

A

C. G. I. L.
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI
ROMA - VIA ACQUI, 31

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti delle aziende
cartotecniche e della trasformazione
della carta e del cartone

Allegato l'accordo
del 20-5-1965

APRILE 1963

INDICE

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

	<i>Pag.</i>
ART. 1 - Sfera di applicabilità del contratto	13
» 2 - Decorrenza e validità	13
» 3 - Nomenclatura	13
» 4 - Premio di produzione	14
» 5 - Commissioni interne	15
» 6 - Regolamento interno di azienda	15
» 7 - Documenti	15
» 8 - Passaggio di qualifica da operaio a intermedio o a impiegato e da intermedio a impiegato	15
» 9 - Igiene e sicurezza del lavoro	17
» 10 - Istruzione professionale	17
» 11 - Licenziamenti	17
» 12 - Indennità in caso di morte	18
» 13 - Controversie	18
» 14 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore	18
» 15 - Norme complementari	18

PARTE SECONDA

OPERAI

ART. 1 - Assunzione	21
» 2 - Visita medica	21
» 3 - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli	21
» 4 - Apprendistato	21
» 5 - Periodo di prova	21
» 6 - Orario di lavoro	22
» 7 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	22
» 8 - Operai turnisti	23
» 9 - Lavoro a cottimo	23
» 10 - Lavoro a domicilio	24
» 11 - Interruzione di lavoro	24
» 12 - Recupero	25
» 13 - Trasferimento	25

	<i>Pag.</i>
ART. 14 - Giorni festivi	25
» 15 - Riposo settimanale	26
» 16 - Ferie	26
» 17 - Assenze	27
» 18 - Permessi	27
» 19 - Congedo matrimoniale	28
» 20 - Gratifica natalizia	28
» 21 - Malattia e infortunio	29
» 22 - Tutela della maternità	29
» 23 - Passaggio di mansioni	30
» 24 - Corresponsione delle paghe e delle indennità	30
» 25 - Servizio militare	30
» 26 - Preavviso	31
» 27 - Indennità di anzianità in caso di licenziamento	31
» 28 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni	32
» 29 - Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda	32
» 30 - Disciplina del lavoro	32

PARTE TERZA

CATEGORIE INTERMEDIE

ART. 1 - Assunzione	37
» 2 - Contratto a termine	37
» 3 - Richiamo a disposizioni della regolamentazione operaia	37
» 4 - Categorie	37
» 5 - Periodo di prova	38
» 6 - Mutamento di mansioni	38
» 7 - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione di lavoro	38
» 8 - Giorni festivi	39
» 9 - Ferie	39
» 10 - Permessi e congedo matrimoniale	40
» 11 - Corresponsione della paga mensile	40
» 12 - Aumenti periodici di anzianità	41
» 13 - Gratifica natalizia	42
» 14 - Trasferte	42
» 15 - Trasferimenti	42
» 16 - Alloggio	43
» 17 - Indennità di zona malarica	43
» 18 - Tutela della maternità	43
» 19 - Malattia e infortunio	44
» 20 - Servizio militare	45
» 21 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	45
» 22 - Indennità di anzianità in caso di licenziamento	46
» 23 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni	47
» 24 - Richiamo a disposizioni particolari degli accordi interconfederali	47

PARTE QUARTA

IMPIEGATI

ART. 1 - Assunzione	51
» 2 - Periodo di prova	51
» 3 - Contratto a termine	52
» 4 - Categorie	52
» 5 - Mutamenti di mansioni	54
» 6 - Orario di lavoro	54

ART. 7 - Le	
» 8 - So	
» 9 - Ri	
» 10 - Fe	
» 11 - As	
» 12 - Co	
» 13 - Tr	
» 14 - At	
» 15 - Re	
» 16 - Inu	
» 17 - Inu	
» 18 - Tr	
» 19 - Tr	
» 20 - Al	
» 21 - Inu	
» 22 - Tr	
» 23 - Tu	
» 24 - Se	
» 25 - Pr	
» 26 - Inu	
» 27 - Inu	
» 28 - Ce	
» 29 - Pr	
» 30 - Ce	
» 31 - Di	

Norme tecniche

ART. 1 - Op	
» 2 - Im	
» 3 - Op	
» 4 - Ad	
» 5 - Op	
» 6 - Op	
» 7 - Ma	
» 8 - Op	
» 9 - Op	

Norme tecniche

Premessa	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	
Norme tecniche	

Pag.

25
26
26
27
27
28
28
29
29
30
30
30
31
31
32
32
32

37
37
37
38
38
38
39
39
40
40
41
42
42
42
43
43
44
45
45
46
47
47

Federali

Pag.

