 23-30

*Indumenti di lavoro - Infortuni sul lavoro e malattie professionali - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro - Congedo matrimoniale - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio - Servizio militare . . . . .* » 31-34

*Disciplina aziendale - Movimenti irregolari di schede e medaglie - Assenze - Permessi di entrata e uscita - Consegna e conservazione utensili e materiale - Divieti - Provvedimenti disciplinari - Multe e sospensioni - Licenziamenti per mancanze . . . . .* » 35-39

*Preavviso - Indennità di anzianità per licenziamento .*

|  |   |       |
|--|---|-------|
| Indennità di anzianità per dimissioni . Indennità in caso di morte - Classificazione qualifiche operaie  | » | 40-44 |
| Suddivisione maestranze siderurgiche . Minimi di paga oraria . Paghe di posto . Lavori indirettamente produttivi . Variazioni nelle squadre . Sostituzione di personale . Addetti a mansioni discontinue . Trasferte . Prontuario premi di anzianità . . . | » | 47-62 |

**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 la 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 provvisto;
- 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.

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
 portale della contrattazione



0a | 0( aaeO) dat  
 O[ & { ^} d A | ^ \ cae | aae | | ce ^ a ^ | ae | } d aeze a ^ | a

#### 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 comunque essere 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 si 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 fis-

sata 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 o 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 compiuto dall'operaio oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, l'azienda corrisponderà all'operaio stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, il 2% del minimo di paga base contrattuale della categoria alla quale egli appartiene.

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 nove 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, eccezione 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 8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento 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 addvenire 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 %.

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.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE.

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

2) Le disposizioni di cui al 2° comma del presente articolo (versamento del 2 % all'operaio) non si applicano, fino a concorrenza del relativo importo (2 %), alle aziende che già corrispondono agli operai compensi per il lavoro prestato oltre le 44 e 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 8 maggio 1953.

#### 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.

#### 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.

##### Sospensioni e riduzioni di lavoro.

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

**Art. 9.  
Recuperi.**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 (Sospensione e interruzione 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 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. 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 lavoratori 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 pre-stabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestatato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 12 per il lavoro festivo.

(\*) Ai sensi dell'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, il riposo di 24 ore consecutive può essere attuato in giorno diverso dalla domenica per il personale addetto a operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione, o ad energia elettrica, per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione, o per operazioni industriali il cui processo debba in tutto o in parte svolgersi in modo continuativo.

Ai sensi dell'art. 16 della legge predetta, può essere compiuto in domenica il lavoro:

- a) di manutenzione, pulizia o riparazione degli impianti, in quanto dette operazioni non possono compiersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;
- b) di vigilanza delle aziende e degli impianti;
- c) di compilazione dell'inventario o del bilancio annuale.

Al personale occupato per tutta o parte della domenica nei lavori di cui ai precedenti punti a), b) o c) oltre al riposo per il periodo residuo della domenica, è dovuto un riposo compensativo di durata uguale alle ore di lavoro effettuate in detto giorno, e in ogni caso, non inferiore a 12 ore consecutive.

**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 del:

- 25 aprile (anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (fondazione della Repubblica);
- 4 novembre (giorno dell'Unità nazionale);

c) le festività di cui appresso:

|                           |             |
|---------------------------|-------------|
| 1) Capodanno              | 1° gennaio  |
| 2) Epifania               | 6 gennaio   |
| 3) S. Giuseppe            | 19 marzo    |
| 4) Lunedì di Pasqua       | —           |
| 5) Ascensione             | —           |
| 6) Corpus Domini          | —           |
| 7) SS. Pietro e Paolo     | 29 giugno   |
| 8) Assunzione di M.V.     | 15 agosto   |
| 9) Ognissanti             | 1° novembre |
| 10) Immacolata Concezione | 8 dicembre  |
| 11) Natale                | 25 dicembre |
| 12) S. Stefano            | 26 dicembre |

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge.

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del S. Patrono.

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto d) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per le festività di cui al punto c).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepita se non fosse stato assente.

(\*) Vedi spiegazione a piè di pagina riportante l'art. 10.

Art. 12.

Lavoro straordinario, notturno e festivo.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'ora. rio 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.

E' 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) lavoro notturno: fino alle ore 22 .                                  | 20 %                   | 15 %               |
| oltre le ore 22 . . . . .   | 30 %                   | 15 %               |
| c) festivo . . . . .  | 40 %                   | 40 %               |
| d) festivo c. riposo compensativo (1)                                   | 10 %                   | 10 %               |
| e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)                               | 55 %                   | 55 %               |
| f) straordinario festivo con riposo compensativo (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 festivo con riposo compensativo (1)                         | 35 %                   | 30 %               |
| l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)                      | 75 %                   | 65 %               |
| m) straordinario notturno festivo con riposo comp. (oltre le 8 ore) (1) | 55 %                   | 50 %               |

(1) 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 paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza e, per gli operai ad economia, della maggiorazione del 4 % di cui all'art. 2 della Parte IV (Comune) 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 delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo:

- 6 % per partecipazioni al cottimo fino al 50 %
- 7 % » » » » » » 08 %
- 8 % » » » » » » oltre l'80 %

Nessuno 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, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopra indicati, 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 della 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 e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a sei 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.

L'operaio siderurgico retribuito con paga di posto, quando passa a mansioni inferiori, viene retribuito con il guadagno che realizza nelle nuove mansioni e percepisce inoltre una integrazione pari alla differenza esistente fra la paga base di posto inerente alla sua qualifica, maggiorata dell'eventuale aumento personale, e quella vigente per le mansioni di grado inferiore alle quali è stato assegnato. L'integrazione stessa verrà però corrisposta solo fino a concorrenza della retribuzione complessiva (escluse eventuali indennità di calore, di disagio, speciali e simili, inerenti alla piazza di lavoro), realizzata nella piazza di lavoro inerente alla sua qualifica nei due ultimi periodi di paga se il mezzo di produzione è inattivo e nel periodo di paga in corso se il mezzo di produzione è in funzione.

Tale integrazione concorre a formare la retribuzione globale di fatto ai fini di quegli istituti contrattuali in cui si fa riferimento alla retribuzione globale di fatto (oppure alla retribuzione globale).

L'operaio siderurgico retribuito con paga di posto, quando passa a mansioni superiori viene retribuito con il guadagno relativo alle nuove mansioni.

L'occupazione per 65 giorni consecutivi o per 130 giorni saltuariamente in un anno di un posto di lavoro vacante per abbandono definitivo del precedente occupante, fa acquisire all'operaio del primo gruppo la relativa qualifica (attrappore, laminatore, I al forno, ecc.).

Non si considera abbandono definitivo del posto di lavoro l'assenza causata da permesso o congedo, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare di leva, richiamo alle armi, quest'ultimo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa.

All'operaio siderurgico pagato con paga di posto, che venga adibito ad altri lavori a causa della interruzione dell'esercizio del mezzo produttivo in conseguenza del ciclo periodico stagionale, verrà corrisposto il salario relativo a tali lavori senza alcun rife-

rimento alla precedente posizione retributiva. Sono considerate attività stagionali le produzioni di ghisa e ferroleghie al forno elettrico.

Qualora il passaggio ad un posto di lavoro che comporti una minore retribuzione sia definitivo, non si farà luogo alla corrispondenza della integrazione di cui al sesto comma del presente articolo e l'anzianità di servizio fino a quel momento maturata sarà liquidata, alla risoluzione del rapporto, calcolando la relativa indennità in conformità all'art. 40 (indennità di anzianità per licenziamento) del presente contratto, con riferimento al servizio prestato fino al momento del passaggio. Qualora peraltro la retribuzione calcolata ai sensi del citato art. 40 per la finale risoluzione del rapporto risultasse superiore, l'intera liquidazione verrà calcolata su tale finale maggiore retribuzione.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE.**

La norma di cui al terzo 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 all'8% del minimo di paga base. Tale condizione si presume adempita quando il

complesso degli operai lavoratori a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 8 %, 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 lavoratori 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 contemporaneità 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 fra le parti interessate.

Durante il periodo di assestamento sarà concesso 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 risponde 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.

E' 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.

#### Art. 17.

##### Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere liquidata all'operaio a settimana, 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 seconda 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 15 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 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

#### Art. 18.

##### Reclami sulla paga.

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'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 | anni. |

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 8 maggio 1953 per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni Interne, 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'anzianità di ser.

(\*) FERIE DEGLI APPRENDISTI (nota esplicativa della F.I.M.).

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, la durata delle ferie annuali non dovrà essere inferiore a giorni 30 (trenta) per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni, ed a giorni 20 (venti) per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

vizio 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, nonché 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 4 % di cui all'art. 2 (Forme di retribuzione) della Parte IV (Comune);

— 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 otto 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.

#### CHIARIMENTO 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 godimento di 14 e 16 giorni di ferie rispettivamente dopo sei anni e 364 giorni e 14 anni e 363 giorni. La dizione « oltre i 20 anni » significa che l'operaio acquisisce il diritto al godimento dei 13 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 27-10-1946, 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 ultime due 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 di 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 1-1-1944, 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 che al 1-1-1944 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

(\*) Vedi tabella allegata.

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 1-1-1944 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.

#### 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 progressa.

#### 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 5 Km. 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, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e cioè 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 com-

pletate 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 lavori 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 di 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 compro-

vata 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.

Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla 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 dell'indennità di anzianità.

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 per dimissioni, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

#### Art. 26.

##### Treatmento 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 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'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 e 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 compiuti:  
mesi  $8 + 4 = 12$ ;
- c) per anzianità di servizio oltre i 15 anni:  
mesi  $10 + 5 = 15$ .

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 sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della 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, 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 operaie 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 sei 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 egualmente 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 od assente. Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

#### Art. 28.

##### Treatmento in caso di gravidanza e puerperio (\*).

Per la tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio nonchè per il relativo trattamento, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri

#### 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 comple-

(\*) Vedi in allegato estratto della legge sulla tutela delle lavoratrici madri.

tate 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.

E' 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. 38 (Licenziamento per mancanze).

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

#### Art. 33.

##### Permessi di entrata ed 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 trattienga 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 8 maggio 1953 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.

E' 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 un 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.

E' 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 tre 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 negligenza 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 lavori 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 commetta 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 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 all'azienda grave nocumento 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 o 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 implicino 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 compiuti 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 dell'azienda per licenziamento non ai sensi dell'art. 38 (Licenziamento per mancanze) l'azienda deve corrispondere, all'atto del licenziamento, un'indennità da calcolarsi, secondo quanto disposto dagli artt. 2120 e 2121 cod. civ., 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 26-4-1940 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 primo 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° compiuto;
  - 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.

La gratifica natalizia sarà conteggiata nella retribuzione ai fini del calcolo della indennità di licenziamento.

(\*) A decorrenza dal 14 giugno 1952 — come stabilito dall'accordo interconfederale stipulato in pari data — anche la indennità di anzianità per il servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1945 viene liquidata in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, comprensiva della indennità di contingenza.

(1) Indennità di licenziamento stabilite dal contratto 30-7-1936 per gli stabilimenti meccanici:

- a) per il 1° anno compiuto di anzianità ininterrotta presso la ditta: un giorno (ore 8) paga base;
- b) per gli anni dal 2° al 4° due giorni (ore 16) per ogni anno compiuto;
- c) per gli anni dal 5° al 15° tre giorni (ore 24) per ogni anno compiuto;
- d) per gli anni successivi quattro giorni (32 ore) per ogni anno compiuto.

Agli operai in servizio dal 28 ottobre 1927 verrà riconosciuto un massimo di 17 anni di anzianità qualora ne abbiano una maggiore maturata presso la ditta a tale data.

Le maggiori indennità di cui alle lettere c) e d) (rispettivamente 1 giorno e 2 giorni) non saranno corrisposte per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del precedente contratto collettivo 15 febbraio 1928; però tale anzianità sarà computata, agli effetti del diritto alla maggiore indennità di cui alle lettere c) e d), per il periodo di servizio successivo alla data stessa.

(2) Indennità di licenziamento stabilite dal contratto 26-4-1940 per gli stabilimenti siderurgici:

1 Per l'anzianità di servizio maturata all'entrata in vigore del presente contratto:

a) per il 1° anno compiuto di anzianità ininterrotta presso la ditta: 1 giorno (ore 8);

b) per gli anni dal 2° al 4°: 2 giorni (ore 16) per ogni anno compiuto;

c) per gli anni dal 5° al 15°: 3 giorni (ore 24) per ogni anno compiuto;

d) per gli anni successivi: 4 giorni (ore 32) per ogni anno compiuto.

Agli operai in servizio al 28 ottobre 1927, verrà riconosciuto un massimo di 17 anni di anzianità qualora ne abbiano una maggiore maturata presso la ditta a tale data.

Le maggiori indennità di cui alle lettere c) e d) (rispettivamente 1 giorno e 2 giorni) non saranno corrisposte per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del contratto collettivo 15 febbraio 1928; però tale anzianità sarà computata, agli effetti del diritto, alla maggiore indennità di cui alle lettere c) e d) per il periodo di servizio successivo alla data stessa.

2) Per l'anzianità di servizio maturata dopo l'entrata in vigore del presente contratto:

a) per i primi 4 anni: 2 giorni (ore 16) per ogni anno compiuto;

b) per gli anni dal 5° al 10°: 4 giorni (ore 32) per ogni anno compiuto;

c) per gli anni dall'11° al 19°: 6 giorni (ore 48) per ogni anno compiuto;

d) per gli anni dal 20° al 24°: 8 giorni (ore 64) per ogni anno compiuto;

e) per gli anni successivi: 10 giorni (ore 80) per ogni anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali maggiori anzianità si terrà conto dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

#### ARTICOLI DEL CODICE CIVILE CUI E' FATTO RIMERIMENTO:

2120 - *Indennità di anzianità* — In caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato, è dovuta al prestatore di lavoro un'indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie.

L'ammontare dell'indennità è determinato dagli usi o secondo equità, in base all'ultima retribuzione e in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro (2121, 2122).

2121 - *Computo delle indennità di preavviso e di anzianità* — Le indennità di cui agli articoli 2118 (preavviso) e 2120 devono calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

#### COMPUTO DELLA INDENNITA' DI ANZIANITA' (Nota esplicativa della F.I.M.).

Con la nuova formulazione dell'art. 40, che fa riferimento alle su riportate norme del codice civile, si è inteso stabilire che il calcolo della indennità di anzianità nel caso di licenziamento va fatto computando la intera retribuzione di fatto percepita, e cioè, oltre la paga base di fatto e la indennità di contingenza che — secondo la categoria di spettanza — sono percepite dal lavoratore al momento della risoluzione del rapporto, tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione stessa e precisamente:

— se il lavoratore è normalmente retribuito a economia: la percentuale del

4% prevista dall'art. 2 della parte quarta e comune del contratto, oppure quella eventuale maggiore percentuale d'integrazione fissa che fosse, per accordo aziendale o per consuetudine, dal lavoratore stesso percepita;

— se il lavoratore è normalmente retribuito a cottimo, oppure con altre forme di incentivo (premi di produzione, ecc.) per cui la retribuzione complessiva è soggetta a variazioni in relazione ai risultati raggiunti: la media di guadagno di cottimo raggiunta, oppure la media di quegli altri utili di incentivo conseguita, nell'ultimo triennio o in quel minor periodo di tempo che il rapporto di lavoro fosse durato;

— conseguentemente, per i concottimisti la misura percentuale della loro partecipazione al cottimo, dovrà computarsi sulla media triennale di guadagno risultante per i cottimisti cui sono collegati;

— il rateo della gratifica natalizia, che trascurando la risultanza frazionaria, sarà computata nella percentuale dell'8% sulla somma dei restanti elementi della retribuzione globale;

— la indennità sostitutiva della mensa nella misura praticata dall'azienda e, in ogni caso, non superiore alla quota di L. 25 giornaliera stabilita dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956 qualora nell'azienda venga somministrata la mensa.

— eventuali altri emolumenti di carattere fisso o continuativo normalmente percepiti dal lavoratore.

#### 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 determinata nel numero di giornate previsto all'art. 40 e calcolata sugli elementi della retribuzione specificati nel secondo comma del presente articolo:

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

L'indennità di cui al primo comma del 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 4% prevista dall'art. 2 (Forme di retribuzione) della parte IV (Comune);

— per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 16 (Regolamentazione del lavoro a cottimo);

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

|     |  |
|-----|--|
| 6 % | per partecipazione al cottimo fino al 50 % |
| 7 % | » » » » » » 80 %                           |
| 8 % | » » » » » » oltre l'80 %                   |

L'intera indennità di cui sopra è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per l'apprendista, fermo restando il calcolo dell'indennità sulla pintera 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 artt. 39 e 40 (Preavviso-Licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 c.c.

#### Art. 43.

##### Classificazione degli appartenenti alla qualifica operaia.

Gli operai degli stabilimenti metalmeccanici e gli operai del 2° gruppo degli stabilimenti siderurgici sono suddivisi in categorie, secondo le definizioni qui appresso riportate.

##### UOMINI.

##### OPERAI SPECIALIZZATI

Sono gli operai qualificati che compiono lavori per l'esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico-pratica, che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità che vengono ad essi affidati.

(\*) 2122 - Indennità in caso di morte — In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti operai, purchè rivestano le caratteristiche proprie della categoria sopra indicata:

utensilisti . attrezzisti . calibristi . stampisti . scoccai . ebanisti e tappezzeri di lavori fini . verniciatori . filettatori a mano . incartatori . modellatori . tracciatori . fucinatori non a stampo . incisori a bulino . elettricisti . collaudatori per complesse operazioni di collaudo . montatori di macchine di apparecchi e di complessive loro parti . addetti alla attrezzatura e messa a punto delle macchine automatiche . specialisti di tempera e cementazione . conduttori patentati di importanti impianti di caldaie a vapore . formatori, animisti a mano, ramolatori che lavorano su disegno, sagoma e comunque eseguono getti complessi non in serie . plattoristi che eseguono stampi e modelli in metallo fuso per placche modello, e comunque quegli altri operai che eseguono mansioni le cui caratteristiche rientrino nella definizione della categoria.

##### OPERAI QUALIFICATI

Sono gli operai che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria, oltre a quelli elencati nella categoria degli specializzati che però non rivestono le caratteristiche previste per la categoria stessa, i seguenti operai:

aggiustatori meccanici . telaristi per biciclette . meccanici alla manutenzione . fabbri . carpentieri in ferro . fucinatori a stampo . calderai . ribattitori di caldaie . tubisti comuni . lattonieri . saldatori a gas ed elettricità . tornitori in genere ed alesatori . fresatori . piallatori . trapanisti . montatori di macchine a serie . pulitori . nichelatori . argentatori e decoratori (elettrolitica) . smaltatori . verniciatori . carpentieri in legno . operai alle macchine lavorazione legno . avvolgitori e bobinatori . fuochisti autorizzati . muratori . stozzatori . scalpellatori . formatori ed animisti a mano su modello . falegnami.

##### MANOVALI SPECIALIZZATI

Sono coloro che vengono adibiti a lavori per abilitarsi ai quali non occorre che breve periodo di pratica oppure coloro che sono assegnati a particolari servizi per i quali occorre qualche attitudine e conoscenza.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria:

guidamacchine attrezzate . montatori addetti a montaggio semplice a serie . tracciatori con sagoma . saldatori a punto . pulitori

e nichelatori addetti a bagni galvanici . distributori di utensili . addetti alla tempera . fuochisti comuni - punzonatori, tienichiodi e tienileva . battimazza e ribaditori comuni . gruisti e imbragatori . coloritori e verniciatori . stuccatori . cesoiatori - tranciatori di lamiere - ausiliari magli pneumatici e bilancieri . aiutanti zincatori . stagnatori - acidulatori . addetti a trapani per lavori comuni - riparatori cinghie per trasmissione - arrotini . tagliatori autogeni . molatori . addetti a gasogeni . imballatori . ingrassatori - scaldachiodi . raddrizzatori di profilati - fornaioi . colatori forni e aiuto forni (esclusi forni Martin) - formatori e animisti alle macchine, a lavori in serie e su placca . sbavatori a mano ed a martello pneumatico . sabbiatori.

#### MANOVALI COMUNI

Sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia e di trasporto a mano di materiali ed altri simili lavori.

#### DONNE

##### 1ª CATEGORIA

Donne che compiono lavori caratteristici dell'operaio qualificato maschile, oppure lavori che richiedono un non breve periodo di tirocinio; donne che compiono lavori caratteristici del manovale specializzato maschile che siano particolarmente disagiati o particolarmente pesanti; come ad esempio:

— Manovra e conduzione di macchine operatrici automatiche e semiautomatiche compresa la messa a punto dei relativi attrezzi, utensili e congegni operativi senza l'ausilio di terzi.

— Finitura, aggiustaggio e montaggio di macchine, apparecchi e attrezzi che richiedono particolari cognizioni tecnico-pratiche.

— Saldatura escluse quelle a punto, a goccia e a rotella.

— Operazioni di prova e di collaudo richiedenti particolari cognizioni tecnico-pratiche.

— Addette ad altre mansioni che abbiano analoghe caratteristiche.

##### 2ª CATEGORIA

Donne che compiono lavori qualsiasi alle macchine, o altri lavori al banco non comprese in terza categoria come, ad esempio:

— Manovra e conduzione di macchine operatrici semplici e complesse, automatiche e non automatiche, con intervento dell'operaio ausiliario per l'attrezzatura, la determinazione dei fermi e la messa a punto delle macchine.

— Montaggi semplici di macchine e apparecchi in serie.

— Saldatura a punto, a goccia e a rotella.

— Collaudi non elementari e prove a mezzo di apparecchi.

- Lavori di manovalanza pesante.
- Lavori disagiati.
- Addette ad altre mansioni che abbiano analoghe caratteristiche.

