

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 1 <sup>a</sup> e 1 <sup>a</sup> Extra (Biella, Como, Crema, Firenze, Sondrio, Varese, Verbania, - Trieste) . . . . .	111
Zona 2 <sup>a</sup> (Aosta, Bergamo, Bolzano, Brescia, Cremona, Gorizia, Imperia, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Savona, Trento, Venezia, Vercelli) . . . . .	115
Zona 3 <sup>a</sup> e 3 <sup>a</sup> Extra (Alessandria, Belluno, Bologna, La Spezia, Mantova, Modena, Padova, Parma, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia, Verona, Vicenza - Napoli)	119
Zona 4 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup> Extra (Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Rovigo, Siena, Treviso - Palermo, Udine) . . . . .	123
Zona 5 <sup>a</sup> (Perugia, Pescara, Salerno, - Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo - Latina) . . . . .	127
Zona 5 <sup>a</sup> Extra (Bari - Arezzo, Taranto, Terni) . . . . .	131
Zona 6 <sup>a</sup> (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  
 portale della contrattazione.it

Ôã|A(ããO) daf  
 Ô| & { ^ } d A|A|caf /aa| |ca^à||a&| } d aue ã ) ^ã

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  
tenti organizza-

ore di base del  
sia il congegno

vare 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  
formità 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 ultrasette-  
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 giorn  
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-

della 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  
seguinte, 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