ART. 7 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	54
» 8 - Sospensione o riduzione di lavoro	55
» 9 - Riposo settimanale e giorni festivi	55
» 10 - Ferie	56
» 11 - Assenze e permessi	56
» 12 - Congedo matrimoniale	57
» 13 - Tredicesima mensilità	57
» 14 - Aumenti periodici di anzianità	57
» 15 - Retribuzione	58
» 16 - Indennità di cassa	59
» 17 - Indennità di contingenza	59
» 18 - Trasferte	59
» 19 - Trasferimenti	59
» 20 - Alloggio	60
» 21 - Indennità di zona malarica	60
» 22 - Trattamento di malattia e infortunio	60
» 23 - Tutela della maternità	61
» 24 - Servizio militare	62
» 25 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	62
» 26 - Indennità di anzianità in caso di licenziamento	63
» 27 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni	64
» 28 - Certificato di lavoro	65
» 29 - Previdenza	65
» 30 - Cessione o trasformazione di azienda	65
» 31 - Disciplina del lavoro	65

PARTE QUINTA

NORME TECNICHE OPERAI

Norme tecniche comuni a tutte le specializzazioni

ART. 1 - Operai capi reparto	69
» 2 - Impiego metalli	69
» 3 - Operai complementari	69
» 4 - Addetti al magazzino	70
» 5 - Operai addetti ai servizi di manovalanza specializzata e comune	70
» 6 - Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia	70
» 7 - Maggiorazioni	71
» 8 - Operai addetti alle lavorazioni cartotecniche e trasformatrici	71
» 9 - Operai addetti alle lavorazioni grafiche	72

Norme tecniche speciali per le singole lavorazioni

Premessa	76
Norme tecniche speciali per la cartotecnica pura	77
Norme tecniche speciali per i sacchetti	81
Norme tecniche speciali per i sacchi a grande contenuto	83
Norme tecniche speciali per le scatole	85
Norme tecniche speciali per gli astucci pieghevoli	88
Norme tecniche speciali per le cartine e tubetti per sigarette	90
Norme tecniche speciali per le carte da parati	92
Norme tecniche speciali per le carte patinate e gommate	94
Norme tecniche speciali per le carte paraffinate	97
Norme tecniche speciali per le carte sensibili	99
Norme tecniche speciali per le carte, cartoni ondulati e relativi imballaggi	100

TABELLE DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO

	<i>Pag.</i>
ART. 1 - Determinazione della paga base degli apprendisti	105
ART. 2 - Tabelle dei minimi di stipendio, e di salario	105
Zona 0 (Milano, Torino - Genova, Roma)	107
Zona 1ª e 1ª Extra (Biella, Como, Crema, Firenze, Sondrio, Varese, Verbania, - Trieste)	111
Zona 2ª (Aosta, Bergamo, Bolzano, Brescia, Cremona, Gorizia, Imperia, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Savona, Trento, Venezia, Vercelli)	115
Zona 3ª e 3ª Extra (Alessandria, Belluno, Bologna, La Spezia, Mantova, Modena, Padova, Parma, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia, Verona, Vicenza - Napoli)	119
Zona 4ª e 4ª Extra (Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Rovigo, Siena, Treviso - Palermo, Udine)	123
Zona 5ª (Perugia, Pescara, Salerno, - Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo - Latina)	127
Zona 5ª Extra (Bari - Arezzo, Taranto, Terni)	131
Zona 6ª (Agrigento, Avellino, Benevento, Brindisi, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Matera, Nuoro, Potenza, Ragusa, Sassari, Siracusa, Teramo, Trapani - Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria)	135

Agrigento
Alessandria
Ancona
Aosta
Arezzo
Ascoli Piceno
Asti
Avellino
Bari
Belluno
Benevento
Bergamo
Biella
Bologna
Bolzano
Brescia
Brindisi
Cagliari
Caltanissetta
Campobasso
Caserta
Catania
Catanzaro
Chieti
Como
Cosenza
Crema
Cremona
Cuneo
Enna
Ferrara
Firenze
Foggia
Forlì
Frosinone
Genova
Gorizia
Grosseto
Imperia
L'Aquila
La Spezia
Latina
Lecce
Livorno
Lucca
Macerata
Mantova



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

0ā|0(āā0^) dāp
0| &{ ^) d A|A^caē /āā [|ca^ā^|aē] dāūē ā)^ā

LARIO

	Pag.
	105
	105
	107
Verbania,	111
Livorno,	
li)	115
Modena,	
Napoli)	119
Lucca,	
	123
Frosinone,	
	127
	131
Catanzaro,	
Potenza,	
Reggio	135

INDICE ALFABETICO DEI MINIMI ZONALI
DI STIPENDIO E DI SALARIO

	Pag.		Pag.
Agrigento	135	Massa	115
Alessandria	119	Matera	135
Ancona	123	Messina	127
Aosta	115	Milano	107
Arezzo	131	Modena	119
Ascoli Piceno	127	Napoli	119
Asti	123	Novara	115
Avellino	135	Nuoro	135
Bari	131	Padova	119
Belluno	119	Palermo	123
Benevento	135	Parma	119
Bergamo	115	Pavia	115
Biella	111	Perugia	127
Bologna	119	Pesaro	127
Bolzano	115	Pescara	127
Brescia	115	Piacenza	119
Brindisi	135	Pisa	115
Cagliari	127	Pistoia	123
Caltanissetta	135	Potenza	135
Campobasso	135	Ragusa	135
Caserta	135	Ravenna	119
Catania	127	Reggio Calabria	135
Catanzaro	135	Reggio Emilia	119
Chieti	135	Rieti	127
Como	111	Roma	107
Cosenza	135	Rovigo	123
Crema	111	Salerno	127
Cremona	115	Sassari	135
Cuneo	123	Savona	115
Enna	135	Siena	123
Ferrara	123	Siracusa	135
Firenze	111	Sondrio	111
Foggia	135	Taranto	131
Forlì	123	Teramo	135
Frosinone	127	Terni	131
Genova	107	Torino	107
Gorizia	115	Trapani	135
Grosseto	123	Trento	115
Imperia	115	Treviso	123
L'Aquila	135	Trieste	111
La Spezia	119	Udine	123
Latina	127	Varese	111
Lecce	127	Venezia	115
Livorno	115	Verbania	111
Lucca	123	Vercelli	115
Macerata	135	Verona	119
Mantova	119	Vicenza	119
		Viterbo	127