##### 3ª CATEGORIA

Donne che compiono lavori di pulizia, di trasporto di natura molto leggera, nonchè lavori leggeri semplici eseguiti senza l'ausilio di macchine operatrici, come ad esempio:

— Addette a controlli elementari che non richiedono una particolare esperienza e pratica di lavoro.

— Incartatrici.

— Impacchettatrici.

— Etichettatrici.

— Marcatrici con timbro o pennello.

— Cernitrici al banco di pezzi semplici.

— Contatrici.

— Pulitrici a mano di piccoli pezzi.

— Addette a cuciture semplici a mano.

— Addette alla spelatura dei fili.

— Addette alla infilatura di rondelle e simili.

— Addette ad altre mansioni che abbiano analoghe caratteristiche.

#### Art. 44.

##### Suddivisione delle maestranze siderurgiche.

Gli operai degli stabilimenti siderurgici, intendendosi per tali gli stabilimenti elencati al par. C) del Capitolo « Campo di applicazione del contratto », sono suddivisi in due gruppi:

1º GRUPPO: Operai addetti alle produzioni e ai procedimenti elencati al paragrafo C) nonchè gli operai addetti ai relativi servizi ausiliari intendendosi per tali i servizi la cui attività è connessa alle produzioni e ai procedimenti elencati nello stesso par. C).

2º GRUPPO: Tutti gli altri operai.

##### Servizi ausiliari:

Salvo eventuali variazioni rese necessarie dalla diversa attrezzatura di qualche stabilimento o da particolari sistemi di lavorazione, sono da considerarsi ausiliari del 1º gruppo gli operai addetti ai seguenti servizi: muratori, elettricisti, fabbri e meccanici addetti stabilmente all'esercizio; addetti alla preparazione di elet-

trodi; addetti ai servizi idraulici e di ventilazione; addetti alle caldaie e alle scorie; gassisti, addetti alle provviste per rifornimento dei forni e dei treni di laminazione; addetti al servizio di finitura ed al passaggio al piazzale dei lingotti, delle barre, dei laminati, profilati, trafilati e fucinati; addetti alla sorveglianza delle prove chimiche e meccaniche esclusi quelli dei servizi generali; addetti al controllo delle calorie; addetti al laboratorio controllo ed esperienza ricevitori ed operatori di turno al servizio acciaierie, ricevitori del collaudo di turno al servizio laminatoi; addetti al ritiro del materiale ai treni di laminazione e della fucinataura.

Le eventuali variazioni di cui al precedente capoverso saranno concordate tra le organizzazioni sindacali competenti, dei datori di lavoro e dei lavoratori, le quali potranno farsi assistere, rispettivamente, dai rappresentanti dell'azienda interessata e dalla Commissione Interna o da una rappresentanza di essa. Tali variazioni costituiranno, nei confronti dello o degli stabilimenti cui si riferiscono, parte integrante del presente contratto.

#### FONDERIE DI GETTI DI ACCIAIO

Nelle fonderie di getti di acciaio, intendendosi per tali quelle indicate al paragrafo C) lett. b) del capitolo « Campo di applicazione del contratto » appartengono al 1° gruppo siderurgici gli operai addetti:

- alla provvista per il rifornimento dei forni;
- alla elaborazione della colata (dalla carica alla colata in secchia);
- alla colata in secchia e al riempimento delle forme;
- al servizio fosse;
- alla preparazione elettrodi;
- ai servizi idraulici e di ventilazione;
- alle caldaie e alle scorie;
- alla sorveglianza delle prove chimiche e meccaniche, esclusi quelli dei servizi generali;
- al controllo delle calorie;
- al laboratorio controllo ed esperienze;
- al passaggio piazzale dei getti e dei lingotti;
- muratori, elettricisti, fabbri e meccanici addetti stabilmente all'esercizio delle operazioni di cui sopra.

#### Art. 45.

##### Minimi di paga oraria.

I minimi di paga base oraria sono quelli riportati nelle tabelle.

#### Art. 46.

##### Paghe di posto degli operai siderurgici.

Gli operai del 1° gruppo direttamente addetti alle produzioni e procedimenti di cui al paragrafo C) del « Campo di applicazione del contratto » sono retribuiti con la paga base di posto della piazza di lavoro alla quale sono di volta in volta adibiti, fermo restando quanto disposto ai comma 6 e seguenti dell'art. 14 (Passaggio temporaneo di mansioni).

Uguale criterio viene adottato per gli operai del 1° gruppo addetti ai servizi ausiliari specificati nell'art. 44 (Suddivisione delle maestranze siderurgiche) semprechè partecipino al cottimo collettivo della relativa squadra di produzione siderurgica, nonchè per i gassisti, addetti al servizio di finitura ed al passaggio al piazzale dei lingotti, delle barre, dei laminati, dei profilati, dei trafilati e dei fucinati anche se non partecipanti al cottimo collettivo della squadra di produzione siderurgica.

Le paghe basi di posto per le piazze di lavoro sono quelle derivanti dalla precedente regolamentazione contrattuale modificate in virtù degli accordi salariali di carattere generale, di eventuali accordi aziendali o di atti unilaterali dell'azienda.

La paga base di posto non dovrà, per la manovalanza, essere in ogni caso inferiore:

— al minimo di paga base contrattuale per la categoria del manovale specializzato del secondo gruppo, per la manovalanza che fa parte della squadra di produzione siderurgica;

— al minimo di paga base contrattuale del manovale comune del secondo gruppo per la manovalanza che non fa parte della squadra di produzione siderurgica.

Entro due mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i prospetti riportanti tali paghe basi di posto saranno depositati da ogni stabilimento siderurgico presso l'Organizzazione industriale competente per territorio, che provvederà a darne copia alle corrispondenti Organizzazioni dei lavoratori.

Le Associazioni locali dei lavoratori si incontreranno entro il mese successivo alla data stabilita per la rimessa dei prospetti predetti, con la corrispondente Associazione degli industriali per redigere, nei confronti di ogni singolo stabilimento siderurgico, il verbale che riporterà l'elenco delle paghe basi orarie di posto e relative quote di contingenza vigenti in quel momento per tutti gli esercizi rientranti nelle attività del 1° gruppo. Tale verbale sarà vistato dalle Federazioni Nazionali di Categoria.

Nel caso di installazione di nuovi impianti o di modifiche a

squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'art. 12 per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto art. 12.

#### Art. 48.

##### Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici.

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'art. 10 Parte IV (Comune) del presente contratto.

#### Art. 49.

##### Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici.

L'azienda deve provvedere alla sostituzione dell'operaio componente la squadra di produzione (laminatoi, forni, fucinatura), che fosse assente.

Ove ciò eccezionalmente non possa avvenire ed i restanti operai della squadra provvedano a ripartirsi il lavoro dell'assente, la retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata allo stesso verrà ripartita tra gli operai della squadra che hanno partecipato al lavoro in sostituzione dell'operaio assente.

##### CHIARIMENTO A VERBALE.

L'eccezionale impossibilità di cui al secondo comma del precedente art. 49 non può protrarsi, per lo stesso operaio, oltre il giorno di lavoro in cui si verifica l'assenza.

#### Art. 50.

##### Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

1) Si considerano rientranti fra detti lavoratori esclusivamente i seguenti: autisti - motoscafisti - cavallanti - stallieri - infer-

mieri - addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento - addetti al servizio estinzione incendi - fattorini - uscieri - inservienti - custodi - portinai - guardiani diurni e notturni.

2) Detti lavoratori possono essere assunti per l'orario normale di lavoro o per un orario giornaliero di 9 o 10 ore.

L'orario normale massimo di lavoro non potrà comunque superare le 10 ore giornaliere e le 60 ore settimanali.

Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località dei veicoli da essi condotti o trasportati, saranno stabilite, mediante accordi aziendali, per le giornate di servizio fuori del Comune, sede dello stabilimento, paghe giornaliere comprensive di un forfait di lavoro straordinario.

Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, continueranno ad essere regolate da accordi particolari; gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

3) Ai predetti lavoratori, assunti per l'orario normale di lavoro giornaliero o che di fatto già effettuino tale orario, viene corrisposta la retribuzione della categoria nella quale il lavoratore è incasellato.

Qualora a questi lavoratori fossero richieste ore di lavoro in più delle 8 queste vengono retribuite col trattamento di straordinario previsto dall'art. 12.

4) Ai predetti lavoratori assunti per un orario giornaliero rispettivamente di 9 o 10 ore, viene corrisposta la seguente retribuzione giornaliera:

— per orario di 9 ore: 8 ore intere e un'ora al 50 % di retribuzione della categoria nella quale il lavoratore è incasellato (paga di fatto, contingenza, eventuali incentivi, ecc.);

— per orario di 10 ore: 8 ore intere e 2 ore al 50 % di retribuzione della categoria nella quale il lavoratore è incasellato (paga di fatto, contingenza, eventuali incentivi, ecc.).

Le eventuali ore di lavoro in più delle 9 o delle 10 ore, rispettivamente, verranno compensate con le maggiorazioni di straordinario di cui all'art. 12 del presente contratto.

Nei riguardi dei lavoratori che nell'ambito di 9 o 10 ore di servizio giornaliero svolgono con carattere di normalità un'attività equiparabile a 8 ore di attività, viene a cessare il particolare trattamento di cui al primo comma del presente paragrafo e si applica il trattamento normale vigente per gli operai di produzione con la corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario di cui al citato art. 12, per la 9<sup>a</sup> o per la 9<sup>a</sup> e 10<sup>a</sup> ora.

I lavoratori che ritengono di trovarsi nelle condizioni previste dal precedente comma faranno richiesta al datore di lavoro che venga loro riconosciuto il corrispondente trattamento.

Per la eventuale contestazione si seguirà la normale procedura, restando inteso che, in ogni caso, la definizione della contestazione modificativa della situazione in atto sarà operante dal giorno in cui è stata formulata la richiesta, con esclusione di qualsiasi applicazione retroattiva rispetto alla data suddetta.

Ai fini di tutti gli istituti contrattuali, la retribuzione oraria si ricava dividendo la retribuzione giornaliera per 8 1/2 in caso di orario giornaliero di 9 ore e per 9 in caso di orario giornaliero di 10 ore. Peraltro le ferie verranno retribuite con la retribuzione giornaliera.

5) Ai lavoratori per i quali l'orario normale di lavoro è fissato in 9 o in 10 ore giornaliere, è garantita la continuità di questo orario e le eventuali modifiche a questo orario di lavoro debbono essere comunicate per iscritto con un mese di preavviso.

Durante il mese di preavviso, a questi lavoratori viene corrisposta la stessa paga, anche se viene ad essi fatto effettuare un orario inferiore.

6) I lavoratori di cui al precedente paragrafo 1) sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

#### Uomini

A. (corrispondente agli operai specializzati): autisti esterni meccanici; motoscafisti; infermieri patentati; addetti alle cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dello stabilimento) che eseguono lavori di riparazione in dette cabine.

B. (corrispondente agli operai qualificati): autisti non meccanici; addetti alle cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica che sono fuori dello stabilimento; infermieri autorizzati; addetti al servizio estinzione incendi.

C. (corrispondente ai manovali specializzati): tutti gli uomini di cui al precedente paragrafo 1) non compresi nei raggruppamenti A. e B.

Portieri; guardiani diurni e notturni; fattorini: possono essere classificati nel raggruppamento B. o nel raggruppamento C. Eventuali contestazioni riguardanti tale classificazione saranno esaminate tra la Direzione e la Commissione Interna ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 10 (Reclami e controverse) della Parte IV (Comune) del presente contratto.

#### Donne

D. (corrispondente alle donne di I): infermiere patentate.

E. (corrispondente alle donne di II): tutte le altre donne addette alle mansioni indicate nel paragrafo 1).

7) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda oltre a quanto previsto dall'art. 1 (assunzione) deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al paragrafo 1) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga giornaliera.

8) In riferimento all'art. 24 ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

9) Fermo restando l'art. 11 della Parte IV (Comune), il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE SUL PARAGRAFO 6

Con la norma di cui al comma 5° del paragrafo 6), le parti non hanno inteso innovare nella situazione di fatto dei portieri, capituono e fattorino che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

#### Art. 51.

##### Trasferte.

1) Agli operai in trasferta competerà il seguente trattamento:

1) La corresponsione dell'indennità per il pasto meridiano previsto dal paragrafo V) e ciò quando, considerato l'intervallo meridiano che la ditta loro concede tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che gli operai stessi, usando dei normali mezzi di trasporto, ove rientrassero nello stabilimento laboratorio o cantiere, per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, abbiano un periodo di tempo per consumare il pasto inferiore a 40 minuti od al minore tempo concesso agli altri operai dello stabilimento di origine per la consumazione del pasto.

Agli effetti del presente paragrafo l'intervallo meridiano suddetto non potrà superare le due ore e pertanto per ogni intervallo che verrà concesso in misura superiore non sarà considerata la parte eccedente le due ore.

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità in argomento qualora gli operai, partecipando normalmente alla mensa aziendale, possano consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sono stati comandati a lavorare senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbero incontrata nella prima mensa.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino alla concorrenza dell'indennità per il pasto meridiano previsto al paragrafo V).

b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo, ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione di macchine di ufficio e radio.

2) La corresponsione per il pasto serale prevista al paragrafo V), quando gli operai non possano, usando dei mezzi normali di trasporto, rientrare nella propria abitazione entro le ore 22 oppure entro il maggior tempo in cui rientrerebbero partendo dallo stabilimento di origine, alla fine del loro orario normale.

3) La corresponsione dell'indennità per il pernottamento prevista al paragrafo V), quando gli operai usando dei normali mezzi di trasporto non possano rientrare nella propria abitazione entro le ore 24, oppure entro il maggior tempo in cui vi rientrerebbero partendo dallo stabilimento di origine alla fine del loro orario normale.

4) La corresponsione dell'intera indennità di trasferta giornaliera, di cui al paragrafo IV, quando si verificano unitamente le condizioni previste ai paragrafi precedenti.

II - Il presente articolo non si applica nei confronti degli operai:

a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili.

Per questi operai i minimi di paga base contrattuali si considerano aumentati del 30 %.

Nei confronti di tali operai troveranno però applicazione le disposizioni di cui:

— al paragrafo VI, secondo e terzo capoverso, nel senso che in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il detto 30 % del minimo di paga base contrattuale nei limiti previsti da tale paragrafo nonché il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto occorrenti nei casi previsti dal paragrafo stesso;

— ai paragrafi XIII; XIV; XV per quest'ultimo nel senso che la maggiorazione per le zone malariche verrà computata sul 30 % del minimo di paga contrattuale.

Agli stessi dovranno naturalmente essere rimborsate le eventuali spese di trasporto incontrate.

Tale eccezione non è tuttavia applicabile agli operai che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri dell'azienda.

La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle Associazioni sindacali provinciali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del Lavoro competente.

III) - Per gli operai che vengono inviati a prestare la loro opera presso altri stabilimenti della stessa Azienda dalla quale dipendono (ivi compresi: laboratori, cantieri navali, navi, campi di volo e collaudo), quando tali stabilimenti siano situati nell'ambito dello stesso Comune ove trovasi lo stabilimento per il quale sono stati assunti o presso il quale sono stati effettivamente trasferiti, le Organizzazioni provinciali determineranno, con contratti da stipularsi azienda per azienda, quando ricorrono gli estremi per i quali gli operai vengano considerati in trasferta in relazione a particolari disagi ed oneri ai quali gli operai stessi siano sottoposti e stabiliranno altresì il trattamento da farsi eventualmente in deroga a quello stabilito dal presente articolo.

IV) - L'indennità di trasferta giornaliera da corrispondersi agli operai comandati in trasferta ai sensi del paragrafo I) punto 4), non dovrà essere inferiore ai minimi sotto indicati:

a) per gli operai addetti ai lavori:

1) di carpenteria, come ad esempio; montaggio e posa in opera di ponti, di capriate, di tettoie, di pensiline, di capannoni, di tralicci, di serbatoi (limitatamente al montaggio dei cassoni);

2) di palificazione, di stesura di fili o cavi: per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili;

— operai specializzati e qualificati . . . . . L. 1.250

— altre categorie di operai . . . . . L. 1.085

b) per gli operai addetti ai lavori:

1) - di riparazione e manutenzione di macchinari (escluse le macchine motrici) per l'agricoltura, l'estrazione e trattamento di minerali e pietre, l'edilizia;

2) di installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, di refrigerazione, di aereazione, di essiccazione, idraulici, sanitari, di lavanderie e cucine, elettrici (escluse le centrali, le macchine motrici, le cabine elettriche, i quadri di comando, gli apparecchi di segnalazione complessi e le installazioni a bordo di navi), di trivellazione e sondaggio;

3) di montaggio e posa in opera di serramenti, di barriere e simili per ferrovie, di scambi e segnali (esclusi i relativi apparecchi di manovra automatici);

— operai specializzati e qualificati . . . . . L. 1.380

— altre categorie di operai . . . . . L. 1.270

c) per gli operai addetti all'esecuzione di tutti gli altri lavori non rientrati in quelli di cui alle lettere a) e b);

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| — operai specializzati . . . . .      | L. 1.850 |
| — operai qualificati . . . . .        | L. 1.600 |
| — altre categorie di operai . . . . . | L. 1.325 |

A partire dal 10 marzo 1956, ad ogni variazione di un punto della scala mobile, gli importi minimi come sopra determinati della trasferta giornaliera aumenteranno di L. 7 (sette) giornaliere per gli operai specializzati e qualificati e di L. 6 (sei) giornaliere per le altre categorie.

Quando non esistano per l'operaio possibilità di procurarsi i mezzi di mensa e di pernottamento, la ditta dovrà provvedervi e corrisponderà all'operaio soltanto il 20 % dei minimi sopra indicati a titolo di rimborso spese varie.

V) . L'indennità di vitto per ogni pasto, meridiano e serale, è pari ad un terzo dei minimi di cui al paragrafo IV).

L'indennità di pernottamento è pari ad un terzo della indennità di cui al paragrafo IV).

VI) - L'indennità di trasferta giornaliera di cui al paragrafo IV) sarà corrisposta ininterrottamente per tutti i giorni interi di assenza dell'operaio dalla sede, compresi i festivi ed i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla sua volontà e sarà computata dall'ora di partenza.

In caso di infortunio o malattia l'indennità stessa verrà corrisposta per un periodo massimo di giorni dieci, al termine dei quali l'operaio potrà richiedere di tornare in sede con diritto al rimborso delle sole spese per i mezzi di trasporto occorrenti ed all'indennità per gli eventuali pernottamenti necessari.

Qualora invece l'operaio venga ricoverato in ospedale o istituto di cura, l'indennità di trasferta sarà corrisposta fino al giorno in cui viene ricoverato, fermo restando il diritto al rimborso delle spese per i mezzi di trasporto occorrenti ed all'indennità per gli eventuali pernottamenti necessari per il viaggio di ritorno;

VII) - Per l'operaio comandato in trasferta ai sensi del paragrafo I) il tempo di viaggio verrà retribuito come segue:

a) corresponsione della sua paga base per tutto il periodo coincidente con l'orario normale giornaliero dell'operaio nello stabilimento, cantiere o laboratorio per il quale è stato assunto o presso il quale è stato effettivamente trasferito;

b) per il tempo non rientrante nel paragrafo a), previa deduzione del tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento e dallo stesso rientrare nella sua abitazione, la corresponsione di una indennità di disagio pari al:

- 40 % della sua paga base, per le ore diurne;
- 60 % della sua paga base, per le ore notturne, intendendosi

per tali, ai soli effetti del presente paragrafo, quelle comprese tra le 22 e le ore 6.

Nel caso in cui l'operaio percepisca tale indennità di disagio per le ore notturne e non abbia a sostenere spese di pernottamento, non avrà diritto alla indennità di pernottamento di cui al paragrafo V).

Qualora il viaggio per raggiungere la località di lavoro si effettui a bordo di navi si applicherà soltanto il trattamento previsto alla lettera a).

Nel caso di cui al punto 1), paragrafo I), quando l'operaio non ha diritto alla corresponsione dell'indennità per il pasto meridiano, il tempo di viaggio impiegato dall'operaio per rientrare in sede allo scopo di consumare il pasto e per ritornare sul lavoro, sarà retribuito come al punto b) del presente paragrafo, previa deduzione di mezz'ora.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato alla ditta per il necessario riscontro agli effetti della liquidazione.

Le disposizioni del presente paragrafo non si applicano per gli operai il cui lavoro consiste nel condurre od accompagnare e collaudare mezzi di trasporto e ciò quando il loro compenso sia già prestabilito in rapporto a tale attività.

Il pagamento del tempo di viaggio compete, nelle misure e modalità sopra indicate, agli operai comandati in trasferta, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno diritto alle indennità fissate al paragrafo I).

VIII) - La retribuzione oraria dell'operaio in trasferta, qualora si tratti di operaio retribuito ad economia, non potrà essere inferiore a quella di fatto percepita quando lavora nello stabilimento.

L'operaio retribuito a cottimo nello stabilimento, qualora in trasferta sia passato ad economia, avrà diritto alla sua paga base maggiorata del 15 % — comprensivo del 4 % di cui all'art. 2 della Parte IV (Comune) — e in ogni caso di una percentuale non inferiore al minimo di cottimo contrattuale.

IX) - L'operaio comandato in trasferta dovrà attenersi alle disposizioni impartite dalla ditta per quanto riguarda l'uso dei mezzi di trasporto dalla località ove ha sede lo stabilimento o laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o presso il quale è stato effettivamente trasferito, a quella nella quale è stato comandato a lavorare.

La spesa per i mezzi di trasporto è a carico della ditta. In mancanza di mezzi di trasporto pubblici e quando l'operaio debba usare la propria bicicletta, gli verrà corrisposta una particolare indennità di L. 8 per chilometro percorso, per l'uso della stessa.