L'anno 1963, addì 7 aprile in Roma

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI, rappresentata, per delega del Presidente, dal Vice-Presidente comm. Enrico Granozio e dal Presidente del Comitato Permanente Sindacale dott. Ernesto Santoro, con l'intervento dei Signori: Gian Maria Bariona, Carlo Benini, Teodoro Brinati, Giorgio Carmo, Battista Cattaneo, Giuseppe Cilenti, Alessandro Croci, Gian Alessandro De Angelis, Vittorio Denari, Carlo Feraud de Villy, Giuseppe Fontana, Antonio Gatti, Pierfranco Giuncaoli, Augusto Maglietta, Giacomo Mayer, Bruno Mari, Renato Poli, Enrico Ronchetti, Mariano Rossi, Roberto Sagues, Felice Sciomachen, Renato Testori, Marcello Tosca, Alfio Trionfetti;

e la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giovanni Valdarchi, dai Segretari Nazionali Signori: Francesco Arcese e Giorgio Pavanetto; dalla responsabile femminile nazionale, Margherita Barale; dai Segretari Provinciali: Gino Benfenati, Gabriella Colombo, Domenico Caramello, Roberto Cinti, Edoardo Coletta, Ivo Magri e Angelo Marcheselli;

e la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LIBRO, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Ruggero Malegori e dai membri della Segreteria Nazionale Signori: Carmelo Formica e Giovanni Marotta con la partecipazione della delegazione dei lavoratori composta dai Signori: Luciano Botti, Pietro Camedda, Silvio Diano, Edoardo Galimberti, Giuseppe Gessa, Gerardo Lops, Antonio Pappini, Roberto Pomini e Angelo Venturini;

e la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA, rappresentata dal Segretario Responsabile Sig. Alfredo Giampietro e dai Vice Segretari Signori: Emanuele Federici e Orazio Trombetta, assistiti dai Signori: Silvio Battaglia, Giancarlo Buscaglia, Ferruccio Lovati, Bruno Lumachi e Salvatore Merola;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone.

Art. 1. — Sfera di applicabilità del contratto.

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro si applica alle aziende cartotecniche e alle aziende della trasformazione della carta e del cartone ed ai lavoratori da esse dipendenti e si intende stipulato con l'impegno da parte delle Associazioni dei lavoratori contraenti a non concordare con altre associazioni di datori di lavoro della categoria condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto.

La inosservanza dell'impegno di cui sopra è giusta causa di decadenza del presente contratto.

Si intendono per aziende cartotecniche quelle che eseguono le lavorazioni cartotecniche propriamente dette (buste, carta da lettere, registratori, notes, quaderni, registratori, raccoglitori, pirottini, piatti di cartone, tovaglioli e lavorazioni affini), la fabbricazione dei sacchetti, dei sacchi a grande contenuto, delle scatole, degli astucci pieghevoli, delle cartine e tubetti per sigarette, ecc.

Si intendono per aziende della trasformazione della carta e del cartone quelle che esercitano la fabbricazione della carta da parati, delle carte patinate, gommate e paraffinate, delle carte sensibili, delle carte e cartoni ondulati, ecc.

Art. 2. — Decorrenza e validità.

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° aprile 1963 ed avrà durata sino al 31 marzo 1965.

Da tale data il Contratto stesso s'intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti stipulanti da comunicarsi alle altre tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata R. R.

Art. 3. — Nomenclatura.

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente Contratto la dizione « lavoratore » si intende indicativa delle categorie impiegati, intermedi e operai.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di impiegato, di intermedio e di operaio.

Ai fini della presente regolamentazione si intende per stipendio e salario contrattuale il corrispettivo dato all'impiegato, all'intermedio e

all'operaio per la sua prestazione in base alle tabelle dei minimi contrattuali più l'indennità di contingenza.

Per retribuzione si intende quanto complessivamente percepito dall'impiegato, dall'intermedio e dall'operaio, per la sua prestazione lavorativa.

Art. 4. — Premio di produzione.

La contrattazione a livello aziendale è prevista per l'istituzione di un premio di produzione collegato ad elementi obiettivi.

Tale premio si differenzia dalle forme di retribuzione a rendimento per il suo carattere collettivo e per la sua natura non direttamente incentivante.

Detto premio — la cui attuazione dovrà avere luogo comunque non prima del 1° gennaio 1964 per consentire alle parti la elaborazione degli opportuni studi volti a determinarne il congegno di funzionamento — sarà fissato in maniera tale da garantire alla collettività dei lavoratori interessati un beneficio medio base compreso nei limiti dal 2 al 5% riferiti alla somma dei minimi tabellari contrattuali degli operai e degli impiegati dell'azienda considerata.

Per le aziende fino a 50 dipendenti, ove non vi sia un premio in atto, è in facoltà dell'impresa di sostituire al premio una indennità nella misura del 3% delle paghe e stipendi minimi tabellari a partire dal 1° gennaio 1964.

La procedura di negoziazione del premio di produzione volta a mantenere la normalità dei rapporti durante la trattativa dovrà essere svolta con la rappresentanza e l'assistenza delle competenti organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Con la procedura di cui sopra si negozia sia il valore di base del premio nell'ambito dei limiti della fascia sopra stabilita, sia il congegno di funzionamento del premio.