X) - Agli operai in trasferta ai sensi del paragrafo I) saranno anticipate le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e corrisposti adeguati anticipi settimanali in conto dell'indennità di trasferta giornaliera.

Agli operai stessi verrà rimesso il salario nel giorno in cui si effettua la paga nello stabilimento o laboratorio o cantiere dal quale dipendono. Gli operai potranno però d'accordo con l'azienda, delegare un proprio familiare per la riscossione presso gli Uffici dell'Azienda della retribuzione spettante per le ore di lavoro compiute.

XI) - Per gli operai in trasferta continueranno a valere le condizioni salariali della provincia ove ha sede lo stabilimento o laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o presso il quale sono stati effettivamente trasferiti. Essi potranno essere muniti dalla ditta del foglio di presenza sul quale il Cliente registrerà le ore di lavoro effettuate.

Gli operai dovranno rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente se non siano stati esplicitamente autorizzati dalla ditta dalla quale dipendono o dai suoi incaricati.

XII) - L'operaio in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro ed alle istruzioni impartite dalla ditta per quanto attiene all'esecuzione del lavoro cui è adibito.

L'operaio, secondo le disposizioni che verranno impartite dalla ditta da cui dipende, dovrà provvedere alla registrazione del materiale che gli è dato in consegna, delle ore di lavoro compiute e ad inviare i rapporti periodici che fossero richiesti dalla ditta sull'andamento del lavoro, semprechè non vi sia altro dipendente della ditta incaricato di eseguire questi compiti.

XIII) - Agli operai che ne facciano richiesta e compatibilmente con le esigenze del lavoro, potranno essere concessi dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e indennità.

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio abbia durata superiore a cinque mesi, la ditta concederà, a richiesta dell'operaio stesso, una licenza minima di tre giorni oltre il tempo di viaggio, dietro rimborso delle spese per i mezzi di trasporto occorrenti, con esclusione di ogni altro indennizzo. Il periodo di godimento della licenza sarà stabilito in relazione alle esigenze del lavoro.

In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai genitori, figli e fratelli dell'operaio, la ditta dovrà, a richiesta del lavoratore in trasferta, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i

mezzi di trasporto occorrenti, con esclusione di ogni altro indennizzo.

Le spese per i mezzi di trasporto saranno rimborsate fino alla concorrenza di quelle necessarie per recarsi in sede.

XIV) - L'eventuale tassa di soggiorno e le spese postali e varie sostenute per conto della ditta saranno da questa rimborsate.

XV) - Agli operai comandati in trasferta in località malariche ufficialmente riconosciute verrà corrisposta una maggiorazione del 15 % sui minimi di trasferta di cui al paragrafo IV).

XVI) - Le parti sono d'accordo che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute dai singoli.

PREMIO DI ANZIANITA'

Tabella prontuario per la corresponsione del premio di anzianità agli operai dell'industria metalmeccanica, ai sensi dell'art. 21 del Contratto Nazionale 21-6-1956.

| Anno di assunzione | Anno di maturazione del premio | Ammontare del premio in ore | Anno di maturazione del premio | Ammontare del premio in ore | Anno di maturazione del premio | Ammontare del premio in ore |
|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1901               | 1948                           | 250                         | —                              | —                           | 1952                           | 125                         |
| 2-3                | »                              | 250                         | —                              | —                           | 1953                           | 125                         |
| 4-5                | »                              | 250                         | —                              | —                           | 1954                           | 125                         |
| 6-7                | »                              | 250                         | —                              | —                           | 1955                           | 125                         |
| 8-9                | »                              | 250                         | —                              | —                           | 1956                           | 125                         |
| 1910-1             | »                              | 250                         | —                              | —                           | 1957                           | 125                         |
| 2-3                | »                              | 250                         | —                              | —                           | 1958                           | 125                         |
| 4-5                | »                              | 125                         | 1949                           | 125                         | 1959                           | 125                         |
| 6-7                | »                              | 125                         | 1950                           | 125                         | 1960                           | 125                         |
| 8-9                | »                              | 125                         | 1951                           | 125                         | 1961                           | 125                         |
| 1920-1             | »                              | 125                         | 1952                           | 125                         | 1962                           | 125                         |
| 2-3                | »                              | 125                         | 1953                           | 125                         | 1963                           | 125                         |
| 4                  | »                              | 125                         | 1949                           | 125                         | 1959                           | 125                         |
| 5                  | »                              | 63                          | 1949                           | 125                         | 1959                           | 187                         |
| 6-7                | »                              | 63                          | 1950                           | 125                         | 1960                           | 187                         |
| 8-9                | »                              | 63                          | 1951                           | 125                         | 1961                           | 187                         |
| 1930-1             | »                              | 63                          | 1952                           | 125                         | 1962                           | 187                         |
| 2-3                | »                              | 63                          | 1953                           | 125                         | 1963                           | 187                         |
| 4                  | »                              | 63                          | 1949                           | 125                         | 1959                           | 187                         |
| 5                  | —                              | —                           | 1949                           | 125                         | 1959                           | 250                         |
| 6-7                | —                              | —                           | 1950                           | 125                         | 1960                           | 250                         |
| 8-9                | —                              | —                           | 1951                           | 125                         | 1961                           | 250                         |
| 1940-1             | —                              | —                           | 1952                           | 125                         | 1962                           | 250                         |
| 2-3                | —                              | —                           | 1953                           | 125                         | 1963                           | 250                         |
| 1944               | —                              | —                           | 1954                           | 125                         | 1964                           | 250                         |
| 5                  | —                              | —                           | 1955                           | 125                         | 1965                           | 250                         |
| 6                  | —                              | —                           | 1956                           | 125                         | 1966                           | 250                         |
| 7                  | —                              | —                           | 1957                           | 125                         | 1967                           | 250                         |
| 8                  | —                              | —                           | 1958                           | 125                         | 1968                           | 250                         |
| 9                  | —                              | —                           | 1959                           | 125                         | 1969                           | 250                         |
| 1950               | —                              | —                           | 1960                           | 125                         | 1970                           | 250                         |
| 1                  | —                              | —                           | 1961                           | 125                         | 1971                           | 250                         |
| 2                  | —                              | —                           | 1962                           | 125                         | 1972                           | 250                         |
| 3                  | —                              | —                           | 1963                           | 125                         | 1973                           | 250                         |
| 4                  | —                              | —                           | 1964                           | 125                         | 1974                           | 250                         |
| 5                  | —                              | —                           | 1965                           | 125                         | 1975                           | 250                         |

CATEGORIA  
SPECIALE

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
Report edellacontrattazione.it



PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE

PER GLI APPARTENENTI

ALLA CATEGORIA SPECIALE

SOMMARIO

*Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it*

|   |                   |
|---|-------------------|
| <i>Criteria di appartenenza . Assunzione . Periodo di prova . Passaggio dalla qualifica operaia alla categoria speciale . . . . .</i>   | <i>Pag. 67-69</i> |
| <i>Orario di lavoro . Lavoro straordinario, notturno e festivo . Sospensione o riduzione dell'orario di lavoro . Recuperi . Aumenti periodici di anzianità . Ferie . Trattamento in caso di malattia e infortunio . . . . .</i>                   | <i>» 70-74</i>    |
| <i>Preavviso di licenziamento e di dimissioni . Indennità di anzianità in caso di dimissioni . Indennità di anzianità di licenziamento . Provvedimenti disciplinari . Condizioni di miglior favore . Minimi di retribuzione mensile . . . . .</i> | <i>» 74-78</i>    |

**Art. 1.**  
**Criteri di appartenenza.**

Ai lavoratori che appartengono alla categoria speciale specificata nel comma seguente si conviene di applicare, dal momento in cui si trovano effettivamente nelle condizioni fissate nei commi seguenti, il trattamento previsto dai successivi articoli della presente regolamentazione, fermo restando, per tutto quanto non contemplato, il riferimento al trattamento previsto dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge con L. 18 marzo 1926, n. 562, sul rapporto di impiego privato senza pregiudizio dello stato giuridico dei lavoratori stessi. L'anzianità utile agli effetti di tale trattamento decorre dal giorno dell'assunzione e, per i lavoratori in servizio, dal 1° gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia settentrionale e dal 1° aprile 1946 nelle provincie dell'Italia centro-meridionale e insulare, salvo l'aggiunta delle maggiori anzianità convenzionali previste dai seguenti articoli.

Hanno diritto a tale trattamento quei lavoratori che:

- a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi;
- b) abbiano mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;
- c) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere a), b) e c) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa appartengono alla prima categoria: il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldamento, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc.; appartengono alla seconda categoria: il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il caposciera, il capo fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

**Art. 2.**  
**Assunzione.**

L'assunzione 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 per iscritto al lavoratore con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica di appartenente alla categoria speciale, la categoria alla quale è assegnato, le mansioni e la relativa retribuzione iniziale.

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

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

**Art. 3.**  
**Periodo di prova.**

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore ad un mese. Qualora la prova venisse fissata per un periodo inferiore ad un mese o non venisse richiesta, ciò dovrà risultare da atto scritto. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

Non è ammessa la protrazione o la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto al comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni successivi all'inizio della malattia.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa al periodo di servizio prestato. Tale retribuzione, in difetto di preventiva pattuizione, non dovrà comunque essere inferiore a quella dallo stesso percepita come appartenente alla categoria speciale nell'azienda precedente e risultate dal libretto di lavoro.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale il lavoratore 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, il lavoratore s'intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere

la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

**Art. 4.**

**Passaggio dalla qualifica operaia alla categoria speciale.**

In caso di passaggio alla categoria speciale nella stessa azienda, l'operaio ha diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo, con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre di una maggiore anzianità convenzionale, ai soli effetti del computo della indennità di anzianità in caso di licenziamento, pari al 20 % dell'anzianità maturata con la qualifica di operaio nella stessa azienda.

Agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni, indennità di anzianità in caso di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata come operaio verrà computata per il 50 %.

Per quanto concerne il premio di anzianità di cui all'art. 21 della parte I (operai), all'operaio passato alla categoria speciale verranno corrisposti, al momento in cui si sarebbe concretato il diritto al premio intero, cumulando l'anzianità da operaio e quella nella categoria speciale, tanti decimi dell'importo del premio — relativo al primo o al secondo decennio a seconda che il passaggio abbia interrotto la maturazione del primo o del secondo decennio di anzianità di servizio — per quanti sono gli anni di anzianità di servizio maturati da operaio. Sono esclusi bene inteso i periodi per i quali vengono calcolati gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 9.

L'importo del premio viene determinato in base alla retribuzione globale vigente nell'azienda — al momento del concretarsi del diritto al premio — per la categoria operaia dalla quale proviene il lavoratore.

**CHIARIMENTI A VERBALE**

1°) Le parti si danno atto che la disposizione relativa al premio di anzianità è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 21 della parte I (operai) per cui il diritto al premio si concreta solo alla scadenza dell'intero termine.

2°) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore, con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo si applicano le norme di cui all'art. 17 (condizioni di miglior favore).

3°) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato come operaio, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferi-

mento alla anzianità aziendale, indipendentemente da eventuali passaggi di categoria (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

**Art. 5.**  
**Orario di lavoro.**

Si intende riportata la norma dell'art. 8 della parte III (impiegati).

**CHIARIMENTO A VERBALE**

Le parti si danno atto che la norma di cui al penultimo comma dell'art. 8 parte III (impiegati) si applica anche alla regolamentazione dei turni negli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto.

**Art. 6.**  
**Lavoro straordinario, notturno e festivo.**

Per tale istituto si applicano le norme dell'art. 12 della parte I (operai) con le seguenti variazioni:

Le percentuali di maggiorazione di cui alla tabella contenuta nell'articolo stesso sono computate sulla quota oraria della retribuzione di fatto costituita dal minimo contrattuale di categoria più gli aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, indennità di contingenza, percentuale minima del 4 % di cui all'art. 2 (forme di retribuzione) della parte IV (comune).

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

**Art. 7.**  
**Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro (\*).**

Si intende riportata la norma contenuta all'art. 9 della parte III (impiegati).

La garanzia di cui all'art. 9 della parte III (impiegati) ha per

(\*) BOZZA DI LETTERA DA INVIARE ALLE ORGANIZZAZIONI DEI LAVORATORI.

Trattative Regolamentazione Categoria Speciale Metallmeccanici - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro.

F.I.O.M. - F.I.L.M. - F.I.L.

In relazione alle trattative che si sono svolte per la regolamentazione della categoria speciale dei metallmeccanici, Vi confermiamo che la norma del secondo comma dell'art. 7 relativo al trattamento dovuto a tali lavoratori nel caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non è comunque intesa a limitare la garanzia prevista dal 1° comma dello stesso articolo.

CONFINDUSTRIA

oggetto la parte di retribuzione che, in aggiunta al trattamento praticato dalla Cassa integrazione guadagni, serve a ricostituire la intera retribuzione mensile del lavoratore.

**Art. 8.**  
**Recuperi.**

Per quanto riguarda i recuperi delle ore perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali o tra le parti interessate si conviene di non modificare la situazione in atto presso le singole aziende.

**Art. 9.**  
**Aumenti periodici di anzianità.**

Per gli aumenti periodici di anzianità agli appartamenti alla categoria speciale si intende riportata la norma contenuta nell'art. 15 - parte III (impiegati).

**Norma transitoria**

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati prima del 14-6-1952 sono — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto — consolidati nelle seguenti somme, comprendenti le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14-6-1952 (art. 3) e 12-6-1954 (art. 8):

| Categorie             | ex I Zona |       | ex II Zona |       | ex III Zona |       | ex IV Zona |       |
|-----------------------|-----------|-------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|
|                       | uomini    | donne | uomini     | donne | uomini      | donne | uomini     | donne |
| 1 <sup>a</sup> Categ. | 1.755     | 1.495 | 1.705      | 1.455 | 1.665       | 1.425 | 1.635      | 1.400 |
| 2 <sup>a</sup> »      | 1.155     | 990   | 1.125      | 960   | 1.100       | 945   | 1.080      | 925   |

**Art. 10.**  
**Ferie.**

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto pari a:

- 15 gg. per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;
- 20 » » » » » da oltre 5 e fino a 12 anni comp.
- 25 » » » » » da oltre 12 e fino a 20 anni comp.
- 28 » » » » » oltre 20 anni compiuti.

L'anzianità di servizio maturata nella qualità operaia per il periodo precedente a quello dell'attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

Per le rimanenti norme relative alle ferie valgono le norme dell'art. 19 della corrispondente regolamentazione per gli impiegati con il seguente chiarimento:

Le dizioni del 1° comma « oltre 5 anni e fino a 12 anni compiuti », « oltre 12 anni e fino ai 20 anni compiuti » e « oltre i 20 anni compiuti » significano che il lavoratore acquisisce il diritto al godimento di 20, 25 e 28 giorni di ferie rispettivamente dopo 5 anni e un giorno, 12 anni e un giorno, 20 anni e un giorno di anzianità, fermo restando che per i primi cinque periodi feriali vale lo scaglione di 15 giorni, per i successivi sette periodi lo scaglione di 20 giorni, per gli ulteriori otto lo scaglione di 25 giorni.

#### DI CHIARAZIONE A VERBALE

Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore, con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 17 (condizioni di miglior favore).

#### Art. 11.

##### Trattamento in caso di malattia e infortunio.

In caso di malattia il lavoratore 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 da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) sei mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) nove mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni compiuti;
- c) dodici mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Il lavoratore 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 tre mesi successivi;
- per le anzianità di cui al punto b):

intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

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

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore 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 le anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti:  
mesi  $6 + 3 = 9$  di cui tre mesi ad intera retribuzione globale e mesi  $4 \frac{1}{2}$  a metà retribuzione globale;
- b) per le anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino a 10 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  $7 \frac{1}{2}$  a metà retribuzione globale;
- c) per le anzianità di servizio oltre i 10 anni:  
mesi  $12 + 6 = 18$  di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi  $10 \frac{1}{2}$  a metà retribuzione globale.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale il lavoratore, 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 dalla legge;

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

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento indicato nei precedenti comma fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore 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 al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

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

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia o di infortunio valgono per gli appartenenti alla categoria speciale le norme che disciplinano tale materia.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte degli Istituti previdenziali e assistenziali oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Per l'eventuale periodo di infortunio o malattia professionale, eccedente quello di cui ai punti a), b) e c) il lavoratore percepirà il trattamento assicurativo nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto. L'assenza per malattia od infortunio non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, 13<sup>a</sup> mensilità, ecc.).

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

L'anzianità di servizio maturata anteriormente alla data di attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria speciale sarà considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

**Art. 12.**

**Preavviso di licenziamento e di dimissioni.**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

| Anzianità di servizio  | Periodo di preavviso |                     |
|--|----------------------|---------------------|
|  | 1 <sup>a</sup> cat.  | 2 <sup>a</sup> cat. |
| Per coloro che, avendo superato il periodo di prova, abbiano un'anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti . . | mezzo mese           | mezzo mese          |
| Lavoratori che abbiano un'anzianità di servizio oltre 2 e fino a 5 anni compiuti . . . . .                       | 1 mese e mezzo       | 1 mese              |
| Lavoratori che abbiano un'anzianità di servizio oltre 5 e fino a 15 anni compiuti . . . . .                      | 2 mesi               | 1 mese e mezzo      |
| Lavoratori che abbiano un'anzianità di servizio oltre 15 anni compiuti . . .                                     | 2 mesi e mezzo       | 2 mesi              |

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

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

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore 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.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo 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.

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

L'anzianità di servizio maturata da operaio anteriormente alla data di attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria speciale sarà considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

**Art. 13.**

**Indennità di anzianità in caso di dimissioni.**

Al lavoratore dimissionario l'azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sotto indicate dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 14:

- 50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;
- 75 % per anzianità di servizio da oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;
- 100 % per anzianità di servizio superiore a 8 anni compiuti.

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. 11, nonchè alle lavoratrici dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia per il periodo precedente a quello della attribuzione della categoria speciale è considerata utile nella misura del 50 % agli effetti della individuazione delle percentuali di cui al primo comma del presente articolo.

**Art. 14.**

**Indennità di anzianità in caso di licenziamento.**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi dell'art. 28, lett. f) della Parte Terza (impiegati) la cui efficacia è estesa agli appartenenti alla categoria speciale a norma dell'art. 15 della presente regolamentazione, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente alla attribuzione della qualifica di appartenente alle categorie speciali e, in ogni caso, non prima del 1° gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia settentrionale e del 1° aprile 1946 nelle provincie dell'Italia centro meridionale e insulare, una indennità così regolata:

— per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 1 anno e fino a 4 anni compiuti: 15/30 della retribuzione mensile;

— per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 4 e fino a 12 anni compiuti: 20/30 della retribuzione mensile;

— per ogni anno di anzianità di servizio oltre i 12 anni compiuti: 25/30 della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. La frazione di mese di almeno quindici giorni sarà conteggiata per mese intero.

Ai fini dell'indennità di cui al presente articolo, l'anzianità di servizio maturata anteriormente alla data di attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria speciale sarà considerata utile nella misura del 20 %.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo anno, o, se il lavoratore non abbia compiuto un anno di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

**CHIARIMENTO A VERBALE.**

Quando sia costituita una condizione individuale di miglior favore, con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 17 (condizioni di miglior favore).

**Art. 15.**

**Provvedimenti disciplinari.**

Si intende riportata la norma dell'art. 28 - parte III (impiegati).

**CHIARIMENTO A VERBALE.**

Per quanto riguarda le norme disciplinari, le parti, avendo stabilito, in considerazione delle funzioni esercitate dagli appartenenti alla categoria speciale, di far riferimento alle norme previste nella parte III (impiegati), hanno riconosciuto che le esemplificazioni delle infrazioni disciplinari previste per gli altri lavoratori regolati dalla parte I, possono essere considerate applicabili per analogia anche agli appartenenti alla categoria speciale.

**Art. 16.**

Per i seguenti istituti si intendono riportate le norme contenute nei rispettivi articoli della parte I (operai):

|   |         |
|---|---------|
| — Passaggio temporaneo di mansioni  | Art. 14 |
| — Donne adibite a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili | » 15    |
| — Indennità per disagiata sede  | » 22    |
| — Igiene e sicurezza del lavoro   | » 23    |
| — Indumenti di lavoro   | » 24    |
| — Consegna e conservazione utensili e materiali                           | » 34    |

Per i seguenti istituti si intendono riportate le norme contenute nei rispettivi articoli della parte III (impiegati):

|   |         |
|---|---------|
| — Festività                                     | Art. 11 |
| — Corresponsione della retribuzione             | » 17    |
| — Tredicesima mensilità                         | » 20    |
| — Congedo matrimoniale                          | » 23    |
| — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio | » 24    |
| — Servizio militare                             | » 25    |
| — Doveri  | » 26    |
| — Assenze e permessi                            | » 27    |
| — Provvedimenti disciplinari                    | » 28    |

Per i seguenti istituti si intendono riportate le norme contenute nei rispettivi articoli della parte I (operai) e della parte III (impiegati) il cui testo è identico nelle due parti predette del contratto.

|  | Parte I<br>(Operai) | Parte III<br>(Impiegati) |
|--|---------------------|--------------------------|
| — Ammissione e lavoro delle<br>donne e dei fanciulli | Art. 2              | Art. 2                   |
| — Documenti  | » 3                 | » 3                      |
| — Riposo settimanale                                 | » 10                | » 10                     |
| — Cumulo di mansioni                                 | » 13                | » 13                     |
| — Reclami sulla retribuzione                         | » 18                | » 18                     |
| — Indennità in caso di morte                         | » 42                | » 32                     |

**Art. 17.**

**Condizioni di miglior favore.**

Per tale istituto si applicano le norme dell'art. 11 della parte IV (comune).

**CHIARIMENTI A VERBALE.**

1) Con la presente norma non si è inteso innovare alla disposizione di cui al 5° comma dell'art. 6 dell'accordo interconfederale del 30 marzo 1946 di cui si riporta il testo:

« Ferma restando la non applicabilità degli usi di cui all'art. 17 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, restano in vigore le condizioni individuali e complessive (economiche e normative) di miglior favore, anche acquisite in base a vigenti accordi sindacali, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse riconosciuta successivamente al 21 marzo 1945 ».

2) Nel complesso dei vari istituti di carattere normativo e regolamentare di cui al 2° comma dell'art. 11 . parte IV (comune) non si intendono comprese le condizioni individuali di miglior favore previste nei rispettivi chiarimenti a verbale agli artt. 4, 10 e 14 (passaggio da operaio alla categoria speciale, ferie e indennità di licenziamento).

**Art. 18.**

**Minimi di retribuzione mensile.**

I minimi di retribuzione mensile sono quelli riportati nella tabella.

---

I M P I E G A T I

---

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portale della contrattazione.it



0a | 0( aae 0^ } dae  
0 | & { ^ } d A | ^ \ cae / Aae | | cae ^ a \ | cae | } dae ae a } ^ fa

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

SOMMARIO

*Assunzione - Ammissione e lavoro donne e fanciulli - Documenti - Categorie impiegati - Passaggio da operaio a impiegato - Passaggio da categoria speciale a impiegato . . . . .* Pag. 83-86

*Periodo di prova - Orario di lavoro - Sospensione o riduzione orario di lavoro - Riposo settimanale - Festività - Lavoro straordinario, notturno, festivo - Cumulo di mansioni - Passaggio temporaneo di mansioni . . . . .* » 87-92

*Aumenti periodici di anzianità - Indennità maneggio denaro - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla retribuzione - Ferie - Tredicesima mensilità - Indennità disagiata sede - Trattamento di malattia e infortunio . . . . .* » 93-98

*Congedo matrimoniale - Gravidanza e puerperio - Servizio militare - Doveri - Assenze e permessi - Provvedimenti disciplinari . . . . .* » 100-103

*Preavviso di licenziamento e dimissioni - Indennità di anzianità per licenziamento - Indennità di anzianità per dimissioni - Indennità di morte - Retribuzione . . . . .* » 104-107

**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 provvisto;
- d) certificato di residenza.

All'impiegato potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di 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.

##### Categorie degli impiegati.

Le categorie impiegatizie, a tutti gli effetti del presente contratto, sono le seguenti:

1<sup>a</sup> CATEGORIA . Ad essa appartengono gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive o che richiedano una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti della impresa.

2<sup>a</sup> CATEGORIA . Ad essa appartengono gli impiegati di concetto, tecnici ed amministrativi.

3<sup>a</sup> CATEGORIA . Ad essa appartengono gli impiegati d'ordine, tecnici e amministrativi, distinti in due gruppi: gruppo A e gruppo B.

Appartengono al gruppo B gli impiegati d'ordine, di ambo i sessi adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

A titolo di esempio si indicano come appartenenti a questo gruppo i seguenti impiegati:

dattilografo, archivist, scritturale o copista, schedarista, comp. tometrista, lucidista, pantografista di sala disegno.

#### Art. 5.

##### Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio alla qualifica di impiegato nella stessa azienda, il lavoratore ha diritto al trattamento che, come operaio, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre di una maggiore anzianità convenzionale, ai soli effetti del computo della indennità di anzianità in caso di licenziamento, pari al 20 % dell'anzianità maturata con la qualifica di operaio nella stessa azienda.

Agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento,

preavviso di dimissioni e delle percentuali di cui al primo comma dell'art. 31 (impiegati) in caso di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata come operaio verrà computata per il 50%.

Per quanto concerne il premio di anzianità di cui all'art. 21 della parte 1<sup>a</sup> (operai), all'operaio passato alla qualifica impiegatizia verranno corrisposti, al momento in cui si sarebbe concretato il diritto al premio intero, cumulando l'anzianità da operaio con quella da impiegato, tanti decimi dell'importo del premio — relativo al primo o al secondo decennio, a seconda che il passaggio abbia interrotto la maturazione del primo o del secondo decennio di anzianità di servizio — per quanti sono gli anni di anzianità di servizio maturati come operaio. Sono esclusi bene inteso i periodi per i quali vengono calcolati gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 15.

L'importo del premio viene determinato in base alla retribuzione globale vigente nell'azienda — al momento del concretarsi del diritto al premio — per la categoria operaia dalla quale proviene il lavoratore.

##### CHIARIMENTI A VERBALE.

1) Le parti si danno atto che la disposizione relativa al premio di anzianità è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 21 della parte 1<sup>a</sup> (operai) per cui il diritto al premio si concreta solo alla scadenza dell'intero termine.

2) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore, con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 11 (condizioni di miglior favore) della parte IV (comune).

3) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato come operaio, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente da eventuali passaggi di categoria (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

#### Art. 6.

##### Passaggio dalla categoria speciale alla qualifica impiegatizia.

In caso di passaggio dalla categoria speciale alla qualifica impiegatizia, il lavoratore ha diritto al trattamento che, come appartenente alla categoria speciale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo, con la nuova quali-

fica e con il riconoscimento inoltre di una maggiore anzianità convenzionale, ai soli effetti del computo dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento, pari al 20 % dell'anzianità relativa al servizio prestato nella categoria speciale presso la stessa azienda.

Agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento, preavviso di dimissioni e delle percentuali di cui al primo comma dell'art. 31 (impiegati) in caso di dimissioni, l'anzianità per il servizio prestato nella categoria speciale verrà computata per il 50 %.

Per quanto concerne il premio di anzianità di cui all'art. 21 della parte I (operai), all'operaio passato alla categoria speciale e successivamente alla qualifica impiegatizia verranno corrisposti, al momento in cui si sarebbe concretato il diritto al premio intero, cumulando l'anzianità da operaio con quella relativa al servizio prestato nella categoria speciale e nella qualifica impiegatizia, tanti decimi dell'importo del premio — relativo al primo o al secondo decennio a seconda che il passaggio alla categoria speciale abbia interrotto la maturazione del primo o del secondo decennio di anzianità di servizio — per quanti sono gli anni di anzianità maturati come operaio. Sono esclusi bene inteso i periodi per i quali vengono calcolati gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 9 della parte II (appartenenti alla categoria speciale) e all'art. 15 . parte III (impiegati).

L'importo del premio viene determinato in base alla retribuzione globale vigente nell'azienda — al momento del concretarsi del diritto al premio — per la categoria operaia dalla quale proviene il lavoratore.

#### CHIARIMENTI A VERBALE.

1) Le parti si danno atto che la disposizione relativa al premio di anzianità è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 21 della parte I (Operai) per cui il diritto al premio si concreta solo alla scadenza dell'intero termine.

2) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore, con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo si applicano le norme di cui all'art. 11 della parte IV (condizioni di miglior favore).

3) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato come appartenente alla categoria speciale, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento alla anzianità aziendale, indipendentemente da eventuali passaggi di categoria (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

#### Art. 7. Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1<sup>a</sup> 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 né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal 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 tre 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 né 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 e 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 1<sup>a</sup> categoria, o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di

2<sup>a</sup> o di 3<sup>a</sup> 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 avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

### Art. 8.

#### 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 le 44 e fino alle 48 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, la metà della quota oraria del minimo tabellare, quota che verrà determinata dividendo lo stesso minimo 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 nove 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 otto ore giornaliere.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione con l'osservanza delle norme dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne.

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

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

#### DICHIARAZIONI A VERBALE.

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

2) Le parti dichiarano che 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 8 maggio 1953.

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.

#### NORMA TRANSITORIA.

L'applicazione della norma di cui al 2° comma del presente articolo non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti per lo stesso titolo antecedentemente al 1-6-1954, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia: tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

### Art. 9.

#### Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro.

In conformità alle norme di cui agli accordi interconfederali 30-3-1946 per il Nord, e 23-5-1946 per il Centro-Sud, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

### Art. 10.

#### 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. 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 pre-stabilito, l'impiegato 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.

(\*) Per il lavoro in giorno di domenica, vedi nota a piè di pagina dell'art. 10, parte operai.

**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 del:  
25 aprile (anniversario della Liberazione);  
1° maggio (festa del lavoro);  
2 giugno (fondazione della Repubblica);  
4 novembre (giorno della Unità Nazionale);

c) le festività di cui appresso:

- |                           |             |
|---------------------------|-------------|
| 1) Capodanno              | 1 gennaio   |
| 2) Epifania               | 6 gennaio   |
| 3) S. Giuseppe            | 19 marzo    |
| 4) Il Lunedì dopo Pasqua  | —           |
| 5) Ascensione             | —           |
| 6) Corpus Domini          | —           |
| 7) SS. Pietro e Paolo     | 29 giugno   |
| 8) Assunzione di M.V.     | 15 agosto   |
| 9) Ognissanti             | 1 novembre  |
| 10) Immacolata Concezione | 8 dicembre  |
| 11) Natale                | 25 dicembre |
| 12) S. Stefano            | 26 dicembre |

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) 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.

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 (v. art. 22), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Qualora una delle festività elencate ai punti b) c) e d) del primo comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 12 per tali prestazioni.

**Art. 12.**

**Lavoro straordinario, notturno, festivo.**

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 8 (orario di lavoro) del presente contratto e cioè 8 ore giornalieri 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 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:

|   | <i>Per lavoro<br/>non a turni</i> | <i>Per lavoro<br/>a turni</i> |
|---|-----------------------------------|-------------------------------|
| 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 (1)                                | 10 %                              | 10 %                          |
| e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)                             | 55 %                              | 55 %                          |
| f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1) | 35 %                              | 35 %                          |
| g) straordinario notturno   | 50 %                              | 40 %                          |
|   |                                   | (prime 2 ore)                 |
|   |                                   | 45 %                          |
|   |                                   | (ore success.)                |

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

|  |      |      |
|--|------|------|
| h) notturno festivo  | 60 % | 55 % |
| i) notturno festivo con riposo compensativo (1)                            | 35 % | 30 % |
| l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)                         | 75 % | 65 % |
| m) straordinario notturno festivo con riposo compens. (oltre le 8 ore) (1) | 55 % | 50 % |

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria del minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, indennità di contingenza, percentuale minima del 4 % di cui all'art. 2 (forme di retribuzione) delle parte IV (comune).

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. 13.

##### 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. 14.

##### Passaggio temporaneo di mansioni.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al 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 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<sup>a</sup> categoria e di tre mesi nel disimpegno delle mansioni di 2<sup>a</sup> categoria o del gruppo A della 3<sup>a</sup> categoria, l'impiegato passerà a tutti gli effetti alla categoria o gruppo superiore.

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

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà 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 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 gruppo superiore.

#### Art. 15.

##### 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.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli 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, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà a termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati 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, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione della 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 riparto del 50 % degli scatti di cui alla parte prima del presente comma.

Il passaggio dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

#### NORMA TRANSITORIA.

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 14-6-1952 sono — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto — consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14-6-1952 (art. 3) e 12-6-1954 (art. 8):

| Categorie    | ex I Zona |       | ex II Zona |       | ex III Zona |       | ex IV Zona |       |
|--------------|-----------|-------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|
|              | uomini    | donne | uomini     | donne | uomini      | donne | uomini     | donne |
| 1ª categoria | 2.600     | 2.600 | 2.525      | 2.525 | 2.450       | 2.450 | 2.400      | 2.400 |
| 2ª »         | 1.800     | 1.525 | 1.750      | 1.500 | 1.700       | 1.450 | 1.675      | 1.450 |
| 3ª categoria |           |       |            |       |             |       |            |       |
| Gruppo A     | 1.800     | 1.020 | 1.150      | 990   | 1.125       | 970   | 1.100      | 950   |
| Gruppo B     | 910       | 785   | 885        | 765   | 865         | 750   | 850        | 735   |

#### Art. 16.

##### Indennità maneggio denaro - Cauzione.

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

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauazione, 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. 17.

##### Corresponsione della retribuzione.

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata 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 ripetitivi 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 corrisposta 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 quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore dell'impiegato stesso gli inte-

ressi 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 quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

#### Art. 18.

##### Reclami sulla retribuzione.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché 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. 19.

##### 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. 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.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 8 maggio 1953 per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni interne, 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 un'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.

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, nonché 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 in trasferta per il solo periodo di viaggio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia — nell'ipotesi prevista dall'art. 5 (impiegati) — o l'anzianità per il servizio prestato nella categoria speciale — nell'ipotesi prevista dall'art. 6 — sarà considerata utile nella misura del 50 % agli effetti del presente articolo.

##### DICHIARAZIONE 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 2 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. 20.**  
**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 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

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

**Art. 21.**  
**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 disti almeno 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo tra le parti.

**Art. 22.**  
**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 del 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 » » » » » oltre 3 e fino a 6 anni comp.;
- c) 12 » » » » » oltre i 6 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

- per le anzianità di cui al punto a)  $\left\{ \begin{array}{l} \text{intera retribuzione globale per i primi 2} \\ \text{mesi; metà retribuzione globale per i 4} \\ \text{mesi successivi;} \end{array} \right.$
- per le anzianità di cui al punto b)  $\left\{ \begin{array}{l} \text{intera retribuzione globale per i primi 3} \\ \text{mesi; metà retribuzione globale per i 6} \\ \text{mesi successivi;} \end{array} \right.$
- per le anzianità di cui al punto c)  $\left\{ \begin{array}{l} \text{intera retribuzione globale per i primi 4} \\ \text{mesi; metà retribuzione globale per gli} \\ \text{8 mesi successivi;} \end{array} \right.$

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 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  $12 + 6 = 18$  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 dalla 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 risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il tratta-

mento 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 lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della 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 dalla 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, per dimissioni, ferie, 13<sup>a</sup> mensilità ecc.).

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia — nell'ipotesi prevista dall'art. 5 (impiegati) o l'anzianità per il servizio prestato nella categoria speciale — nella ipotesi prevista dall'art. 6 (impiegati) — sarà considerata utile nella misura del 50 % agli effetti del presente articolo.

#### Art. 23.

##### Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed 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 annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi di-

ritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

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

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

#### Art. 24.

##### Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (\*).

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tale caso, all'impiegata assente, nei tre mesi prima del parto e nei due mesi ad esso successivi, sarà corrisposta la intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

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 alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 22 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

#### Art. 25.

##### Servizio militare.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve 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 rag-

(\*) Vedi in allegato estratto della legge sulla tutela delle lavoratrici madri.

giungere i maggior 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 competenti, 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.

#### Art. 26.

##### 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 di ufficio ed adempiere alle formalità pre-scritte 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 di 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 eccedano 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. 27.

##### 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.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE.

La formulazione di cui al 2° 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. 28.

##### 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), 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. 29.

#### 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         | I cat. | II cat.    | III 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.

E' 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. 30 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 della indennità di anzianità.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia — nell'ipotesi prevista dall'art. 5 (impiegati) — o l'anzianità per il servizio prestato nella categoria speciale — nell'ipotesi prevista dall'art. 6 (impiegati) — sarà considerata utile nella misura del 50 % agli effetti del presente articolo.

### Art. 30.

#### Indennità di anzianità per licenziamento.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dei punti e), f) dell'art. 28 (provvedimenti disciplinari) si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la 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 mensile 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 dicembre 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 aprile 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 il 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.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia — nell'ipotesi prevista dall'art. 5 di questa regolamentazione (impiegati) — o l'anzianità per il servizio prestato nella categoria speciale — nell'ipotesi prevista dal successivo art. 6 (impiegati) —

sarà considerata utile nella misura del 20 %, agli effetti del presente articolo.

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.

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 od 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.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

#### Art. 31.

##### 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 infor-

tunio ai sensi dell'art. 22, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia — nell'ipotesi prevista dall'art. 5 — o l'anzianità per il servizio prestato nella categoria speciale — nell'ipotesi prevista dall'art. 6 — sarà considerata utile nella misura del 50 % agli effetti della individuazione delle percentuali di cui al primo comma del presente articolo.

#### Art. 32.

##### Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli artt. 29 e 30 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 c.c.

#### Art. 33.

##### Retribuzione.

I minimi di retribuzione mensile sono quelli riportati nella tabella.



---

**PARTE  
COMUNE**

---

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



PARTE IV

COMUNE

SOMMARIO

*Anzianità dei lavoratori - Forme di retribuzione - Mense aziendali - Visite di inventario e controllo - Indennità zona malarica alta montagna e sottosuolo* Pag.115-116

*Consegna documenti - Certificato di lavoro - Cessione, Trasformazione e trapasso di azienda - Norme speciali* . . . . . » 117

*Reclami e controversie - Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore - Decorrenza e durata del contratto - Affissione* . . . . . » 118-119



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

**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 dovrà essere corrisposta una percentuale pari al 4% 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 né a visita personale di controllo all'uscita dallo stabilimento.

L'indicazione del personale da sottoporre a visita dovrà avvenire

nire preferibilmente con l'applicazione di sistemi automatici e deve riguardare normalmente la collettività o gruppi di lavoratori.

Le norme per l'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 essi 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 fra le rispettive organizzazioni sindacali locali.

La indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai inviati in trasferta nella misura stabilita nell'art. 51, paragrafo XV, della Parte I (operai).

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

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.

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

(1) T.U. delle leggi sanitarie approvate con R.D. 27-7-1934, n. 1265 (*Cazzetta Ufficiale* 9-8-1934, n. 186) e relativo Regolamento approvato con R.D. 28-1-1935, n. 93 (*Cazzetta Ufficiale* 27 febbraio 1935, n. 49).

#### 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 del rapporto 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 8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento 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 e 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 dall'inizio del periodo di paga in corso al 10 marzo 1956 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1958; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto tre

mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata R.R. 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.

##### DISPOSIZIONE FINALE.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, 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.

Letto, confermato e sottoscritto.



ESTRATTO DELLA LEGGE  
SULLA TUTELA FISICA  
DELLE LAVORATRICI MADRI



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

ESTRATTO DELLA LEGGE SULLA TUTELA FISICA DELLE  
LAVORATRICI MADRI

Omissis . . . . .

Art. 3. — Le lavoratrici di cui all'art. 1 (gestanti e puerpere) non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto all'art. 5, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tale divieto non si applica nel caso:

a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto del licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alle lavoratrici alle quali è applicabile il divieto stesso.

Art. 4. — E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi ed ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri, previsti dalle disposizioni vigenti, sino alla pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, le lavoratrici di cui all'art. 1 durante la gestazione, a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza, di cui agli artt. 3 e 31 della presente legge, e per tre mesi dopo il parto, e fino a sette mesi ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui al precedente comma.

Art. 5. — E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza se addette all'industria (otto settimane se addette ai lavori agricoli e sei settimane per le addette a tutte le altre attività);

b) ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto;

c) durante otto settimane dopo il parto.

Art. 6. — L'Ispettorato del lavoro può disporre la estensione del periodo di assenza dal lavoro di cui alla lettera a) del prece-

dente articolo per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane, quando ritiene, sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro o ambientali possano essere pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.

Inoltre la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui alla lettera c) del precedente articolo, per un periodo di mesi sei, durante il quale le sarà conservato il posto a tutti gli effetti dell'anzianità.

Le disposizioni di cui al successivo art. 17 non si applicano durante il periodo di sei mesi di cui al precedente comma.

Art. 7. — Le lavoratrici alle quali è applicabile il divieto di cui all'art. 5, nel caso di gravi complicanze della gestazione o per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dal loro stato di gravidanza, hanno facoltà di assentarsi dal lavoro dal giorno della presentazione del certificato medico di certa gravidanza, previo controllo dell'Ispettore del lavoro.

Art. 8. — Alle lavoratrici di cui all'art. 1 spetta l'assistenza di parto dell'Istituto presso il quale sono assicurate per il trattamento di malattia, anche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purchè la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente.

Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'Istituto presso il quale sono assicurate (nel caso nostro I.N.A.M.). L'Ispettore del Lavoro ha facoltà di controllo.

Art. 9. — Il datore di lavoro deve dare alle lavoratrici madri soggette al divieto previsto dall'art. 5 e che allattano direttamente i propri bambini, per un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata per provvedere all'allattamento.

Detti riposi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 16 aprile 1934, n. 653, per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli. Esse hanno la durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto per la donna di uscire dall'azienda da quando il datore di lavoro non abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido di cui all'art. 11, oppure gli stessi siano ubicati fuori dall'azienda, oppure quando l'orario di inizio o di cessazione del lavoro non consenta di trasportare il bambino nella camera di allattamento o nell'asilo nido.

Quando invece il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, ed in tal caso la donna non ha diritto ad uscire dall'azienda.

Art. 10. — I periodi di riposo per l'allattamento si reputano ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Art. 11. — E' fatto obbligo al datore di lavoro di istituire una camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro per tutti i figli delle lavoratrici dipendenti, quando nell'azienda siano occupati almeno trenta donne coniugate di età non superiore a 50 anni.

*Omissis . . . . .*

Art. 12. — La camera di allattamento deve rispondere alle norme igieniche, essere convenientemente arredata e tenuta in ista. to di scrupolosa pulizia e provvista di acqua.

Alla camera di allattamento deve essere adibito personale idoneo per la custodia dei bambini durante le ore di lavoro delle madri.

Art. 13. — Gli asili nido, oltre a rispondere alle norme relative alla tutela dell'infanzia, devono essere tecnicamente attrezzati per assicurare la custodia dei bambini durante l'orario di lavoro delle madri, secondo le disposizioni che saranno impartite dall'Ispettorato del Lavoro. Agli asili nido deve essere adibito personale in possesso dei requisiti didattici per l'assistenza e l'educazione della prima infanzia.