Qualora la resa del premio nel periodo considerato vari in più od in meno in modo abnorme per cause impreviste nel suo andamento, ciascuna delle due parti potrà procedere alla denuncia del premio.

Nell'ambito del periodo compreso tra il 1° luglio 1963 e la data di attuazione del premio di produzione, lo stesso verrà sostituito da una indennità, nella misura fissa del 2%, rapportata al minimo tabellare contrattuale di ogni singolo lavoratore.

Qualora in relazione alle caratteristiche della produzione non si possa reperire un soddisfacente collegamento del premio ad elementi obiettivi, il premio potrà essere determinato in misura fissa, ferma restando l'osservanza delle altre norme contenute nel presente articolo.

Nelle aziende o nei reparti in cui siano già in atto premi collettivi di produzione a carattere continuativo (non collegati ad elementi obiettivi) anche se in misura fissa, purché più favorevoli per i lavoratori, non si darà attuazione alle norme contenute nel presente articolo.

Qualora gli anzidetti trattamenti risultassero meno favorevoli ai lavoratori, le aziende ne cureranno in quanto possibile la trasformazione, rispettandone le scadenze, tenuto conto di quanto previsto nel presente articolo.

Per i
anche se i
trasformazi
ulteriori on

Art. 5. —

Le fun
siti accord

Art. 6. —

Il rego
contrasto c

Art. 7. —

Per l'as
personali:

- 1) lik
- 2) te
- 3) st
- 4) ca
- 5) ev

Il dato:
occupazioni
di lavoro se
Il lavor
cambiament

Art. 8. —

A) Passaggi

Il passa
rapporto di
tale gli sare

Il lavor
sione di int
trattamento
una maggior
dell'anzianità

minimi con-
cepito dall'im-
me lavorativa.

l'istituzione di

a rendimento
1 direttamente

logo comunque
la elaborazione
o di funziona-
collettività dei
nei limiti dal
ali degli operai

un premio in
indennità nella
a partire dal

uzione volta a
va dovrà essere
enti organizza-

ore di base del
sia il congegno

varii in più od
suo andamento,
nel premio.

1963 e la data di
stituito da una
minimo tabellare

duzione non si
nio ad elementi
ira fissa, ferma
resente articolo.
premi collettivi
l'elementi obiet-
per i lavoratori,
te articolo.

no favorevoli ai
trasformazione,
isto nel presente

Per i premi di natura diversa (non collegati ad elementi obiettivi) anche se in misura fissa l'azienda ne curerà, in quanto possibile, la trasformazione, riferendoli ad elementi obiettivi, senza che ciò comporti ulteriori oneri.

Art. 5. — Commissioni interne.

Le funzioni delle commissioni interne sono determinate dagli appositi accordi interconfederali.

Art. 6. — Regolamento interno di azienda.

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

Art. 7. — Documenti.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) tessera o libretto di assicurazione, in quanto ne sia in possesso;
- 3) stato di famiglia (per i capi famiglia);
- 4) carta di identità o documento equipollente;
- 5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'Azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Art. 8. — Passaggio di qualifica da operaio a intermedio o a impiegato e da intermedio a impiegato.

A) Passaggio da operaio a intermedio.

Il passaggio da operaio a intermedio nella stessa azienda risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato come operaio in caso di licenziamento.

Il lavoratore si considererà assunto *ex-novo* con la qualifica e mansione di intermedio con il riconoscimento, agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia, del preavviso e dell'indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come intermedio, pari ad un terzo dell'anzianità maturata come operaio.

Nei confronti del lavoratore con qualifica di intermedio che è attualmente in servizio presso la stessa azienda nella quale, precedentemente alla data di stipulazione del presente Contratto, è stato passato da operaio a intermedio ai sensi delle preesistenti disposizioni contrattuali (senza risoluzione del rapporto di lavoro e con il riconoscimento, agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia, del preavviso e della indennità in caso di dimissioni, del 50 per cento dell'anzianità in precedenza maturata presso la stessa azienda come operaio), resta stabilito che l'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata in base alle disposizioni previste dalla Parte Seconda — Operai — del presente Contratto per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria ed in base alle norme in vigore per gli intermedi per il periodo in cui il lavoratore ha assunto tale ultima qualifica. La liquidazione della predetta anzianità relativa ai due periodi sarà riferita alla retribuzione percepita dal lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, ove intervenga un esplicito accordo tra l'azienda ed il lavoratore anzidetto, può procedersi alla risoluzione del rapporto di lavoro relativo al periodo in cui il lavoratore stesso ha appartenuto alla categoria operaia, nel qual caso la risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere effettuata sulla base delle norme di cui al suindicato punto A) del presente art. 8.

B) *Passaggio da operaio a impiegato.*

In caso di passaggio da operaio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex-novo* con la nuova qualifica con il riconoscimento agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia, del preavviso e dell'indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un terzo della anzianità maturata come operaio.

C) *Passaggio da intermedio a impiegato.*

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex-novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia, del preavviso e dell'indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un terzo dell'anzianità maturata come intermedio.

Per quanto concerne in particolare gli scatti biennali di anzianità, di cui all'art. 1 della Parte Quarta — impiegati — del presente Contratto, il rapporto si considera come non interrotto e gli scatti già maturati come intermedio, ai sensi della regolamentazione per tale categoria, vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi cui il lavoratore ha diritto come impiegato.

In caso
mente in se
alla data d
operaio ad
fornità alle
fini del trat
passaggio a
anzianità d
Parte Secor
il lavorator
previste dal
ratore ha a
rata quale
la qualifica

Inoltre
nuova quali
di malattia,
riconoscime
pari ad un

Per qu
cui all'art.
il rapporto
come inter
vengono co
il lavorator

Art. 9. —

Le azi
rino l'incoi
curandone
riscaldame

Art. 10. —

Le or
gnano a c
sario ad e
ed aument

Art. 11.

Per i
valgono gl

Norma transitoria.

In caso di passaggio ad impiegato del lavoratore intermedio attualmente in servizio presso la stessa azienda nella quale, precedentemente alla data di stipulazione del presente Contratto, è stato passato da operaio ad intermedio senza risoluzione del rapporto di lavoro in conformità alle precedenti disposizioni contrattuali, resta stabilito che, ai fini del trattamento di risoluzione del rapporto di lavoro derivante dal passaggio alla qualifica di impiegato, la liquidazione della indennità di anzianità dovrà essere effettuata in base alle disposizioni previste dalla Parte Seconda — Operai — del presente Contratto per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria e in base alle disposizioni previste dalla Parte Terza — Intermedi — per il periodo in cui il lavoratore ha assunto tale ultima qualifica aggiungendo all'anzianità maturata quale intermedio un quarto dell'anzianità di servizio prestata con la qualifica di operaio.

Inoltre il lavoratore medesimo si considererà assunto *ex-novo* con la nuova qualifica di impiegato e, agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia, del preavviso e della indennità di anzianità, avrà diritto al riconoscimento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un terzo dell'anzianità di servizio prestata come intermedio.

Per quanto concerne in particolare gli scatti biennali di anzianità, di cui all'art. 14 della Parte Quarta — Impiegati — del presente Contratto, il rapporto si considera come non interrotto e gli scatti già maturati come intermedio, ai sensi della regolamentazione per tale categoria, vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi cui il lavoratore ha diritto come impiegato.

Art. 9. — Igiene e sicurezza del lavoro.

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

Art. 10. — Istruzione professionale.

Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso all'istruzione professionale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche dei lavoratori e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Art. 11. — Licenziamenti.

Per i criteri in materia di licenziamenti collettivi e individuali valgono gli accordi interconfederali.

Art. 12. — Indennità in caso di morte.

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

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

Art. 13. — Controversie.

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente Contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

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

Art. 14. — Inscindibilità delle disposizioni del contratto. Trattamento di miglior favore.


Le disposizioni del presente Contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

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

Art. 15. — Norme complementari.

Per quanto non regolato dal presente Contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Archivio Storico Cisl Emilia Centro
portale della contrattazione



Art. 1. — Assunzione.

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

Art. 2. — Visita medica.

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario fiduciario dell'azienda prima dell'assunzione in servizio e durante il rapporto di lavoro quando se ne presenti l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

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

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie.

Art. 3. — 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 interconfederali.

Art. 4. — Apprendistato.

La durata dell'apprendistato è fissata nelle norme tecniche delle singole specializzazioni.

Durante il periodo di apprendistato gli apprendisti hanno diritto ad aumenti di paga a mezzo di scatti semestrali nella misura di cui all'art. 1 Parte Sesta del presente Contratto.

Art. 5. — Periodo di prova.

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

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

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

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

Art. 6. — Orario di lavoro.

Ferma restando la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilita dalla legge — con le deroghe ed eccezioni relative — la durata settimanale dell'orario di lavoro dell'operaio è ridotta a 46 ore settimanali ai soli fini della maggiorazione prevista dal comma successivo, e non già ai fini della prestazione per il lavoro straordinario che inizierà a decorrere oltre i limiti fissati dalla legge.

Nel caso in cui non sia possibile attuare la riduzione dell'orario di lavoro settimanale o la concessione di corrispondenti periodi ultrasettimanali di riposo non retribuito, le ore di lavoro compiute dall'operaio oltre le 46 e fino alle 48 ore settimanali saranno compensate maggiorando del 25% il salario normale contrattuale.

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, l'orario normale non potrà, in ogni caso, superare le 10 ore giornaliere. A tali lavoratori, ove prestino un orario normale giornaliero di 9 o 10 ore, sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione normale, un ottavo della retribuzione stessa per ciascuna delle ore prestate in più delle 8 giornaliere.

L'interruzione per la refezione meridiana non può essere superiore a 2 ore.

In conformità al disposto dell'art. 18, comma 2°, della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive modifiche, il riposo del personale femminile e minorile potrà essere ridotto ad un'ora quando l'orario di lavoro superi le otto ore ed a mezz'ora nel caso di lavoro a turni.

Art. 7. — Lavoro straordinario, notturno e festivo.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali, salvo il prolungamento per il recupero delle ore non lavorate nella giornata di sabato.

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

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle ore 7.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica salvo il caso degli operai per i quali, ai sensi di legge, è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana (guardiani, custodi, portieri).

Per qu
giorno di r
buzione ora
Per il
seguenti m:

lavor

lavor

a)

b)

lavor

lavor

lavor

Le sudd
maggiore as

Art. 8. —

Agli op
zione del di
alle mansior
tecniche, me

La mezz

Qualora
z'ora di ripo

La dispo

ai turnisti d

Agli ope
razione del :

Il sudde
o festivo.