Art. 14. — Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli articoli 5 e 6 della presente legge, deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità e ferie.

Art. 15. — In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente art. 3, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge contrattuali per il caso di licenziamento.

Art. 16. — La ripresa del lavoro da parte della donna che sia stata assente in virtù delle disposizioni della presente legge, determina di diritto lo scioglimento, senza eventuale preavviso ed indennità, del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purchè a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del suo servizio.

Art. 17. — Le lavoratrici delle imprese industriali, commerciali, del credito e delle assicurazioni private, nonchè le impiegate delle aziende agricole, hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 5 e 6 della

presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Le indennità di cui al precedente comma sono corrisposte:

a) dalle competenti gestioni dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie, per le lavoratrici per le quali in caso di malattia è dovuta l'indennità relativa dell'Istituto medesimo;

b) direttamente ed a proprio carico del datore di lavoro, per le lavoratrici che non hanno diritto, in caso di malattia, al trattamento economico da parte dell'Istituto suddetto.

L'indennità giornaliera è corrisposta con gli stessi criteri con cui vengono corrisposte le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

I periodi di malattia determinati da gravidanze e puerperio non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti per il trattamento normale di malattia.

Art. 18. — Agli effetti della determinazione della misura della indennità previste dall'articolo precedente si intende per retribuzione:

a) per quanto riguarda le operaie, la retribuzione media globale giornaliera per otto ore, percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza;

b) per quanto riguarda le impiegate, l'importo totale della retribuzione nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Art. 19. — Le indennità di cui all'art. 17 sono corrisposte anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 3, lettera b) e c), che si verifichino durante i periodi di interdizione del lavoro previsti dagli artt. 5 e 6 della presente legge.

#### ESTRATTO DEL REGOLAMENTO DELLA LEGGE PER LA TUTELA FISICA ED ECONOMICA DELLE LAVORATRICI MADRI

*Omissis . . . . .*

Art. 5. — Il certificato di gravidanza deve indicare:

a) il cognome e il nome della lavoratrice;

b) la data e il luogo di nascita;

- c) il domicilio;
- d) la denominazione e la sede dell'azienda od ufficio presso il quale la lavoratrice presta la sua opera e la lavorazione cui è addetta;
- e) l'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità;
- f) il mese di gestazione alla data della visita;
- g) la data di presunto parto.

Gli elementi di cui alle lettere b), c), d) ed e) sono inseriti nel certificato in base alla dichiarazione della lavoratrice che ne risponde della veridicità.

Art. 6. — Per usufruire dei benefici connessi con lo stato di gravidanza, previsti dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e contemporaneamente all'Istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di maternità, il certificato medico di gravidanza di cui all'articolo precedente.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla interessata ricevuta del certificato medico ed a conservare tale documento per un anno.

*Omissis . . . . .*

Art. 11. — Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, previsti dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro ed all'Istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di maternità, entro e non oltre il 15° giorno dopo il parto, salvo il disposto di cui al quarto comma dell'articolo 13 (caso di consegna del certificato attestante la sussistenza dello stato di gravidanza dopo la notifica di licenziamento da parte del datore di lavoro), il certificato di nascita rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile od il certificato di assistenza al parto, di cui al R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128, dal quale risulti la data del parto. Quest'ultimo certificato sarà vidimato dal Sindaco.

Art. 17. — Le lavoratrici gestanti o puerpere che in applicazione dell'art. 4 della legge 26 agosto 1950, n. 860, siano addette a mansioni diverse da quelle abituali, conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte.

*Omissis . . . . .*

Art. 20. — La lavoratrice che intenda valersi della facoltà di assentarsi dal lavoro per il periodo di sei mesi di cui al secondo comma dell'art. 6 della legge 26 agosto 1950, n. 860, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, deve darne comunicazione al datore di lavoro indicando il periodo dell'assenza.

## TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME

fissate ai sensi del contratto 21 Giugno 1956  
escluse le quote di indennità di contingenza  
maturate dopo l'accordo del conglobamento  
12 Giugno 1954



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
Portale della Contrattazione

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

| Z O N E   | 1 <sup>a</sup> CAT. | 2 <sup>a</sup> CATEGORIA |         | 3 <sup>a</sup> Categoria A |        |        |
|---|---------------------|--------------------------|---------|----------------------------|--------|--------|
|   | Sup. 21             | Sup. 21                  | Inf. 21 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  |
| <b>ZONA 0</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Milano . . . . .  | 73.850              | 55.650                   | 48.300  | 41.450                     | 39.800 | 38.250 |
| Torino . . . . .  | 72.250              | 54.400                   | 47.250  | 40.550                     | 38.900 | 37.400 |
| Genova . . . . .  | 71.600              | 53.950                   | 46.800  | 40.150                     | 38.600 | 37.050 |
| <b>ZONA I</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Como, Firenze, Roma . . . . .   | 71.250              | 53.700                   | 46.600  | 40.000                     | 38.400 | 36.900 |
| situazioni extra: Varese . . . . .  | 72.050              | 54.300                   | 47.150  | 40.450                     | 38.850 | 37.300 |
| <b>ZONA II :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno,<br>Massa, Carrara, Novara, Pavia,<br>Pisa . . . . .               | 68.650              | 51.750                   | 44.900  | 38.550                     | 37.050 | 35.550 |
| situazioni extra: Crema . . . . .   | 73.150              | 55.100                   | 47.800  | 41.050                     | 39.450 | 37.900 |
| Sondrio . . . . .   | 70.800              | 53.400                   | 46.300  | 39.750                     | 38.200 | 36.700 |
| Trieste . . . . .   | 69.200              | 52.150                   | 45.250  | 38.800                     | 37.300 | 35.850 |
| Verbania . . . . .  | 69.850              | 52.650                   | 45.700  | 39.250                     | 37.650 | 36.150 |
| <b>ZONA III :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia,<br>Monfalcone, Savona, Trento, Ve-<br>nezia, Vercelli . . . . . | 67.350              | 50.800                   | 44.050  | 37.850                     | 36.300 | 34.900 |
| situazione extra: Biella . . . . .  | 72.050              | 54.300                   | 47.150  | 40.450                     | 38.850 | 37.300 |
| <b>ZONA IV :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ra-<br>venna, Verona, Vicenza . . . . .                                 | 66.550              | 50.000                   | 43.350  | 37.200                     | 35.750 | 34.350 |
| <b>ZONA V :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Mo-<br>dena, Napoli, Parma, Piacenza,<br>R. Emilia . . . . .         | 65.750              | 49.100                   | 42.600  | 36.300                     | 34.900 | 33.500 |
| <b>ZONA VI :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine  | 64.450              | 48.350                   | 41.950  | 35.850                     | 34.450 | 33.100 |

UOMINI DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 1 a

| 3 <sup>a</sup> CATEGORIA A |        |        |         | 3 <sup>a</sup> CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |
|----------------------------|--------|--------|---------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 18-19                      | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |
| 35.100                     | 30.250 | 28.050 | 23.100  | 35.100                     | 33.550 | 32.600 | 30.500 | 25.750 | 24.250 | 19.350  |
| 34.350                     | 29.600 | 27.450 | 22.650  | 34.350                     | 32.850 | 31.850 | 29.300 | 25.250 | 23.750 | 18.900  |
| 34.050                     | 29.350 | 27.150 | 22.450  | 34.050                     | 32.500 | 31.600 | 29.550 | 25.000 | 23.550 | 18.750  |
| 33.900                     | 29.200 | 27.050 | 22.350  | 33.900                     | 32.350 | 31.450 | 29.450 | 24.900 | 23.400 | 18.700  |
| 34.300                     | 29.500 | 27.400 | 22.600  | 34.300                     | 32.750 | 31.800 | 29.750 | 25.150 | 23.700 | 18.900  |
| 32.700                     | 28.150 | 26.100 | 21.500  | 32.700                     | 31.200 | 30.300 | 28.350 | 24.000 | 22.600 | 18.000  |
| 34.750                     | 30.000 | 27.750 | 22.900  | 34.750                     | 33.250 | 32.250 | 30.200 | 25.550 | 24.050 | 19.150  |
| 33.650                     | 29.050 | 26.900 | 22.200  | 33.650                     | 32.150 | 31.200 | 29.250 | 24.700 | 23.250 | 18.550  |
| 32.900                     | 28.350 | 26.300 | 21.650  | 32.900                     | 31.450 | 30.500 | 28.550 | 24.150 | 22.750 | 18.100  |
| 33.250                     | 28.600 | 26.550 | 21.850  | 33.250                     | 31.750 | 30.800 | 28.850 | 24.400 | 22.950 | 18.350  |
| 32.050                     | 27.600 | 25.600 | 21.150  | 32.050                     | 30.600 | 29.700 | 27.850 | 23.550 | 22.200 | 17.650  |
| 34.300                     | 29.500 | 27.400 | 22.600  | 34.300                     | 32.750 | 31.800 | 29.750 | 25.200 | 23.700 | 18.900  |
| 31.550                     | 27.150 | 25.200 | 20.750  | 31.500                     | 30.100 | 29.200 | 27.300 | 23.100 | 21.750 | 17.350  |
| 30.800                     | 26.550 | 24.550 | 20.300  | 30.750                     | 29.400 | 28.500 | 26.750 | 22.600 | 21.300 | 17.000  |
| 30.400                     | 26.200 | 24.250 | 20.050  | 30.300                     | 28.950 | 28.100 | 26.350 | 22.250 | 20.950 | 16.700  |

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
 O & { ^ } d A I ^ c a e f / A a a | | c e ^ a ^ | a e f } d a e e a ^ ^ f a

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

| Z O N E  | 1 <sup>a</sup> CAT. | 2 <sup>a</sup> CATEGORIA |         | 3 <sup>a</sup> Categoria A |        |        |
|--|---------------------|--------------------------|---------|----------------------------|--------|--------|
|  | Sup. 21             | Sup. 21                  | Inf. 21 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  |
| <b>ZONA VII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso . . .  | 64.050              | 47.750                   | 41.450  | 35.100                     | 33.750 | 32.400 |
| <b>ZONA VIII :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . . . . .  | 62.700              | 46.750                   | 40.600  | 34.400                     | 33.050 | 31.750 |
| situazione extra : Valdarno . . . . .  | 64.850              | 48.400                   | 42.000  | 35.600                     | 34.200 | 32.850 |
| <b>ZONA IX :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . .   | 60.450              | 45.050                   | 39.100  | 32.900                     | 31.600 | 30.350 |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . . . .   | 60.900              | 45.400                   | 39.400  | 33.150                     | 31.850 | 30.600 |
| <b>ZONA X :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 59.900              | 44.150                   | 38.300  | 32.050                     | 30.750 | 29.550 |
| <b>ZONA XI :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . . . .  | 58.400              | 43.050                   | 37.350  | 31.200                     | 30.050 | 28.850 |
| <b>ZONA XII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria   | 55.700              | 41.150                   | 35.750  | 29.750                     | 28.600 | 27.500 |

UOMINI DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 1 a

| 3 <sup>a</sup> CATEGORIA A |        |        |         | 3 <sup>a</sup> CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |
|----------------------------|--------|--------|---------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 18-19                      | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |
| 29.750                     | 25.650 | 23.800 | 19.650  | 29.700                     | 28.350 | 27.550 | 25.800 | 21.800 | 20.550 | 16.350  |
| 29.150                     | 25.100 | 23.250 | 19.200  | 29.100                     | 27.800 | 26.950 | 25.250 | 21.350 | 20.100 | 16.050  |
| 30.200                     | 25.950 | 24.100 | 19.900  | 30.100                     | 28.750 | 27.900 | 26.150 | 22.050 | 20.800 | 16.550  |
| 27.900                     | 24.000 | 22.300 | 18.400  | 27.850                     | 26.600 | 25.800 | 24.200 | 20.450 | 19.250 | 15.350  |
| 28.100                     | 24.200 | 22.450 | 18.550  | 28.050                     | 26.800 | 26.000 | 24.350 | 20.600 | 19.400 | 15.450  |
| 27.150                     | 23.350 | 21.650 | 17.900  | 26.950                     | 25.750 | 25.000 | 23.400 | 19.800 | 18.650 | 14.850  |
| 26.500                     | 22.800 | 21.150 | 17.450  | 26.150                     | 24.950 | 24.200 | 22.700 | 19.150 | 18.050 | 14.400  |
| 25.250                     | 21.750 | 20.150 | 16.600  | 24.850                     | 23.750 | 23.000 | 21.550 | 18.200 | 17.200 | 13.700  |

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontratto.net

0a | A( aaeO) da  
O | & { ^ } d A | ^ \ cae | aae | | cae ^ a | | ae | } d aae a } ^ | a

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE IMPIEGATE

| Z O N E   | 1ª CAT. |         |         | 2ª CATEGORIA |        |        | 3ª CATEGORIA A |       |       |
|---|---------|---------|---------|--------------|--------|--------|----------------|-------|-------|
|   | Sup. 21 | Sup. 21 | Inf. 21 | Sup. 21      | 20-21  | 19-20  | Sup. 21        | 20-21 | 19-20 |
| <b>ZONA 0</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Milano  | 73.850  | 47.850  | 41.150  | 35.650       | 33.600 | 30.250 |                |       |       |
| Torino  | 72.250  | 46.800  | 40.250  | 34.850       | 32.900 | 29.600 |                |       |       |
| Genova  | 71.600  | 46.400  | 39.900  | 34.550       | 32.600 | 29.350 |                |       |       |
| <b>ZONA I</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Como, Firenze, Roma   | 71.250  | 46.200  | 39.750  | 34.400       | 32.400 | 29.200 |                |       |       |
| situazioni extra: Varese  | 72.050  | 46.650  | 40.150  | 34.750       | 32.800 | 29.500 |                |       |       |
| <b>ZONA II :</b>  |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno,<br>Massa Carrara, Novara, Pavia,<br>Pisa                | 68.650  | 44.500  | 38.300  | 33.150       | 31.300 | 28.150 |                |       |       |
| situazioni extra: Crema   | 73.150  | 47.400  | 40.800  | 35.300       | 33.300 | 30.000 |                |       |       |
| Sondrio   | 70.800  | 45.900  | 39.500  | 34.200       | 32.250 | 29.050 |                |       |       |
| Trieste   | 69.200  | 44.850  | 38.550  | 33.400       | 31.500 | 28.350 |                |       |       |
| Verbania  | 69.850  | 45.250  | 38.900  | 33.700       | 31.800 | 28.600 |                |       |       |
| <b>ZONA III :</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia,<br>Monfalcone, Savona, Trento, Ve-<br>nezia, Vercelli | 67.350  | 43.650  | 37.550  | 32.500       | 30.650 | 27.600 |                |       |       |
| situazione extra: Biella  | 72.050  | 46.700  | 40.150  | 34.800       | 32.800 | 29.500 |                |       |       |
| <b>ZONA IV :</b>  |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ra-<br>venna, Verona, Vicenza                                 | 66.550  | 43.000  | 36.950  | 32.000       | 30.200 | 27.150 |                |       |       |
| <b>ZONA V :</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Mo-<br>dena, Napoli, Parma, Piacenza,<br>R. Emilia         | 65.750  | 42.200  | 36.300  | 31.200       | 29.450 | 26.550 |                |       |       |
| <b>ZONA VI :</b>  |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine  | 64.450  | 41.550  | 35.750  | 30.350       | 29.100 | 26.200 |                |       |       |

DONNE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA I b

| 3ª CATEGORIA A |        |        |         | 3ª CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |
|----------------|--------|--------|---------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 18-19          | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21        | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |
| 28.000         | 25.700 | 23.900 | 21.350  | 30.250         | 28.900 | 27.050 | 23.900 | 21.750 | 20.650 | 18.100  |
| 27.400         | 25.150 | 23.350 | 20.900  | 29.550         | 28.250 | 26.450 | 23.350 | 21.300 | 20.200 | 17.700  |
| 27.100         | 24.950 | 23.150 | 20.650  | 29.300         | 28.000 | 26.250 | 23.150 | 21.150 | 20.050 | 17.550  |
| 27.000         | 24.800 | 23.050 | 20.550  | 29.150         | 27.850 | 26.150 | 23.050 | 21.050 | 19.950 | 17.500  |
| 27.250         | 25.100 | 23.300 | 20.800  | 29.500         | 28.150 | 26.400 | 23.300 | 21.250 | 20.150 | 17.650  |
| 26.000         | 23.900 | 22.250 | 19.850  | 28.100         | 26.850 | 25.150 | 22.250 | 20.250 | 19.200 | 16.800  |
| 27.700         | 25.450 | 23.650 | 21.150  | 29.900         | 28.550 | 26.800 | 23.650 | 21.550 | 20.450 | 17.900  |
| 26.850         | 24.600 | 22.900 | 20.450  | 29.000         | 27.700 | 25.900 | 22.900 | 20.900 | 19.850 | 17.400  |
| 26.250         | 24.100 | 22.400 | 20.000  | 28.300         | 27.050 | 25.350 | 22.400 | 20.400 | 19.350 | 17.000  |
| 26.500         | 24.300 | 22.600 | 20.150  | 28.550         | 27.300 | 25.600 | 22.600 | 20.600 | 19.600 | 17.150  |
| 25.500         | 23.400 | 21.800 | 19.450  | 27.600         | 26.350 | 24.650 | 21.800 | 19.900 | 18.850 | 16.500  |
| 27.300         | 25.100 | 23.300 | 20.800  | 29.500         | 28.150 | 26.400 | 23.300 | 21.250 | 20.150 | 17.650  |
| 25.150         | 23.050 | 21.450 | 19.150  | 27.100         | 25.850 | 24.250 | 21.400 | 19.500 | 18.550 | 16.250  |
| 24.500         | 22.550 | 20.950 | 18.700  | 26.500         | 25.300 | 23.700 | 20.950 | 19.100 | 18.100 | 15.900  |
| 24.200         | 22.250 | 20.650 | 18.450  | 26.100         | 24.950 | 23.300 | 20.600 | 18.800 | 17.850 | 15.600  |

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE IMPIEGATE

| Z O N E  | 1 <sup>a</sup> CAT. | 2 <sup>a</sup> CATEGORIA |         | 3 <sup>a</sup> Categoria A |        |        |
|--|---------------------|--------------------------|---------|----------------------------|--------|--------|
|  | Sup. 21             | Sup. 21                  | Inf. 21 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  |
| <b>ZONA VII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso . . .  | 64.050              | 41.100                   | 35.350  | 30.250                     | 28.500 | 25.650 |
| <b>ZONA VIII :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . . . . .  | 62.700              | 40.200                   | 34.600  | 29.600                     | 27.900 | 25.100 |
| situazione extra : Valdarno . . . . .  | 64.850              | 41.600                   | 35.800  | 30.600                     | 28.900 | 25.950 |
| <b>ZONA IX :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . .   | 60.450              | 38.750                   | 33.300  | 28.300                     | 26.700 | 24.000 |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . .   | 60.900              | 39.090                   | 33.550  | 28.500                     | 26.900 | 24.200 |
| <b>ZONA X :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 59.900              | 38.000                   | 32.700  | 27.550                     | 25.950 | 23.350 |
| <b>ZONA XI :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . . . .  | 58.400              | 37.000                   | 31.850  | 26.850                     | 25.350 | 22.800 |
| <b>ZONA XII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria   | 55.700              | 35.400                   | 30.450  | 25.600                     | 24.150 | 21.750 |

DONNE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 1 b

| 3 <sup>a</sup> CATEGORIA A |        |        |         | 3 <sup>a</sup> CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |  |
|----------------------------|--------|--------|---------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--|
| 18-19                      | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |  |
| 23.750                     | 21.750 | 20.250 | 18.050  | 25.550                     | 24.400 | 22.900 | 20.200 | 18.450 | 17.500 | 15.300  |  |
| 23.200                     | 21.350 | 19.850 | 17.700  | 25.050                     | 23.900 | 22.400 | 19.800 | 18.050 | 17.150 | 15.000  |  |
| 24.050                     | 22.050 | 20.500 | 18.350  | 25.900                     | 24.700 | 23.150 | 20.450 | 18.650 | 17.700 | 15.500  |  |
| 22.250                     | 20.400 | 18.950 | 16.900  | 23.950                     | 22.900 | 21.450 | 18.950 | 17.300 | 16.400 | 14.400  |  |
| 22.400                     | 20.550 | 19.100 | 17.100  | 24.150                     | 23.050 | 21.600 | 19.050 | 17.400 | 16.500 | 14.500  |  |
| 21.600                     | 19.900 | 18.500 | 16.450  | 23.200                     | 22.200 | 20.750 | 18.350 | 16.700 | 15.900 | 13.900  |  |
| 21.100                     | 19.350 | 18.000 | 16.100  | 22.500                     | 21.450 | 20.100 | 17.750 | 16.200 | 15.350 | 13.500  |  |
| 20.100                     | 18.500 | 17.200 | 15.300  | 21.350                     | 20.400 | 19.100 | 16.850 | 15.400 | 14.650 | 12.800  |  |

Archivio Storico Cisl Emilia  
portaledellacontrattazione.it



0a | 0( 3ae 0 } dæ  
0 | & { ^ } d A | ^ ^ cæ | Aæ | | cæ ^ a ^ | cæ | } d æ æ æ } ^ | æ