Nessun
tanarsi dal j

è sostituito c
simo di 2 ore

di sostituzio
In ogni
essere corris

Art. 9. —

Nei casi
o ad una sq
zione dei ten
osservanza d
organizzazione

ta lascerà il
ragione della
to servizio o
ell'assunzione.
anche durante

o agli effetti

ale di lavoro
— la durata
3 ore settime-
successivo, e
o che inizierà

dell'orario di
odi ultrasetti-
e dall'operaio
; migliorando

emplice attesa
care le 10 ore
ale giornaliero
zione normale,
re prestate in
sere superiore

legge 26 aprila
iale femminile
il lavoro superi

o.

oltre le 8 ore
er il recupero

possibilmente,
più uniforme-
cui si rendono

e 21 alle ore 7.
enica salvo il
tita la presta-
no della setti-

Per quest'ultimi, è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 10%.

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

lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale	25%
lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:	
a) se diurno con un minimo di 2 ore di retribuzione	30%
b) se notturno, con un minimo di 3 ore di retribuzione	55%
lavoro festivo	55%
lavoro notturno non in turni	55%
lavoro straordinario notturno per gli operai turnisti	55%

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 8. — Operai turnisti.

Agli operai con orario di lavoro di 8 ore consecutive in considerazione del disagio inerente alla continuità della prestazione in relazione alle mansioni esplicate, sarà concessa, compatibilmente con le esigenze tecniche, mezz'ora di riposo retribuita per consumare la refezione.

La mezz'ora di riposo può essere concessa a turno individuale.

Qualora, per esigenze tecniche, non sia possibile consentire la mezz'ora di riposo, sarà corrisposta in più mezz'ora di retribuzione globale.

La disposizione di cui ai due comma precedenti si applica soltanto ai turnisti del primo e secondo turno.

Agli operai del turno notturno sarà invece corrisposta una maggiorazione del 25% sulla retribuzione.

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

Nessun operaio addetto alla macchina a lavoro continuo può allontanarsi dal proprio posto al momento del cambio delle squadre se non è sostituito dall'operaio che deve dargli il cambio, e ciò fino ad un massimo di 2 ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi di impossibilità di sostituzione.

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

Art. 9. — Lavoro a cottimo.

Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta all'operaio o ad una squadra di operai sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione, oppure la prestazione sia vincolata alla osservanza di un determinato ritmo produttivo, in conseguenza della organizzazione del lavoro, e sia richiesta all'operaio una prestazione

più intensa di quella del normale lavoro ad economia, l'operaio o la squadra di operai dovranno essere retribuiti a cottimo.

Le tariffe di cottimo saranno stabilite dall'azienda in modo che all'operaio laborioso e di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno minimo del 10% oltre la paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto, con la stessa tariffa, abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al 10% dei minimi di paga base il che non esclude la revisione delle tariffe di cottimo nel caso in cui detto complesso di operai — intendendo per tali almeno i due terzi — venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere la durata fino a 6 mesi e sarà concordato fra le parti interessate.

L'azienda, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà a scopo informativo ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali del sistema di cottimo.

Art. 10. — Lavoro a domicilio.

Ferme restando le norme di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 264 sulla tutela del lavoro a domicilio, le parti hanno concordato:

a) il lavoro a domicilio dovrà essere eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;

b) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della retribuzione;

c) il compenso — in sostituzione del preavviso e della indennità di anzianità — verrà corrisposto nella misura del 6% della retribuzione;

d) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e pertanto deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nel precedente articolo 9.

Art. 11. — Interruzione di lavoro.

In caso di interruzione temporanea di lavoro per cause di forza maggiore verificatesi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dell'inizio del lavoro all'operaio competerà egualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

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

Art. 12. —

E' in f:
di forza ma
raio la sola

I recup
un'ora al g
dalla ripres:

Indipen
prima giorr
l'articolo pr

Art. 13. —

All'oper
azienda ubi
segue un eff
l'importo, p
per sé, per l
nità di tras:
vitto e allog:

Art. 14. —

Sono co

a) tut
prestabiliti 1
presente cor

b) le
4 novembre)

c) le

—

—

—

—

—

—

—

—

—

—

—

—

—

lo stabilimen

operaio o la

in modo che
consentito di
e.

riplesso degli
tessa tariffa,
ei minimi di
rimo nel caso
almeno i due
alla normale.
esca a conse-
indipendenti
grata fino al

potrà avere la
sate.

comunicherà
criteri gene-

1958, n. 264
lato:

osservanza, a

izia sarà cor-

ella indennità
ritribuzione;
egue le norme
ogni caso una
nel precedente

cause di forza
io sarà corri-
a in corso.
nizio del lavoro
e qualora non
tessa e ciò con

to di rimborso
ne Guadagni e
e il periodo di

Art. 12. — Recuperi.

E' in facoltà dell'azienda di fare recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione senza maggiorazione.

I recuperi dovranno avvenire in via continuativa e per non più di un'ora al giorno, con inizio entro e non oltre il quindicesimo giorno dalla ripresa del lavoro.

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

Art. 13. — Trasferimento.

All'operaio che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda ubicato in diversa località, nel caso che dal trasferimento consegue un effettivo cambiamento di residenza dell'operaio, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per le masserizie, ed inoltre una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio, limitatamente all'operaio, per la durata di 10 giorni.

Art. 14. — Giorni festivi.

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche e per i guardiani, custodi e portieri i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, ai sensi dell'art. 15 del presente contratto;

b) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

c) le seguenti tredici festività:

— Capodanno;

— 6 gennaio (Epifania);

— 19 marzo (S. Giuseppe);

— Lunedì successivo alla Pasqua;

— Ascensione;

— Corpus Domini;

— 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

— 15 agosto (Assunzione della B. M. Vergine);

— 1° novembre (Ognissanti);

— 8 dicembre (Immacolata Concezione);

— 25 dicembre (Santo Natale);

— 26 dicembre (S. Stefano);

— la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno

da stabilirsi tra le organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

Localmente o aziendalmente potrà sostituirsi la giornata di S. Stefano con altra giornata.

Per le festività di cui ai punti b) e c) il trattamento sarà il seguente:

1) se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale;

2) in caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 55%.

Dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1) al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendente dalla volontà del lavoratore, salvo, per quanto concerne le festività di cui al punto c) dei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia professionale o infortunio l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dall'INAIL fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 15. — Riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge (guardiani, custodi, portieri).

Art. 16. — Ferie.

L'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie pagate pari a:

- 12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 4 anni compiuti;
- 14 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 4 fino a 11 anni compiuti;
- 16 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre gli 11 fino a 17 anni compiuti;
- 18 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 17 anni compiuti.

All'or
all'intero
di dodici
dodicesimi
E' in
zione i gi
nizzative.
In cas
raio che l
delle ferie
Qualor
ranno tan
Si con
delle ferie
puerperio
Contratto
mesi compl
L'epoc
bre, salvo
stabiliment
Le feri
fra le parti
Il peric
Le fest
danno luog
prolungame

Art. 17. —

Tutte le
Le giust
possibile e c
assenza, salv
La com
azienda entr
impossibilità.
con certificat
In caso
di far contro

Art. 18. —

All'opera
stificate neces
Potranno
facciano richi
tecniche dell'a
Per i per
dovuta all'ope
Ai lavora

ricorrenza del
nata di S. Ste-
rà il seguente:
estività ricorra
irritto alla nor-
ogni elemento
anale contrat-
oltre al tratta-
effettivamente
trattamento eco-
ulti assente dal
riodo di assenza
ferie, permessi
anale di lavoro;
ita indipendente
le festività di
tto da oltre due
ortunio l'azienda
raggiungere la
percepito se non
omenica salvo le
ustodi, portieri).
ecutivi presso la
di ferie pagate
o da 1 a 4 anni
o oltre i 4 fino a
oltre gli 11 fino a
o oltre i 17 anni

All'operaio che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di dodici mesi competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità.

E' in facoltà della Direzione dell'azienda di commutare in retribuzione i giorni di ferie eccedenti i 12; ciò per ragioni tecniche ed organizzative.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni all'operaio che ha maturato il diritto delle ferie intere spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente Contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

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

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

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

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

Art. 17. — Assenze.

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione dell'assenza per malattia deve essere fatta alla azienda entro il giorno successivo all'assenza, salvo i casi individuali di impossibilità. La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

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

Art. 18. — Permessi.

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

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

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

Ai lavoratori che sono membri delle Commissioni Esecutive della

Camera del Lavoro Provinciale o Comunale, dell'Unione Provinciale o Comunale Sindacati Lavoratori o del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

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

Per i Segretari Provinciali, Regionali e Nazionali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso sino ad un massimo di tre anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale, sempreché in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 19. — Congedo matrimoniale.

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia.

In base a tale accordo l'operaio ha diritto in occasione del matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso di 7 giornate di retribuzione, secondo quanto previsto dal predetto accordo.

Art. 20. — Gratifica natalizia.

La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente viene stabilita per ciascun anno, nella misura di duecento ore di retribuzione.

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

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

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

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

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni Operai della Industria.

Art. 21. —

L'opera
alla conserv
la durata de

— 6
a 5 anni;

— 8
oltre 5 fino

— 10
i 10 anni.

Qualora
è in facoltà
all'operaio q
il preavviso.

Analoga
dell'infortuni
zioni di ripr
dell'operaio,
cedente, esch

Per le n
le disposizio

Se l'ope
il periodo di
accertare la
le ore lavora
la detrazione

L'operaio
le mansioni p
inferiore, cor

In tal ca
alla liquidazi
alla sola diffe

Se però l
sul lavoro, l'
dipendenza de

Art. 22. —

Ferme re
mica delle lav
nel presente a
ziate durante
medico fino a
seguente, non

Esse non
precedono la
di gravidanza

Art. 21. — Malattia e infortunio.

L'operaio assente dal lavoro per malattia o per infortunio ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia o dell'infortunio sino ad un massimo di:

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

— 8 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda da oltre 5 fino a 10 anni;

— 10 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda oltre i 10 anni.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre il termine suddetto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto compreso il preavviso.

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

Per le malattie professionali e per gli infortuni si osservano inoltre le disposizioni di legge.

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

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicitate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto però alla liquidazione, agli effetti dei vari istituti contrattuali, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione.

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

Art. 22. — Tutela della maternità.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il

periodo successivo che precede il parto), e durante le otto settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, a norma di legge, ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 23. — Passaggio di mansioni.

L'operaio, in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, compatibilmente con la sua capacità tecnica e idoneità fisica.