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 a

| Z O N E  | Operai specializzati |        |        |         |
|--|----------------------|--------|--------|---------|
|  | Sup. 20              | 18-20  | 16-18  | Sup. 20 |
| <b>ZONA 0 :</b>  |                      |        |        |         |
| Milano . . . . .   | 185,85               | 180,70 | 159,95 | 166,90  |
| Torino . . . . .   | 181,80               | 176,70 | 156,45 | 163,25  |
| Genova . . . . .   | 180,20               | 175,15 | 155,05 | 161,80  |
| <b>ZONA I :</b>  |                      |        |        |         |
| Como, Firenze, Roma . . . . .  | 179,35               | 174,40 | 154,35 | 161,05  |
| <i>situazione extra : Varese</i>   | 181,35               | 176,30 | 156,00 | 162,85  |
| <b>ZONA II :</b>   |                      |        |        |         |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara,<br>Novara, Pavia, Pisa . . . . .              | 172,80               | 169,05 | 148,75 | 155,20  |
| <i>situazioni extra : Crema</i>  | 184,05               | 178,90 | 158,35 | 165,30  |
| Sondrio . . . . .  | 178,30               | 173,30 | 153,35 | 160,10  |
| Trieste . . . . .  | 174,15               | 169,30 | 149,85 | 156,40  |
| Verbania . . . . .   | 175,85               | 170,95 | 151,30 | 157,90  |
| <b>ZONA III :</b>  |                      |        |        |         |
| Bergamo, Brescia, Corizia, Imperia, Monfalcone,<br>Savona, Trento, Venezia, Vercelli . . . . . | 169,60               | 164,85 | 145,95 | 152,30  |
| <i>situazione extra : Biella</i>   | 181,40               | 176,35 | 156,05 | 162,90  |
| <b>ZONA IV :</b>   |                      |        |        |         |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona,<br>Vicenza . . . . .                              | 167,10               | 162,45 | 143,80 | 149,75  |
| <b>ZONA V :</b>  |                      |        |        |         |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli,<br>Parma, Piacenza, R. Emilia . . . . .         | 163,50               | 158,95 | 140,70 | 146,00  |
| <b>ZONA VI :</b>   |                      |        |        |         |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . . . .   | 161,85               | 157,30 | 139,30 | 144,55  |
| <b>ZONA VII :</b>  |                      |        |        |         |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo,<br>Siena, Treviso . . . . .                     | 158,15               | 153,75 | 136,10 | 141,20  |

| Operai qualificati |        |         | Manovali specializzati |        |        |         | Manovali comuni |        |        |         |
|--------------------|--------|---------|------------------------|--------|--------|---------|-----------------|--------|--------|---------|
| 18-20              | 16-18  | Inf. 16 | Sup. 20                | 18-20  | 16-18  | Inf. 16 | Sup. 20         | 18-20  | 16-18  | Inf. 16 |
| 162,00             | 142,30 | 117,70  | 158,00                 | 147,50 | 116,40 | 91,65   | 148,20          | 138,45 | 109,45 | 76,05   |
| 158,45             | 139,15 | 115,15  | 154,55                 | 144,25 | 113,85 | 89,60   | 145,00          | 135,45 | 107,05 | 74,40   |
| 157,05             | 137,90 | 114,10  | 153,15                 | 142,95 | 112,80 | 88,85   | 143,70          | 134,25 | 106,05 | 73,75   |
| 156,35             | 137,30 | 113,60  | 152,50                 | 142,35 | 112,30 | 88,40   | 143,00          | 133,60 | 105,60 | 73,40   |
| 158,05             | 138,85 | 114,85  | 154,15                 | 143,90 | 113,55 | 89,40   | 144,65          | 135,05 | 106,70 | 74,20   |
| 150,65             | 132,30 | 109,45  | 146,90                 | 137,15 | 108,25 | 85,20   | 137,80          | 128,70 | 101,75 | 70,75   |
| 160,45             | 140,95 | 116,55  | 156,50                 | 146,05 | 115,25 | 90,70   | 146,75          | 137,10 | 108,35 | 75,30   |
| 155,40             | 136,45 | 112,85  | 151,55                 | 141,45 | 111,60 | 87,85   | 142,15          | 132,80 | 104,90 | 72,90   |
| 151,80             | 133,35 | 110,25  | 148,05                 | 138,20 | 109,00 | 85,80   | 138,85          | 129,70 | 102,50 | 71,25   |
| 153,25             | 134,60 | 111,35  | 149,45                 | 139,55 | 110,10 | 86,65   | 140,20          | 130,95 | 103,50 | 71,95   |
| 147,80             | 129,80 | 107,40  | 144,15                 | 134,55 | 106,15 | 83,60   | 135,20          | 126,35 | 99,80  | 69,40   |
| 158,10             | 138,85 | 114,90  | 154,20                 | 143,95 | 113,60 | 89,40   | 144,70          | 135,10 | 106,80 | 74,20   |
| 145,35             | 127,70 | 105,65  | 141,65                 | 132,20 | 104,35 | 82,15   | 132,60          | 123,90 | 97,90  | 68,10   |
| 141,70             | 124,45 | 102,95  | 137,75                 | 128,55 | 101,45 | 79,90   | 128,70          | 120,25 | 95,00  | 66,05   |
| 140,25             | 123,20 | 101,90  | 136,35                 | 127,25 | 100,45 | 79,05   | 127,40          | 119,05 | 94,05  | 65,40   |
| 137,05             | 120,35 | 99,55   | 133,15                 | 124,25 | 98,05  | 77,20   | 124,05          | 115,90 | 91,60  | 63,65   |

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

| Z O N E  | Operai specializzati |        |        |            |
|--|----------------------|--------|--------|------------|
|  | Sup.<br>20           | 18-20  | 16-18  | Sup.<br>20 |
| <b>ZONA VIII :</b>   |                      |        |        |            |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto,<br>Terni . . . . .   | 154,90               | 150,55 | 133,25 | 138,25     |
| <i>Situazione extra</i> Valdarno . . . . .   | 160,25               | 155,75 | 137,85 | 143,00     |
| <b>ZONA IX :</b>   |                      |        |        |            |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pe-<br>saro, Rieti, Viterbo . . . . .  | 149,30               | 145,10 | 128,45 | 131,95     |
| <i>Situazione extra</i> Ascoli Piceno . . . . .  | 150,45               | 146,25 | 129,45 | 132,95     |
| <b>ZONA X :</b>  |                      |        |        |            |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catan-<br>zaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Mace-<br>rata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 144,35               | 140,30 | 124,20 | 127,75     |
| <b>ZONA XI :</b>   |                      |        |        |            |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ra-<br>gusa, Siracusa, Trapani . . . . .   | 139,30               | 135,45 | 119,90 | 123,20     |
| <b>ZONA XII :</b>  |                      |        |        |            |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria . . . . .   | 131,85               | 128,20 | 113,50 | 116,65     |

DELL' INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 a

| Operai qualificati |        |            | Manovali specializzati |        |       |            | Manovali comuni |        |       |            |
|--------------------|--------|------------|------------------------|--------|-------|------------|-----------------|--------|-------|------------|
| 18-20              | 16-18  | Inf.<br>16 | Sup.<br>20             | 18-20  | 16-18 | Inf.<br>16 | Sup.<br>20      | 18-20  | 16-18 | Inf.<br>16 |
| 134,20             | 117,85 | 97,45      | 130,35                 | 121,65 | 95,95 | 75,60      | 121,45          | 113,45 | 89,65 | 62,30      |
| 138,80             | 121,90 | 100,85     | 134,95                 | 125,95 | 99,40 | 78,25      | 125,65          | 117,40 | 92,75 | 64,50      |
| 128,05             | 112,50 | 93,05      | 124,30                 | 116,05 | 91,55 | 72,10      | 115,70          | 108,15 | 85,40 | 59,40      |
| 129,05             | 113,35 | 93,80      | 125,25                 | 116,90 | 92,25 | 72,60      | 116,60          | 108,90 | 86,10 | 59,85      |
| 124,00             | 108,90 | 90,10      | 119,95                 | 112,00 | 88,30 | 69,55      | 111,05          | 103,70 | 81,95 | 57,00      |
| 119,60             | 105,05 | 86,90      | 115,70                 | 108,00 | 85,25 | 67,10      | 107,15          | 100,05 | 79,10 | 55,00      |
| 113,20             | 99,45  | 82,30      | 109,55                 | 102,25 | 80,65 | 63,50      | 101,40          | 94,75  | 74,85 | 52,05      |

Archivio storico Cisl Emilia-Centro  
portaledellocontrattazione.it

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE

OPERAIE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 b

| Z O N E  | 1° CATEGORIA |        |        |         |
|--|--------------|--------|--------|---------|
|  | Sup. 20      | 18-20  | 16-18  | Inf. 16 |
| <b>ZONA 0 :</b>  |              |        |        |         |
| Milano . . . . .   | 140,20       | 117,45 | 110,55 | 97,85   |
| Torino . . . . .   | 137,15       | 114,85 | 108,20 | 95,70   |
| Genova . . . . .   | 135,95       | 113,80 | 107,20 | 94,85   |
| <b>ZONA I :</b>  |              |        |        |         |
| Como, Firenze, Roma . . . . .  | 135,30       | 113,30 | 106,70 | 94,40   |
| situazione extra: Varese . . . . .   | 136,85       | 114,50 | 107,90 | 95,45   |
| <b>ZONA II :</b>   |              |        |        |         |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa . . . . .             | 130,40       | 109,15 | 102,80 | 90,95   |
| situazioni extra: Cremona . . . . .  | 138,85       | 116,25 | 109,55 | 96,90   |
| Sondrio . . . . .  | 134,50       | 112,60 | 106,05 | 93,85   |
| Trieste . . . . .  | 131,35       | 110,00 | 103,60 | 91,70   |
| Verbania . . . . .   | 132,65       | 111,05 | 104,60 | 92,60   |
| <b>ZONA III :</b>  |              |        |        |         |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia VerCELLI . . . . . | 127,95       | 107,15 | 100,90 | 89,25   |
| situazione extra: Biella . . . . .   | 136,85       | 114,60 | 107,90 | 95,50   |
| <b>ZONA IV :</b>   |              |        |        |         |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza . . . . .                             | 125,80       | 105,30 | 99,25  | 87,80   |
| <b>ZONA V :</b>  |              |        |        |         |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia . . . . .        | 122,65       | 102,65 | 96,75  | 85,55   |
| <b>ZONA VI :</b>   |              |        |        |         |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . . . .   | 121,40       | 101,70 | 95,75  | 84,75   |
| <b>ZONA VII :</b>  |              |        |        |         |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso . . . . .                    | 118,65       | 99,30  | 93,55  | 82,75   |

| 2° CATEGORIA |        |       |         | 3° CATEGORIA |        |       |         |
|--------------|--------|-------|---------|--------------|--------|-------|---------|
| Sup. 20      | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 | Sup. 20      | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 |
| 132,65       | 111,20 | 98,60 | 85,70   | 124,50       | 104,80 | 93,55 | 74,90   |
| 129,75       | 108,75 | 96,45 | 83,05   | 121,80       | 102,50 | 91,50 | 73,25   |
| 128,60       | 107,75 | 95,60 | 83,05   | 120,70       | 101,65 | 90,70 | 72,60   |
| 128,05       | 107,30 | 95,15 | 82,70   | 120,15       | 101,15 | 90,30 | 72,25   |
| 129,45       | 108,50 | 96,15 | 83,60   | 121,50       | 102,25 | 91,30 | 73,10   |
| 123,35       | 103,40 | 91,70 | 79,70   | 115,75       | 97,45  | 87,00 | 69,65   |
| 131,35       | 110,10 | 97,60 | 84,90   | 123,30       | 103,80 | 92,65 | 74,15   |
| 127,20       | 106,60 | 94,55 | 82,20   | 119,40       | 100,55 | 89,70 | 71,85   |
| 124,30       | 104,20 | 92,35 | 80,30   | 116,65       | 98,20  | 87,65 | 70,15   |
| 125,50       | 105,15 | 93,25 | 81,10   | 117,80       | 99,15  | 88,45 | 70,85   |
| 121,00       | 101,40 | 89,95 | 78,20   | 113,60       | 95,65  | 85,35 | 68,30   |
| 129,50       | 108,50 | 96,20 | 83,65   | 121,55       | 102,30 | 91,30 | 73,10   |
| 118,95       | 99,65  | 88,35 | 76,80   | 111,40       | 93,80  | 83,70 | 67,00   |
| 115,65       | 96,95  | 85,90 | 74,70   | 108,15       | 91,00  | 81,25 | 65,00   |
| 114,45       | 95,95  | 85,10 | 73,95   | 107,05       | 90,15  | 80,40 | 64,40   |
| 111,75       | 93,65  | 83,05 | 72,20   | 104,25       | 87,75  | 78,30 | 62,70   |

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
 Portale dello Contrattazione Cisl

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE

| Z O N E   | 1° CATEGORIA |        |       |         |
|---|--------------|--------|-------|---------|
|   | Sup. 20      | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 |
| <b>ZONA VIII:</b>   |              |        |       |         |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . . . . .   | 116,15       | 97,20  | 91,60 | 81,05   |
| situazione extra : Valdarno . . . . .   | 120,15       | 100,60 | 94,75 | 83,85   |
| <b>ZONA IX :</b>  |              |        |       |         |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . . . .  | 110,85       | 92,80  | 87,45 | 77,35   |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . . . .  | 111,70       | 93,50  | 88,10 | 77,90   |
| <b>ZONA X :</b>   |              |        |       |         |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro,, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 107,30       | 89,80  | 84,60 | 74,40   |
| <b>ZONA XI :</b>  |              |        |       |         |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . . . .   | 103,55       | 86,70  | 81,65 | 72,25   |
| <b>ZONA XII :</b>   |              |        |       |         |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria . . . . .  | 98,00        | 82,10  | 77,30 | 68,40   |

OPERAIE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 b

| 2° CATEGORIA |       |       |         | 3° CATEGORIA |       |       |         |
|--------------|-------|-------|---------|--------------|-------|-------|---------|
| Sup. 20      | 18-20 | 16-18 | Inf. 16 | Sup. 20      | 18-20 | 16-18 | Inf. 16 |
| 109,45       | 91,70 | 81,30 | 70,70   | 102,05       | 85,85 | 76,65 | 61,40   |
| 113,30       | 94,95 | 84,20 | 73,20   | 105,60       | 88,85 | 79,30 | 63,45   |
| 104,40       | 87,50 | 77,55 | 67,40   | 97,20        | 81,80 | 73,05 | 58,45   |
| 105,15       | 88,15 | 78,20 | 67,95   | 98,00        | 82,45 | 73,60 | 58,95   |
| 100,70       | 84,40 | 74,85 | 65,05   | 93,30        | 78,55 | 70,10 | 56,15   |
| 97,15        | 81,45 | 72,20 | 62,80   | 90,05        | 75,80 | 67,60 | 54,15   |
| 92,00        | 77,10 | 68,35 | 59,40   | 85,20        | 71,75 | 64,05 | 51,25   |

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontrattazionit



0a | 0( aae 0^ } da^  
0 | & { ^ } d A | ^ \ cae / aae | | cae ^ a ^ | cae | } daeae a } ^ la

RETRIBUZIONI DEGLI INTERMEDI DELL'INDUSTRIA MECCANICA  
(di età superiore agli anni 21)

TABELLA 3

| Z O N E  | UOMINI  |         | DONNE   |          |
|--|---------|---------|---------|----------|
|  | 1° CAT. | 2° CAT. | 1° CAT. | 2° CAT.] |
| <b>ZONA 0 :</b>  |         |         |         |          |
| Milano . . . . .   | 54.800  | 41.100  | 47.150  | 35.350   |
| Torino . . . . .   | 53.550  | 40.150  | 46.050  | 34.550   |
| Genova . . . . .   | 53.050  | 39.800  | 45.650  | 34.250   |
| <b>ZONA I :</b>  |         |         |         |          |
| Como, Firenze, Roma . . . . .  | 52.800  | 39.650  | 45.400  | 34.100   |
| situazione extra : Varese . . . . .  | 53.450  | 40.050  | 45.950  | 34.450   |
| <b>ZONA II :</b>   |         |         |         |          |
| Aosta, Bolzano, Cremona Livorno, Massa Carrara<br>Novara, Pavia, Pisa . . . . .                | 50.900  | 38.200  | 43.750  | 32.850   |
| situazioni extra : Crema . . . . .   | 54.200  | 40.650  | 46.600  | 34.950   |
| Sondrio . . . . .  | 52.500  | 39.400  | 45.150  | 33.900   |
| Trieste . . . . .  | 51.250  | 38.450  | 44.100  | 33.100   |
| Verbania . . . . .   | 51.750  | 38.800  | 44.550  | 33.400   |
| <b>ZONA III :</b>  |         |         |         |          |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone,<br>Savona, Trento, Venezia, Vercelli . . . . . | 49.900  | 37.450  | 42.900  | 32.200   |
| situazione extra : Biella . . . . .  | 53.450  | 40.050  | 45.950  | 34.450   |
| <b>ZONA IV :</b>   |         |         |         |          |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona<br>Vicenza . . . . .                               | 49.100  | 36.850  | 42.250  | 31.700   |
| <b>ZONA V :</b>  |         |         |         |          |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli,<br>Parma, Piacenza, R. Emilia . . . . .         | 48.250  | 35.950  | 41.450  | 30.900   |
| <b>ZONA VI :</b>   |         |         |         |          |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . . . .   | 47.500  | 35.550  | 40.850  | 30.550   |
| <b>ZONA VII :</b>  |         |         |         |          |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo,<br>Siena, Treviso . . . . .                     | 46.950  | 34.750  | 40.300  | 29.900   |

RETRIBUZIONI DEGLI INTERMEDI DELL'INDUSTRIA MECCANICA  
(di età superiore agli anni 21)

TABELLA 3

| Z O N E   | UOMINI  |         | DONNE   |         |
|---|---------|---------|---------|---------|
|   | 1° CAT. | 2° CAT. | 1° CAT. | 2° CAT. |
| <b>ZONA VIII :</b>  |         |         |         |         |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto,<br>Terni . . . . .  | 45.950  | 34.050  | 39.500  | 29.300  |
| situazione extra : Valdarno . . . . .   | 47.500  | 35.250  | 40.850  | 30.300  |
| <b>ZONA IX :</b>  |         |         |         |         |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro,<br>Rieti, Viterbo . . . . .   | 44.300  | 32.600  | 38.100  | 28.000  |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . . . .  | 44.100  | 32.800  | 38.300  | 28.200  |
| <b>ZONA X :</b>   |         |         |         |         |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catan-<br>zaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Maerata,<br>Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 43.350  | 31.750  | 37.250  | 27.300  |
| <b>ZONA XI :</b>  |         |         |         |         |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ra-<br>gusa, Siracusa, Trapani . . . . .  | 42.200  | 30.900  | 36.250  | 26.600  |
| <b>ZONA XII :</b>   |         |         |         |         |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria . . . . .  | 40.300  | 29.450  | 34.650  | 25.350  |



---

Edito a cura della Federazione Italiana Metalmeccanici

MILANO - Via Panfilo Castaldi, 24

Tipografia Martinelli - Milano - Viale Boezio, 10

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontrattazione.it

sarà considerata utile nella misura del 20 %, agli effetti del presente articolo.

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.

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 od 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.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

#### Art. 31.

##### 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 infor-

tunio ai sensi dell'art. 22, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia — nell'ipotesi prevista dall'art. 5 — o l'anzianità per il servizio prestato nella categoria speciale — nell'ipotesi prevista dall'art. 6 — sarà considerata utile nella misura del 50 % agli effetti della individuazione delle percentuali di cui al primo comma del presente articolo.

#### Art. 32.

##### Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli artt. 29 e 30 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 c.c.

#### Art. 33.

##### Retribuzione.

I minimi di retribuzione mensile sono quelli riportati nella tabella.



---

**PARTE  
COMUNE**

---

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



PARTE IV

COMUNE

SOMMARIO

Anzianità dei lavoratori - Forme di retribuzione - Mense aziendali - Visite di inventario e controllo - Indennità zona malarica alta montagna e sottosuolo Pag.115-116

Consegna documenti - Certificato di lavoro - Cessione, Trasformazione e trapasso di azienda - Norme speciali . . . . . » 117

Reclami e controversie - Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore - Decorrenza e durata del contratto - Affissione . . . . . » 118-119



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

**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 dovrà essere corrisposta una percentuale pari al 4% 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 né a visita personale di controllo all'uscita dallo stabilimento.

L'indicazione del personale da sottoporre a visita dovrà avvenire

nire preferibilmente con l'applicazione di sistemi automatici e deve riguardare normalmente la collettività o gruppi di lavoratori.

Le norme per l'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 essi 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 fra le rispettive organizzazioni sindacali locali.

La indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai inviati in trasferta nella misura stabilita nell'art. 51, paragrafo XV, della Parte I (operai).

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

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.

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

(1) T.U. delle leggi sanitarie approvate con R.D. 27-7-1934, n. 1265 (*Cazzetta Ufficiale* 9-8-1934, n. 186) e relativo Regolamento approvato con R.D. 28-1-1935, n. 93 (*Cazzetta Ufficiale* 27 febbraio 1935, n. 49).

#### 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 del rapporto 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 8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento 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 e 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 dall'inizio del periodo di paga in corso al 10 marzo 1956 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1958; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto tre

mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata R.R. 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.

##### DISPOSIZIONE FINALE.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, 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.

Letto, confermato e sottoscritto.



ESTRATTO DELLA LEGGE  
SULLA TUTELA FISICA  
DELLE LAVORATRICI MADRI



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

ESTRATTO DELLA LEGGE SULLA TUTELA FISICA DELLE  
LAVORATRICI MADRI

Omissis . . . . .

Art. 3. — Le lavoratrici di cui all'art. 1 (gestanti e puerpere) non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto all'art. 5, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tale divieto non si applica nel caso:

a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto del licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alle lavoratrici alle quali è applicabile il divieto stesso.

Art. 4. — E' vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi ed ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri, previsti dalle disposizioni vigenti, sino alla pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, le lavoratrici di cui all'art. 1 durante la gestazione, a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza, di cui agli artt. 3 e 31 della presente legge, e per tre mesi dopo il parto, e fino a sette mesi ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui al precedente comma.