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

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

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

Art. 24. — Corresponsione delle paghe e delle indennità.

La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo.

La corresponsione della paga e delle indennità spettanti all'operaio per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 25. — Servizio militare.

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

Il tem
anzianità.

Le no
alla chiam
lavoro da
da parte c
riprendere
illimitata.

In cas
3 maggio

Art. 26. -

Il lice
colo 30, o
due settim
mane per ;

Il pre:
paga o di
a periodo

In cas
tenere sull
da questi r

L'azier
corrisponde
mento del

L'oper:
di lavoro r
buzione rel

Art. 27. -

All'ope
sposto per
stessa azier

a) p
al 30 april
compiuto;

b) p

1

2

3

4

otto settimane

avoro di cui al
na di legge, ad
e calcolata sulla
l paga immedia-
o inizio l'assenza.
computato ai fini
lle ferie.

legge, di assen-
atoria, di cui al
mesi 6, durante

dali, può essere
ormalmente adi-
neità fisica.

li è stabilito un
cepito sarà cor-
la differenza fra
sione superiore

delle mansioni
ella nuova cate-
operaio assente
lati dal presente

ite con salario
lla mansione di

ndennità.

tro periodo.
stanti all'operaio
mediante busta o
singoli elementi

pagata a quella
à della moneta,

la chiamata alle
pporto di lavoro

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

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

In caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 26. — Preavviso.

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 30, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di due settimane per gli operai con anzianità fino a 10 anni e di tre settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso deve essere dato, di regola, per iscritto il giorno di paga o di corresponsione dell'acconto settimanale, in caso di pagamenti a periodo ultrasettimanale.

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

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

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

Art. 27. — Indennità di anzianità in caso di licenziamento.

All'operaio licenziato, salvo quanto previsto dall'art. 30, sarà corrisposto per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso la stessa azienda, una indennità nella seguente misura:

a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 aprile 1947: giorni 5 di retribuzione per ogni anno di servizio compiuto;

b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° maggio 1947 in poi:

- 1) giorni 7 di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni compiuti di anzianità;
- 2) giorni 10 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 10° compiuto;
- 3) giorni 12 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;
- 4) giorni 15 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto.

Agli effetti dell'applicazione delle misure d'indennità previste per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947 in poi, si terrà conto dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotta le frazioni di anno verranno computate a bimestre intero.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'8% per incidenza di gratifica natalizia.

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

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

- oltre i 2 anni e fino ai 6 anni di anzianità: 50%;
- oltre i 6 e fino ai 15 anni di anzianità: 75%;
- oltre i 15 anni di anzianità: 100%.

Sono esclusi dal diritto di cui sopra in caso di dimissioni gli operai che non hanno superato i due anni di anzianità ininterrotta, e, per gli apprendisti due anni di anzianità ininterrotta dalla ultimazione del periodo di apprendistato.

Verrà corrisposta l'intera indennità di anzianità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni di età per gli uomini e dei 50 per le donne, nonché a seguito di nomina alle cariche sindacali previste dall'ultimo comma dell'art. 18.

Art. 29. — Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda.

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso previsto dall'art. 26 sarà portato a quattro settimane.

Nel trapasso e nella trasformazione di azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Per dar luogo al licenziamento collettivo, il trapasso o trasformazione d'azienda deve risultare da atto pubblico.

Art. 30. — Disciplina del lavoro.

Per infrazioni disciplinari la direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di lavoro normale;
- sospensione del lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità;
- licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

L'importazioni sociali a missione Inte

Nelle sotrimprovero v nei casi di re punite con la tuttavia rives mansioni esp lora l'operaio

a) nor mente, il pro

b) rit sazione;

c) nor esegua con i

d) ar ai materiali capo diretto irregolarità

e) sia

f) fu autorizzazio

g) si in tal caso

h) al di risse;

i) pr limento sen o per conto rilevanza;

l) in mento inter dizio alla m

Potran anzianità g

m) l autorizzazio terzi, nei c dell'azienda nità stessa

n) il lare perme abbia carat i provvedi

à previste per
i conto dell'an-

azioni di anno
naggiorato del-

issioni.

eraio le sotto-
articolo prece-

1% ;
;

sioni gli operai
otta, e, per gli
ltimazione del

cui al prece-
rtunio, matri-
gli uomini e
riche sindacali

e di azienda.

trasformazione
zione forzata)
a quattro set-

raio che resta
fronti di essa
enga liquidato

o trasforma-

ure i seguenti

di anzianità;
di anzianità.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istitu-
zioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e la Com-
missione Interna.

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

a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporanea-
mente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la ces-
sazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo
esegua con negligenza;

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

e) sia trovato addormentato;

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

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

h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere
di risse;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabi-
limento senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso
o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzioni di lieve
rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regola-
mento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiu-
dizio alla morale o all'igiene.

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

m) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza
autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto
terzi, nei casi non previsti dal precedente comma i), salvo però il diritto
dell'azienda di operare sull'indennità e fino alla concorrenza della inden-
nità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

n) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza rego-
lare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto
abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi
i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

o) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensioni nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

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

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

- q) insubordinazione grave verso i superiori;
- r) furto;
- s) danneggiamento volontario e con colpa grave del materiale dello stabilimento o al materiale in lavorazione;
- t) risse nello stabilimento;
- u) reati di cui alla lettera p) commessi nell'ambito aziendale;
- v) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazioni o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