Art. 5. — E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza se addette all'industria (otto settimane se addette ai lavori agricoli e sei settimane per le addette a tutte le altre attività);

b) ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto;

c) durante otto settimane dopo il parto.

Art. 6. — L'Ispettorato del lavoro può disporre la estensione del periodo di assenza dal lavoro di cui alla lettera a) del prece-

dente articolo per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane, quando ritiene, sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro o ambientali possano essere pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.

Inoltre la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui alla lettera c) del precedente articolo, per un periodo di mesi sei, durante il quale le sarà conservato il posto a tutti gli effetti dell'anzianità.

Le disposizioni di cui al successivo art. 17 non si applicano durante il periodo di sei mesi di cui al precedente comma.

Art. 7. — Le lavoratrici alle quali è applicabile il divieto di cui all'art. 5, nel caso di gravi complicanze della gestazione o per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dal loro stato di gravidanza, hanno facoltà di assentarsi dal lavoro dal giorno della presentazione del certificato medico di certa gravidanza, previo controllo dell'Ispettore del lavoro.

Art. 8. — Alle lavoratrici di cui all'art. 1 spetta l'assistenza di parto dell'Istituto presso il quale sono assicurate per il trattamento di malattia, anche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purchè la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente.

Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'Istituto presso il quale sono assicurate (nel caso nostro I.N.A.M.). L'Ispettore del Lavoro ha facoltà di controllo.

Art. 9. — Il datore di lavoro deve dare alle lavoratrici madri soggette al divieto previsto dall'art. 5 e che allattano direttamente i propri bambini, per un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata per provvedere all'allattamento.

Detti riposi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 16 aprile 1934, n. 653, per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli. Esse hanno la durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto per la donna di uscire dall'azienda da quando il datore di lavoro non abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido di cui all'art. 11, oppure gli stessi siano ubicati fuori dall'azienda, oppure quando l'orario di inizio o di cessazione del lavoro non consenta di trasportare il bambino nella camera di allattamento o nell'asilo nido.

Quando invece il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, ed in tal caso la donna non ha diritto ad uscire dall'azienda.

Art. 10. — I periodi di riposo per l'allattamento si reputano ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Art. 11. — E' fatto obbligo al datore di lavoro di istituire una camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro per tutti i figli delle lavoratrici dipendenti, quando nell'azienda siano occupati almeno trenta donne coniugate di età non superiore a 50 anni.

*Omissis . . . . .*

Art. 12. — La camera di allattamento deve rispondere alle norme igieniche, essere convenientemente arredata e tenuta in istato di scrupolosa pulizia e provvista di acqua.

Alla camera di allattamento deve essere adibito personale idoneo per la custodia dei bambini durante le ore di lavoro delle madri.

Art. 13. — Gli asili nido, oltre a rispondere alle norme relative alla tutela dell'infanzia, devono essere tecnicamente attrezzati per assicurare la custodia dei bambini durante l'orario di lavoro delle madri, secondo le disposizioni che saranno impartite dall'Ispettorato del Lavoro. Agli asili nido deve essere adibito personale in possesso dei requisiti didattici per l'assistenza e l'educazione della prima infanzia.

Art. 14. — Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli articoli 5 e 6 della presente legge, deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità e ferie.

Art. 15. — In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente art. 3, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge contrattuali per il caso di licenziamento.

Art. 16. — La ripresa del lavoro da parte della donna che sia stata assente in virtù delle disposizioni della presente legge, determina di diritto lo scioglimento, senza eventuale preavviso ed indennità, del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purchè a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del suo servizio.

Art. 17. — Le lavoratrici delle imprese industriali, commerciali, del credito e delle assicurazioni private, nonchè le impiegate delle aziende agricole, hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 5 e 6 della

presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Le indennità di cui al precedente comma sono corrisposte:

a) dalle competenti gestioni dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie, per le lavoratrici per le quali in caso di malattia è dovuta l'indennità relativa dell'Istituto medesimo;

b) direttamente ed a proprio carico del datore di lavoro, per le lavoratrici che non hanno diritto, in caso di malattia, al trattamento economico da parte dell'Istituto suddetto.

L'indennità giornaliera è corrisposta con gli stessi criteri con cui vengono corrisposte le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

I periodi di malattia determinati da gravidanze e puerperio non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti per il trattamento normale di malattia.

Art. 18. — Agli effetti della determinazione della misura della indennità previste dall'articolo precedente si intende per retribuzione:

a) per quanto riguarda le operaie, la retribuzione media globale giornaliera per otto ore, percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza;

b) per quanto riguarda le impiegate, l'importo totale della retribuzione nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Art. 19. — Le indennità di cui all'art. 17 sono corrisposte anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 3, lettera b) e c), che si verifichino durante i periodi di interdizione del lavoro previsti dagli artt. 5 e 6 della presente legge.

#### ESTRATTO DEL REGOLAMENTO DELLA LEGGE PER LA TUTELA FISICA ED ECONOMICA DELLE LAVORATRICI MADRI

*Omissis . . . . .*

Art. 5. — Il certificato di gravidanza deve indicare:

a) il cognome e il nome della lavoratrice;

b) la data e il luogo di nascita;

- c) il domicilio;
- d) la denominazione e la sede dell'azienda od ufficio presso il quale la lavoratrice presta la sua opera e la lavorazione cui è addetta;
- e) l'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità;
- f) il mese di gestazione alla data della visita;
- g) la data di presunto parto.

Gli elementi di cui alle lettere b), c), d) ed e) sono inseriti nel certificato in base alla dichiarazione della lavoratrice che ne risponde della veridicità.

Art. 6. — Per usufruire dei benefici connessi con lo stato di gravidanza, previsti dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e contemporaneamente all'Istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di maternità, il certificato medico di gravidanza di cui all'articolo precedente.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla interessata ricevuta del certificato medico ed a conservare tale documento per un anno.

*Omissis . . . . .*

Art. 11. — Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, previsti dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro ed all'Istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di maternità, entro e non oltre il 15° giorno dopo il parto, salvo il disposto di cui al quarto comma dell'articolo 13 (caso di consegna del certificato attestante la sussistenza dello stato di gravidanza dopo la notifica di licenziamento da parte del datore di lavoro), il certificato di nascita rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile od il certificato di assistenza al parto, di cui al R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128, dal quale risulti la data del parto. Quest'ultimo certificato sarà vidimato dal Sindaco.

Art. 17. — Le lavoratrici gestanti o puerpere che in applicazione dell'art. 4 della legge 26 agosto 1950, n. 860, siano addette a mansioni diverse da quelle abituali, conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte.

*Omissis . . . . .*

Art. 20. — La lavoratrice che intenda valersi della facoltà di assentarsi dal lavoro per il periodo di sei mesi di cui al secondo comma dell'art. 6 della legge 26 agosto 1950, n. 860, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, deve darne comunicazione al datore di lavoro indicando il periodo dell'assenza.

## TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME

fissate ai sensi del contratto 21 Giugno 1956  
escluse le quote di indennità di contingenza  
maturate dopo l'accordo del conglobamento  
12 Giugno 1954



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
Portale della Contrattazione

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

| Z O N E   | 1 <sup>a</sup> CAT. | 2 <sup>a</sup> CATEGORIA |         | 3 <sup>a</sup> Categoria A |        |        |
|---|---------------------|--------------------------|---------|----------------------------|--------|--------|
|   | Sup. 21             | Sup. 21                  | Inf. 21 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  |
| <b>ZONA 0</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Milano . . . . .  | 73.850              | 55.650                   | 48.300  | 41.450                     | 39.800 | 38.250 |
| Torino . . . . .  | 72.250              | 54.400                   | 47.250  | 40.550                     | 38.900 | 37.400 |
| Genova . . . . .  | 71.600              | 53.950                   | 46.800  | 40.150                     | 38.600 | 37.050 |
| <b>ZONA I</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Como, Firenze, Roma . . . . .   | 71.250              | 53.700                   | 46.600  | 40.000                     | 38.400 | 36.900 |
| situazioni extra: Varese . . . . .  | 72.050              | 54.300                   | 47.150  | 40.450                     | 38.850 | 37.300 |
| <b>ZONA II :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno,<br>Massa, Carrara, Novara, Pavia,<br>Pisa . . . . .               | 68.650              | 51.750                   | 44.900  | 38.550                     | 37.050 | 35.550 |
| situazioni extra: Crema . . . . .   | 73.150              | 55.100                   | 47.800  | 41.050                     | 39.450 | 37.900 |
| Sondrio . . . . .   | 70.800              | 53.400                   | 46.300  | 39.750                     | 38.200 | 36.700 |
| Trieste . . . . .   | 69.200              | 52.150                   | 45.250  | 38.800                     | 37.300 | 35.850 |
| Verbania . . . . .  | 69.850              | 52.650                   | 45.700  | 39.250                     | 37.650 | 36.150 |
| <b>ZONA III :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia,<br>Monfalcone, Savona, Trento, Ve-<br>nezia, Vercelli . . . . . | 67.350              | 50.800                   | 44.050  | 37.850                     | 36.300 | 34.900 |
| situazione extra: Biella . . . . .  | 72.050              | 54.300                   | 47.150  | 40.450                     | 38.850 | 37.300 |
| <b>ZONA IV :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ra-<br>venna, Verona, Vicenza . . . . .                                 | 66.550              | 50.000                   | 43.350  | 37.200                     | 35.750 | 34.350 |
| <b>ZONA V :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Mo-<br>dena, Napoli, Parma, Piacenza,<br>R. Emilia . . . . .         | 65.750              | 49.100                   | 42.600  | 36.300                     | 34.900 | 33.500 |
| <b>ZONA VI :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine  | 64.450              | 48.350                   | 41.950  | 35.850                     | 34.450 | 33.100 |

UOMINI DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 1 a

| 3 <sup>a</sup> CATEGORIA A |        |        |         | 3 <sup>a</sup> CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |
|----------------------------|--------|--------|---------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 18-19                      | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |
| 35.100                     | 30.250 | 28.050 | 23.100  | 35.100                     | 33.550 | 32.600 | 30.500 | 25.750 | 24.250 | 19.350  |
| 34.350                     | 29.600 | 27.450 | 22.650  | 34.350                     | 32.850 | 31.850 | 29.300 | 25.250 | 23.750 | 18.900  |
| 34.050                     | 29.350 | 27.150 | 22.450  | 34.050                     | 32.500 | 31.600 | 29.550 | 25.000 | 23.550 | 18.750  |
| 33.900                     | 29.200 | 27.050 | 22.350  | 33.900                     | 32.350 | 31.450 | 29.450 | 24.900 | 23.400 | 18.700  |
| 34.300                     | 29.500 | 27.400 | 22.600  | 34.300                     | 32.750 | 31.800 | 29.750 | 25.150 | 23.700 | 18.900  |
| 32.700                     | 28.150 | 26.100 | 21.500  | 32.700                     | 31.200 | 30.300 | 28.350 | 24.000 | 22.600 | 18.000  |
| 34.750                     | 30.000 | 27.750 | 22.900  | 34.750                     | 33.250 | 32.250 | 30.200 | 25.550 | 24.050 | 19.150  |
| 33.650                     | 29.050 | 26.900 | 22.200  | 33.650                     | 32.150 | 31.200 | 29.250 | 24.700 | 23.250 | 18.550  |
| 32.900                     | 28.350 | 26.300 | 21.650  | 32.900                     | 31.450 | 30.500 | 28.550 | 24.150 | 22.750 | 18.100  |
| 33.250                     | 28.600 | 26.550 | 21.850  | 33.250                     | 31.750 | 30.800 | 28.850 | 24.400 | 22.950 | 18.350  |
| 32.050                     | 27.600 | 25.600 | 21.150  | 32.050                     | 30.600 | 29.700 | 27.850 | 23.550 | 22.200 | 17.650  |
| 34.300                     | 29.500 | 27.400 | 22.600  | 34.300                     | 32.750 | 31.800 | 29.750 | 25.200 | 23.700 | 18.900  |
| 31.550                     | 27.150 | 25.200 | 20.750  | 31.500                     | 30.100 | 29.200 | 27.300 | 23.100 | 21.750 | 17.350  |
| 30.800                     | 26.550 | 24.550 | 20.300  | 30.750                     | 29.400 | 28.500 | 26.750 | 22.600 | 21.300 | 17.000  |
| 30.400                     | 26.200 | 24.250 | 20.050  | 30.300                     | 28.950 | 28.100 | 26.350 | 22.250 | 20.950 | 16.700  |

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
 O & { ^ } d A ^ \ c a e f / A a a | | c e ^ a ^ \ a e f } d a e e a ^ \ f a

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

| Z O N E  | 1 <sup>a</sup> CAT. | 2 <sup>a</sup> CATEGORIA |         | 3 <sup>a</sup> Categoria A |        |        |
|--|---------------------|--------------------------|---------|----------------------------|--------|--------|
|  | Sup. 21             | Sup. 21                  | Inf. 21 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  |
| <b>ZONA VII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso . . .  | 64.050              | 47.750                   | 41.450  | 35.100                     | 33.750 | 32.400 |
| <b>ZONA VIII :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . . . . .  | 62.700              | 46.750                   | 40.600  | 34.400                     | 33.050 | 31.750 |
| situazione extra : Valdarno . . . . .  | 64.850              | 48.400                   | 42.000  | 35.600                     | 34.200 | 32.850 |
| <b>ZONA IX :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . .   | 60.450              | 45.050                   | 39.100  | 32.900                     | 31.600 | 30.350 |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . . . .   | 60.900              | 45.400                   | 39.400  | 33.150                     | 31.850 | 30.600 |
| <b>ZONA X :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 59.900              | 44.150                   | 38.300  | 32.050                     | 30.750 | 29.550 |
| <b>ZONA XI :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . . . .  | 58.400              | 43.050                   | 37.350  | 31.200                     | 30.050 | 28.850 |
| <b>ZONA XII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria   | 55.700              | 41.150                   | 35.750  | 29.750                     | 28.600 | 27.500 |

UOMINI DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 1 a

| 3 <sup>a</sup> CATEGORIA A |        |        |         | 3 <sup>a</sup> CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |
|----------------------------|--------|--------|---------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 18-19                      | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |
| 29.750                     | 25.650 | 23.800 | 19.650  | 29.700                     | 28.350 | 27.550 | 25.800 | 21.800 | 20.550 | 16.350  |
| 29.150                     | 25.100 | 23.250 | 19.200  | 29.100                     | 27.800 | 26.950 | 25.250 | 21.350 | 20.100 | 16.050  |
| 30.200                     | 25.950 | 24.100 | 19.900  | 30.100                     | 28.750 | 27.900 | 26.150 | 22.050 | 20.800 | 16.550  |
| 27.900                     | 24.000 | 22.300 | 18.400  | 27.850                     | 26.600 | 25.800 | 24.200 | 20.450 | 19.250 | 15.350  |
| 28.100                     | 24.200 | 22.450 | 18.550  | 28.050                     | 26.800 | 26.000 | 24.350 | 20.600 | 19.400 | 15.450  |
| 27.150                     | 23.350 | 21.650 | 17.900  | 26.950                     | 25.750 | 25.000 | 23.400 | 19.800 | 18.650 | 14.850  |
| 26.500                     | 22.800 | 21.150 | 17.450  | 26.150                     | 24.950 | 24.200 | 22.700 | 19.150 | 18.050 | 14.400  |
| 25.250                     | 21.750 | 20.150 | 16.600  | 24.850                     | 23.750 | 23.000 | 21.550 | 18.200 | 17.200 | 13.700  |

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontratto.net

0a | A( aaeO) da^  
O | & { ^ } d A | ^ \ cae | aae | | cae ^ a | | cae | } daae a } ^ la

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE IMPIEGATE

| Z O N E   | 1ª CAT. |         |         | 2ª CATEGORIA |        |        | 3ª CATEGORIA A |       |       |
|---|---------|---------|---------|--------------|--------|--------|----------------|-------|-------|
|   | Sup. 21 | Sup. 21 | Inf. 21 | Sup. 21      | 20-21  | 19-20  | Sup. 21        | 20-21 | 19-20 |
| <b>ZONA 0</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Milano  | 73.850  | 47.850  | 41.150  | 35.650       | 33.600 | 30.250 |                |       |       |
| Torino  | 72.250  | 46.800  | 40.250  | 34.850       | 32.900 | 29.600 |                |       |       |
| Genova  | 71.600  | 46.400  | 39.900  | 34.550       | 32.600 | 29.350 |                |       |       |
| <b>ZONA I</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Como, Firenze, Roma   | 71.250  | 46.200  | 39.750  | 34.400       | 32.400 | 29.200 |                |       |       |
| situazioni extra: Varese  | 72.050  | 46.650  | 40.150  | 34.750       | 32.800 | 29.500 |                |       |       |
| <b>ZONA II :</b>  |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno,<br>Massa Carrara, Novara, Pavia,<br>Pisa                | 68.650  | 44.500  | 38.300  | 33.150       | 31.300 | 28.150 |                |       |       |
| situazioni extra: Crema   | 73.150  | 47.400  | 40.800  | 35.300       | 33.300 | 30.000 |                |       |       |
| Sondrio   | 70.800  | 45.900  | 39.500  | 34.200       | 32.250 | 29.050 |                |       |       |
| Trieste   | 69.200  | 44.850  | 38.550  | 33.400       | 31.500 | 28.350 |                |       |       |
| Verbania  | 69.850  | 45.250  | 38.900  | 33.700       | 31.800 | 28.600 |                |       |       |
| <b>ZONA III :</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia,<br>Monfalcone, Savona, Trento, Ve-<br>nezia, Vercelli | 67.350  | 43.650  | 37.550  | 32.500       | 30.650 | 27.600 |                |       |       |
| situazione extra: Biella  | 72.050  | 46.700  | 40.150  | 34.800       | 32.800 | 29.500 |                |       |       |
| <b>ZONA IV :</b>  |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ra-<br>venna, Verona, Vicenza                                 | 66.550  | 43.000  | 36.950  | 32.000       | 30.200 | 27.150 |                |       |       |
| <b>ZONA V :</b>   |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Mo-<br>dena, Napoli, Parma, Piacenza,<br>R. Emilia         | 65.750  | 42.200  | 36.300  | 31.200       | 29.450 | 26.550 |                |       |       |
| <b>ZONA VI :</b>  |         |         |         |              |        |        |                |       |       |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine  | 64.450  | 41.550  | 35.750  | 30.350       | 29.100 | 26.200 |                |       |       |

DONNE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA I b

| 3ª CATEGORIA A |        |        |         | 3ª CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |
|----------------|--------|--------|---------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 18-19          | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21        | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |
| 28.000         | 25.700 | 23.900 | 21.350  | 30.250         | 28.900 | 27.050 | 23.900 | 21.750 | 20.650 | 18.100  |
| 27.400         | 25.150 | 23.350 | 20.900  | 29.550         | 28.250 | 26.450 | 23.350 | 21.300 | 20.200 | 17.700  |
| 27.100         | 24.950 | 23.150 | 20.650  | 29.300         | 28.000 | 26.250 | 23.150 | 21.150 | 20.050 | 17.550  |
| 27.000         | 24.800 | 23.050 | 20.550  | 29.150         | 27.850 | 26.150 | 23.050 | 21.050 | 19.950 | 17.500  |
| 27.250         | 25.100 | 23.300 | 20.800  | 29.500         | 28.150 | 26.400 | 23.300 | 21.250 | 20.150 | 17.650  |
| 26.000         | 23.900 | 22.250 | 19.850  | 28.100         | 26.850 | 25.150 | 22.250 | 20.250 | 19.200 | 16.800  |
| 27.700         | 25.450 | 23.650 | 21.150  | 29.900         | 28.550 | 26.800 | 23.650 | 21.550 | 20.450 | 17.900  |
| 26.850         | 24.600 | 22.900 | 20.450  | 29.000         | 27.700 | 25.900 | 22.900 | 20.900 | 19.850 | 17.400  |
| 26.250         | 24.100 | 22.400 | 20.000  | 28.300         | 27.050 | 25.350 | 22.400 | 20.400 | 19.350 | 17.000  |
| 26.500         | 24.300 | 22.600 | 20.150  | 28.550         | 27.300 | 25.600 | 22.600 | 20.600 | 19.600 | 17.150  |
| 25.500         | 23.400 | 21.800 | 19.450  | 27.600         | 26.350 | 24.650 | 21.800 | 19.900 | 18.850 | 16.500  |
| 27.300         | 25.100 | 23.300 | 20.800  | 29.500         | 28.150 | 26.400 | 23.300 | 21.250 | 20.150 | 17.650  |
| 25.150         | 23.050 | 21.450 | 19.150  | 27.100         | 25.850 | 24.250 | 21.400 | 19.500 | 18.550 | 16.250  |
| 24.500         | 22.550 | 20.950 | 18.700  | 26.500         | 25.300 | 23.700 | 20.950 | 19.100 | 18.100 | 15.900  |
| 24.200         | 22.250 | 20.650 | 18.450  | 26.100         | 24.950 | 23.300 | 20.600 | 18.800 | 17.850 | 15.600  |

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE IMPIEGATE

| Z O N E  | 1 <sup>a</sup> CAT. | 2 <sup>a</sup> CATEGORIA |         | 3 <sup>a</sup> Categoria A |        |        |
|--|---------------------|--------------------------|---------|----------------------------|--------|--------|
|  | Sup. 21             | Sup. 21                  | Inf. 21 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  |
| <b>ZONA VII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso . . .  | 64.050              | 41.100                   | 35.350  | 30.250                     | 28.500 | 25.650 |
| <b>ZONA VIII :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . . . . .  | 62.700              | 40.200                   | 34.600  | 29.600                     | 27.900 | 25.100 |
| situazione extra : Valdarno . . . . .  | 64.850              | 41.600                   | 35.800  | 30.600                     | 28.900 | 25.950 |
| <b>ZONA IX :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . .   | 60.450              | 38.750                   | 33.300  | 28.300                     | 26.700 | 24.000 |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . .   | 60.900              | 39.090                   | 33.550  | 28.500                     | 26.900 | 24.200 |
| <b>ZONA X :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 59.900              | 38.000                   | 32.700  | 27.550                     | 25.950 | 23.350 |
| <b>ZONA XI :</b>   |                     |                          |         |                            |        |        |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . . . .  | 58.400              | 37.000                   | 31.850  | 26.850                     | 25.350 | 22.800 |
| <b>ZONA XII :</b>  |                     |                          |         |                            |        |        |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria   | 55.700              | 35.400                   | 30.450  | 25.600                     | 24.150 | 21.750 |

DONNE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 1 b

| 3 <sup>a</sup> CATEGORIA A |        |        |         | 3 <sup>a</sup> CATEGORIA B |        |        |        |        |        |         |  |
|----------------------------|--------|--------|---------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--|
| 18-19                      | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 | Sup. 21                    | 20-21  | 19-20  | 18-19  | 17-18  | 16-17  | Inf. 16 |  |
| 23.750                     | 21.750 | 20.250 | 18.050  | 25.550                     | 24.400 | 22.900 | 20.200 | 18.450 | 17.500 | 15.300  |  |
| 23.200                     | 21.350 | 19.850 | 17.700  | 25.050                     | 23.900 | 22.400 | 19.800 | 18.050 | 17.150 | 15.000  |  |
| 24.050                     | 22.050 | 20.500 | 18.350  | 25.900                     | 24.700 | 23.150 | 20.450 | 18.650 | 17.700 | 15.500  |  |
| 22.250                     | 20.400 | 18.950 | 16.900  | 23.950                     | 22.900 | 21.450 | 18.950 | 17.300 | 16.400 | 14.400  |  |
| 22.400                     | 20.550 | 19.100 | 17.100  | 24.150                     | 23.050 | 21.600 | 19.050 | 17.400 | 16.500 | 14.500  |  |
| 21.600                     | 19.900 | 18.500 | 16.450  | 23.200                     | 22.200 | 20.750 | 18.350 | 16.700 | 15.900 | 13.900  |  |
| 21.100                     | 19.350 | 18.000 | 16.100  | 22.500                     | 21.450 | 20.100 | 17.750 | 16.200 | 15.350 | 13.500  |  |
| 20.100                     | 18.500 | 17.200 | 15.300  | 21.350                     | 20.400 | 19.100 | 16.850 | 15.400 | 14.650 | 12.800  |  |

Archivio Storico Cisl Emilia Contrattazione  
portaledellacontrattazione.it

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

| Z O N E   | Operai specializzati |        |        |         |
|---|----------------------|--------|--------|---------|
|   | Sup. 20              | 18-20  | 16-18  | Sup. 20 |
| <b>ZONA 0 :</b>   |                      |        |        |         |
| Milano . . . . .  | 185,85               | 180,70 | 159,95 | 166,90  |
| Torino . . . . .  | 181,80               | 176,70 | 156,45 | 163,25  |
| Genova . . . . .  | 180,20               | 175,15 | 155,05 | 161,80  |
| <b>ZONA I :</b>   |                      |        |        |         |
| Como, Firenze, Roma . . . . .   | 179,35               | 174,40 | 154,35 | 161,05  |
| <i>situazione extra : Varese</i>  | 181,35               | 176,30 | 156,00 | 162,85  |
| <b>ZONA II :</b>  |                      |        |        |         |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa . . . . .              | 172,80               | 169,05 | 148,75 | 155,20  |
| <i>situazioni extra : Crema</i>   | 184,05               | 178,90 | 158,35 | 165,30  |
| Sondrio . . . . .   | 178,30               | 173,30 | 153,35 | 160,10  |
| Trieste . . . . .   | 174,15               | 169,30 | 149,85 | 156,40  |
| Verbania . . . . .  | 175,85               | 170,95 | 151,30 | 157,90  |
| <b>ZONA III :</b>   |                      |        |        |         |
| Bergamo, Brescia, Corizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli . . . . . | 169,60               | 164,85 | 145,95 | 152,30  |
| <i>situazione extra : Biella</i>  | 181,40               | 176,35 | 156,05 | 162,90  |
| <b>ZONA IV :</b>  |                      |        |        |         |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza . . . . .                              | 167,10               | 162,45 | 143,80 | 149,75  |
| <b>ZONA V :</b>   |                      |        |        |         |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia . . . . .         | 163,50               | 158,95 | 140,70 | 146,00  |
| <b>ZONA VI :</b>  |                      |        |        |         |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . . . .  | 161,85               | 157,30 | 139,30 | 144,55  |
| <b>ZONA VII :</b>   |                      |        |        |         |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso . . . . .                     | 158,15               | 153,75 | 136,10 | 141,20  |

DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 a

| Operai qualificati |        |         | Manovali specializzati |        |        |         | Manovali comuni |        |        |         |
|--------------------|--------|---------|------------------------|--------|--------|---------|-----------------|--------|--------|---------|
| 18-20              | 16-18  | Inf. 16 | Sup. 20                | 18-20  | 16-18  | Inf. 16 | Sup. 20         | 18-20  | 16-18  | Inf. 16 |
| 162,00             | 142,30 | 117,70  | 158,00                 | 147,50 | 116,40 | 91,65   | 148,20          | 138,45 | 109,45 | 76,05   |
| 158,45             | 139,15 | 115,15  | 154,55                 | 144,25 | 113,85 | 89,60   | 145,00          | 135,45 | 107,05 | 74,40   |
| 157,05             | 137,90 | 114,10  | 153,15                 | 142,95 | 112,80 | 88,85   | 143,70          | 134,25 | 106,05 | 73,75   |
| 156,35             | 137,30 | 113,60  | 152,50                 | 142,35 | 112,30 | 88,40   | 143,00          | 133,60 | 105,60 | 73,40   |
| 158,05             | 138,85 | 114,85  | 154,15                 | 143,90 | 113,55 | 89,40   | 144,65          | 135,05 | 106,70 | 74,20   |
| 150,65             | 132,30 | 109,45  | 146,90                 | 137,15 | 108,25 | 85,20   | 137,80          | 128,70 | 101,75 | 70,75   |
| 160,45             | 140,95 | 116,55  | 156,50                 | 146,05 | 115,25 | 90,70   | 146,75          | 137,10 | 108,35 | 75,30   |
| 155,40             | 136,45 | 112,85  | 151,55                 | 141,45 | 111,60 | 87,85   | 142,15          | 132,80 | 104,90 | 72,90   |
| 151,80             | 133,35 | 110,25  | 148,05                 | 138,20 | 109,00 | 85,80   | 138,85          | 129,70 | 102,50 | 71,25   |
| 153,25             | 134,60 | 111,35  | 149,45                 | 139,55 | 110,10 | 86,65   | 140,20          | 130,95 | 103,50 | 71,95   |
| 147,80             | 129,80 | 107,40  | 144,15                 | 134,55 | 106,15 | 83,60   | 135,20          | 126,35 | 99,80  | 69,40   |
| 158,10             | 138,85 | 114,90  | 154,20                 | 143,95 | 113,60 | 89,40   | 144,70          | 135,10 | 106,80 | 74,20   |
| 145,35             | 127,70 | 105,65  | 141,65                 | 132,20 | 104,35 | 82,15   | 132,60          | 123,90 | 97,90  | 68,10   |
| 141,70             | 124,45 | 102,95  | 137,75                 | 128,55 | 101,45 | 79,90   | 128,70          | 120,25 | 95,00  | 66,05   |
| 140,25             | 123,20 | 101,90  | 136,35                 | 127,25 | 100,45 | 79,05   | 127,40          | 119,05 | 94,05  | 65,40   |
| 137,05             | 120,35 | 99,55   | 133,15                 | 124,25 | 98,05  | 77,20   | 124,05          | 115,90 | 91,60  | 63,65   |

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

| Z O N E  | Operai specializzati |        |        |         |
|--|----------------------|--------|--------|---------|
|  | Sup. 20              | 18-20  | 16-18  | Sup. 20 |
| <b>ZONA VIII :</b>   |                      |        |        |         |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . . . . .  | 154,90               | 150,55 | 133,25 | 138,25  |
| Situazione extra Valdarno . . . . .  | 160,25               | 155,75 | 137,85 | 143,00  |
| <b>ZONA IX :</b>   |                      |        |        |         |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . . . .   | 149,30               | 145,10 | 128,45 | 131,95  |
| Situazione extra Ascoli Piceno . . . . .   | 150,45               | 146,25 | 129,45 | 132,95  |
| <b>ZONA X :</b>  |                      |        |        |         |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 144,35               | 140,30 | 124,20 | 127,75  |
| <b>ZONA XI :</b>   |                      |        |        |         |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . . . .  | 139,30               | 135,45 | 119,90 | 123,20  |
| <b>ZONA XII :</b>  |                      |        |        |         |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria . . . . .   | 131,85               | 128,20 | 113,50 | 116,65  |

DELL' INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 a

| Operai qualificati |        |         | Manovali specializzati |        |       |         | Manovali comuni |        |       |         |
|--------------------|--------|---------|------------------------|--------|-------|---------|-----------------|--------|-------|---------|
| 18-20              | 16-18  | Inf. 16 | Sup. 20                | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 | Sup. 20         | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 |
| 134,20             | 117,85 | 97,45   | 130,35                 | 121,65 | 95,95 | 75,60   | 121,45          | 113,45 | 89,65 | 62,30   |
| 138,80             | 121,90 | 100,85  | 134,95                 | 125,95 | 99,40 | 78,25   | 125,65          | 117,40 | 92,75 | 64,50   |
| 128,05             | 112,50 | 93,05   | 124,30                 | 116,05 | 91,55 | 72,10   | 115,70          | 108,15 | 85,40 | 59,40   |
| 129,05             | 113,35 | 93,80   | 125,25                 | 116,90 | 92,25 | 72,60   | 116,60          | 108,90 | 86,10 | 59,85   |
| 124,00             | 108,90 | 90,10   | 119,95                 | 112,00 | 88,30 | 69,55   | 111,05          | 103,70 | 81,95 | 57,00   |
| 119,60             | 105,05 | 86,90   | 115,70                 | 108,00 | 85,25 | 67,10   | 107,15          | 100,05 | 79,10 | 55,00   |
| 113,20             | 99,45  | 82,30   | 109,55                 | 102,25 | 80,65 | 63,50   | 101,40          | 94,75  | 74,85 | 52,05   |

Archivio storico Cisl Emilia-Centro-Portale della contrattazione



0a | 0( aae 0 ) dae  
 0 | & { ^ } d A i ^ \ cae / aae | | cae ^ a ^ | cae | } dae a } ^ fa

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE

OPERAIE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 b

| Z O N E  | 1° CATEGORIA |        |        |         |
|--|--------------|--------|--------|---------|
|  | Sup. 20      | 18-20  | 16-18  | Inf. 16 |
| <b>ZONA 0 :</b>  |              |        |        |         |
| Milano . . . . .   | 140,20       | 117,45 | 110,55 | 97,85   |
| Torino . . . . .   | 137,15       | 114,85 | 108,20 | 95,70   |
| Genova . . . . .   | 135,95       | 113,80 | 107,20 | 94,85   |
| <b>ZONA I :</b>  |              |        |        |         |
| Como, Firenze, Roma . . . . .  | 135,30       | 113,30 | 106,70 | 94,40   |
| situazione extra: Varese . . . . .   | 136,85       | 114,50 | 107,90 | 95,45   |
| <b>ZONA II :</b>   |              |        |        |         |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa . . . . .             | 130,40       | 109,15 | 102,80 | 90,95   |
| situazioni extra: Cremona . . . . .  | 138,85       | 116,25 | 109,55 | 96,90   |
| Sondrio . . . . .  | 134,50       | 112,60 | 106,05 | 93,85   |
| Trieste . . . . .  | 131,35       | 110,00 | 103,60 | 91,70   |
| Verbania . . . . .   | 132,65       | 111,05 | 104,60 | 92,60   |
| <b>ZONA III :</b>  |              |        |        |         |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia VerCELLI . . . . . | 127,95       | 107,15 | 100,90 | 89,25   |
| situazione extra: Biella . . . . .   | 136,85       | 114,60 | 107,90 | 95,50   |
| <b>ZONA IV :</b>   |              |        |        |         |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza . . . . .                             | 125,80       | 105,30 | 99,25  | 87,80   |
| <b>ZONA V :</b>  |              |        |        |         |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia . . . . .        | 122,65       | 102,65 | 96,75  | 85,55   |
| <b>ZONA VI :</b>   |              |        |        |         |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . . . .   | 121,40       | 101,70 | 95,75  | 84,75   |
| <b>ZONA VII :</b>  |              |        |        |         |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso . . . . .                    | 118,65       | 99,30  | 93,55  | 82,75   |

| 2° CATEGORIA |        |       |         | 3° CATEGORIA |        |       |         |
|--------------|--------|-------|---------|--------------|--------|-------|---------|
| Sup. 20      | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 | Sup. 20      | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 |
| 132,65       | 111,20 | 98,60 | 85,70   | 124,50       | 104,80 | 93,55 | 74,90   |
| 129,75       | 108,75 | 96,45 | 83,05   | 121,80       | 102,50 | 91,50 | 73,25   |
| 128,60       | 107,75 | 95,60 | 83,05   | 120,70       | 101,65 | 90,70 | 72,60   |
| 128,05       | 107,30 | 95,15 | 82,70   | 120,15       | 101,15 | 90,30 | 72,25   |
| 129,45       | 108,50 | 96,15 | 83,60   | 121,50       | 102,25 | 91,30 | 73,10   |
| 123,35       | 103,40 | 91,70 | 79,70   | 115,75       | 97,45  | 87,00 | 69,65   |
| 131,35       | 110,10 | 97,60 | 84,90   | 123,30       | 103,80 | 92,65 | 74,15   |
| 127,20       | 106,60 | 94,55 | 82,20   | 119,40       | 100,55 | 89,70 | 71,85   |
| 124,30       | 104,20 | 92,35 | 80,30   | 116,65       | 98,20  | 87,65 | 70,15   |
| 125,50       | 105,15 | 93,25 | 81,10   | 117,80       | 99,15  | 88,45 | 70,85   |
| 121,00       | 101,40 | 89,95 | 78,20   | 113,60       | 95,65  | 85,35 | 68,30   |
| 129,50       | 108,50 | 96,20 | 83,65   | 121,55       | 102,30 | 91,30 | 73,10   |
| 118,95       | 99,65  | 88,35 | 76,80   | 111,40       | 93,80  | 83,70 | 67,00   |
| 115,65       | 96,95  | 85,90 | 74,70   | 108,15       | 91,00  | 81,25 | 65,00   |
| 114,45       | 95,95  | 85,10 | 73,95   | 107,05       | 90,15  | 80,40 | 64,40   |
| 111,75       | 93,65  | 83,05 | 72,20   | 104,25       | 87,75  | 78,30 | 62,70   |

Archivio Storico Cisl Emilia Romagna  
 Portale dello Contrattazione Cisl

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI DELLE

| Z O N E   | 1° CATEGORIA |        |       |         |
|---|--------------|--------|-------|---------|
|   | Sup. 20      | 18-20  | 16-18 | Inf. 16 |
| <b>ZONA VIII:</b>   |              |        |       |         |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni . . . . .   | 116,15       | 97,20  | 91,60 | 81,05   |
| situazione extra : Valdarno . . . . .   | 120,15       | 100,60 | 94,75 | 83,85   |
| <b>ZONA IX :</b>  |              |        |       |         |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . . . .  | 110,85       | 92,80  | 87,45 | 77,35   |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . . . .  | 111,70       | 93,50  | 88,10 | 77,90   |
| <b>ZONA X :</b>   |              |        |       |         |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro,, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 107,30       | 89,80  | 84,60 | 74,40   |
| <b>ZONA XI :</b>  |              |        |       |         |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani . . . . .   | 103,55       | 86,70  | 81,65 | 72,25   |
| <b>ZONA XII :</b>   |              |        |       |         |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria . . . . .  | 98,00        | 82,10  | 77,30 | 68,40   |

OPERAIE DELL'INDUSTRIA MECCANICA

TABELLA 2 b

| 2° CATEGORIA |       |       |         | 3° CATEGORIA |       |       |         |
|--------------|-------|-------|---------|--------------|-------|-------|---------|
| Sup. 20      | 18-20 | 16-18 | Inf. 16 | Sup. 20      | 18-20 | 16-18 | Inf. 16 |
| 109,45       | 91,70 | 81,30 | 70,70   | 102,05       | 85,85 | 76,65 | 61,40   |
| 113,30       | 94,95 | 84,20 | 73,20   | 105,60       | 88,85 | 79,30 | 63,45   |
| 104,40       | 87,50 | 77,55 | 67,40   | 97,20        | 81,80 | 73,05 | 58,45   |
| 105,15       | 88,15 | 78,20 | 67,95   | 98,00        | 82,45 | 73,60 | 58,95   |
| 100,70       | 84,40 | 74,85 | 65,05   | 93,30        | 78,55 | 70,10 | 56,15   |
| 97,15        | 81,45 | 72,20 | 62,80   | 90,05        | 75,80 | 67,60 | 54,15   |
| 92,00        | 77,10 | 68,35 | 59,40   | 85,20        | 71,75 | 64,05 | 51,25   |

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontrattazionit



0a | 0( aae 0^ } da^  
0 | & { ^ } d A | ^ \ cae / aae | | cae ^ a ^ | cae | } daeae a } ^ la

RETRIBUZIONI DEGLI INTERMEDI DELL'INDUSTRIA MECCANICA  
(di età superiore agli anni 21)

TABELLA 3

| Z O N E  | UOMINI  |         | DONNE   |          |
|--|---------|---------|---------|----------|
|  | 1° CAT. | 2° CAT. | 1° CAT. | 2° CAT.] |
| <b>ZONA 0 :</b>  |         |         |         |          |
| Milano . . . . .   | 54.800  | 41.100  | 47.150  | 35.350   |
| Torino . . . . .   | 53.550  | 40.150  | 46.050  | 34.550   |
| Genova . . . . .   | 53.050  | 39.800  | 45.650  | 34.250   |
| <b>ZONA I :</b>  |         |         |         |          |
| Como, Firenze, Roma . . . . .  | 52.800  | 39.650  | 45.400  | 34.100   |
| situazione extra : Varese . . . . .  | 53.450  | 40.050  | 45.950  | 34.450   |
| <b>ZONA II :</b>   |         |         |         |          |
| Aosta, Bolzano, Cremona Livorno, Massa Carrara<br>Novara, Pavia, Pisa . . . . .                | 50.900  | 38.200  | 43.750  | 32.850   |
| situazioni extra : Crema . . . . .   | 54.200  | 40.650  | 46.600  | 34.950   |
| Sondrio . . . . .  | 52.500  | 39.400  | 45.150  | 33.900   |
| Trieste . . . . .  | 51.250  | 38.450  | 44.100  | 33.100   |
| Verbania . . . . .   | 51.750  | 38.800  | 44.550  | 33.400   |
| <b>ZONA III :</b>  |         |         |         |          |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone,<br>Savona, Trento, Venezia, Vercelli . . . . . | 49.900  | 37.450  | 42.900  | 32.200   |
| situazione extra : Biella . . . . .  | 53.450  | 40.050  | 45.950  | 34.450   |
| <b>ZONA IV :</b>   |         |         |         |          |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona<br>Vicenza . . . . .                               | 49.100  | 36.850  | 42.250  | 31.700   |
| <b>ZONA V :</b>  |         |         |         |          |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli,<br>Parma, Piacenza, R. Emilia . . . . .         | 48.250  | 35.950  | 41.450  | 30.900   |
| <b>ZONA VI :</b>   |         |         |         |          |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . . . .   | 47.500  | 35.550  | 40.850  | 30.550   |
| <b>ZONA VII :</b>  |         |         |         |          |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo,<br>Siena, Treviso . . . . .                     | 46.950  | 34.750  | 40.300  | 29.900   |

RETRIBUZIONI DEGLI INTERMEDI DELL'INDUSTRIA MECCANICA  
(di età superiore agli anni 21)

TABELLA 3

| Z O N E   | UOMINI  |         | DONNE   |         |
|---|---------|---------|---------|---------|
|   | 1° CAT. | 2° CAT. | 1° CAT. | 2° CAT. |
| <b>ZONA VIII :</b>  |         |         |         |         |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto,<br>Terni . . . . .  | 45.950  | 34.050  | 39.500  | 29.300  |
| situazione extra : Valdarno . . . . .   | 47.500  | 35.250  | 40.850  | 30.300  |
| <b>ZONA IX :</b>  |         |         |         |         |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro,<br>Rieti, Viterbo . . . . .   | 44.300  | 32.600  | 38.100  | 28.000  |
| situazione extra : Ascoli Piceno . . . . .  | 44.100  | 32.800  | 38.300  | 28.200  |
| <b>ZONA X :</b>   |         |         |         |         |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catan-<br>zaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Maerata,<br>Nuoro, Sassari, Teramo . . . . . | 43.350  | 31.750  | 37.250  | 27.300  |
| <b>ZONA XI :</b>  |         |         |         |         |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ra-<br>gusa, Siracusa, Trapani . . . . .  | 42.200  | 30.900  | 36.250  | 26.600  |
| <b>ZONA XII :</b>   |         |         |         |         |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria . . . . .  | 40.300  | 29.450  | 34.650  | 25.350  |



---

Edito a cura della Federazione Italiana Metalmeccanici

MILANO - Via Panfilo Castaldi, 24

Tipografia Martinelli - Milano - Viale Boezio, 10

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellocontrattazione.it