



CONTRATTO DI LAVORO PER DIPENDENTI
DA AZIENDE DI PANIFICAZIONE DELLA PROVINCIA
di P E S A R O

Contratto provinciale di lavoro per i lavoratori panettieri integrato da tutte le norme del Contratto Nazionale.

"" Addì 15 gennaio 1949 in Pesaro

F a

Il Gruppo Provinciale Panificatori rappresentato dal suo Presidente Sig. Calogari Gaetano, dal Vice Presidente Sig. Spadoni Romolo, dai Sigg. Prosepi Giuseppe, Ballarini Vittorio, Imperatori Luigi assistiti dal Dott. Bezicheri Ettore, Segretario dell'Associazione Commercianti

ed il

Sindacato Provinciale Lavoranti Panificatori rappresentato dal suo Segretario Sig. Boccrossa Vittorio, dai Sigg. Terzi Silla, Camilloni Pietro assistiti dal Sig. Gabbani Nino, Segretario della Camera Confederale del Lavoro,

è stata stipulato il seguente contratto di lavoro:

LIMITI DI APPLICABILITA' DEL CONTRATTO:

Art. 1) Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori panettieri dipendenti dai panifici della Provincia di Pesaro.

ASSUNZIONE:

Art. 2) L'assunzione in servizio verrà effettuata tramite il locale Ufficio di Collocamento.

Per gli operai specializzati infornatore ed impastatore è concessa la facoltà di richiesta nominativa; per gli altri operai la richiesta dovrà essere numerica.

Nel caso, nel quale l'operaio panettiere richiesto numericamente viene respinto, senza giustificato motivo, questi ha diritto di percepire una giornata di salario normale.

L'operaio deve essere abilitato al lavoro derivantegli dalla sua qualifica, in casi eccezionali può essere adibito in mansioni diverse sempre inerenti alla panificazione e retribuito con il salario per le mansioni effettivamente prestate.

E' proibito nei panifici l'impiego di mano d'opera femminile, è altresì proibito l'impiego di mano d'opera maschile di età inferiore ai 16 anni.

All'atto dell'assunzione l'operaio è tenuto a consegnare i seguenti documenti: a) libretto di lavoro; b) tessera assicurazioni sociali, ove ne sia già in possesso; c) tessera sanitaria; d) stato di famiglia.

E' facoltà del datore di lavoro di sottoporre l'operaio alla visita medica preventiva.

PERIODO DI PROVA:

Art. 3) Il periodo di prova non deve superare i sei giorni lavorativi. In caso di licenziamento o dimissioni durante la prova, non spetta il preavviso ma solo la retribuzione del lavoro prestato ed il trattamento

./.

(foglio n. 2)

economico come turista.

Detta retribuzione non può essere inferiore alle tariffe minime considerate per la qualifica dell'operaio.

Al termine del periodo di prova, l'operaio, ove non sia stato licenziato o non si sia dimesso, si intende confermato e detto periodo viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

APPRENDISTATO:

Art. 4) L'apprendistato ha lo scopo di preparare alle mansioni di operaio panettiere i giovani dai sedici ai diciannove anni.

Non potranno essere assunti come apprendisti i giovani che hanno superato i diciassette anni di età.

L'apprendistato ha la durata massima di anni tre e la durata minima di anni due.

Lo apprendista deve essere unicamente adibito a coadiuvare alla produzione ed ai lavori interni ausiliari del panificio.

L'Assunzione degli apprendisti dovrà pervenire tramite l'Ufficio di collocamento locale.

E' ammessa l'assunzione di un apprendista per ogni squadra di almeno quattro operai qualificati.

Per gli apprendisti in possesso di certificato di promozione da parte di una Scuola di panificazione il periodo di apprendistato viene ridotto di un terzo.

Ai fini dell'apprendistato vale anche il tirocinio effettuato dai giovani presso altro panificio.

Il passaggio da apprendista ad operaio è subordinato all'esame di una Commissione di qualifica composta in forma paritetica fra datori di lavoro e lavoratori.

QUALIFICHE:

Art. 5) Gli operai panettieri sono classificati come segue: a) operai specializzati (impastatore ed infornatore); b) operai qualificati di 1° categoria; c) operai qualificati di 2° categoria; d) apprendisti.

CLASSIFICA DEI FORNI:

Art. 6) Le parti convengono nel rinviare il problema della classificazione dei forni fino a che non sarà intervenuta una precisa definizione nazionale.

COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE:

Art. 7) La squadra di lavorazione avrà, dove la produzione lo consenta, la seguente composizione: infornatore, impastatore, aiutante specializzato, aiutante comune, apprendista.

La squadra di lavorazione deve considerarsi in tutto organico, per cui ogni suo componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua classifica, e poichè le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti gli operai della squadra, questi hanno l'obbligo di spiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

DISCIPLINA DEI TURNISTI:

Art. 8) per "turnisti" si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi, per consentire a questi di usufruire del riposo settimanale.

Ad essi spetta la mercede contrattuale spettante al lavoratore che sostituiscono.

(foglio n. 3)

Essi sono inviati dall'Ufficio di Collocamento secondo la loro classifica ed in base ad un piano di riparto delle giornate di lavoro disponibili, seguendo il criterio, salvo casi eccezionali, di assegnare lo stesso turnista sempre presso le medesime aziende.

Le aziende che per il numero degli operai fissi dipendenti hanno la possibilità di assicurare quattro o cinque giornate settimanali per i turni, possono assumere un turnista interno allo scopo di sostituire gli altri operai nelle giornate settimanali di riposo.

DELLE RETRIBUZIONI:

Art. 9) La retribuzione sarà corrisposta a quintale. Il quantitativo di farina da attribuirsi giornalmente in misura eguale a ciascun operaio è di Kg. 130 per le pezzature da gr. 201. a 500, di Kg. 100 per le pezzature fino a gr. 200.

Il compenso per ogni quintale di farina panificata resta stabilito in £. 700 per le pezzature da gr. 201 a 500, in £. 900 per le pezzature fino a gr. 200. Tali cifre sono comprensive dell'indennità di contingenza e verranno adeguatamente riviste in conseguenza del variare dell'indennità stessa.

Il riparto del compenso fra i vari componenti la squadra è stabilito come segue: infornatore, 22%, impastatore 21,50%, aiutante specializzato 21%, aiutante comune 19,50%, apprendista 16%.

Il portapane, non facente parte della squadra, sarà retribuito a salario fisso con le tariffe già in vigore.

Il lavoro di cottura del pane per cento terzi da parte dei cottinisti sarà compensato con una percentuale sugli incassi del 25%.

Ai lavoratori cottinisti occupati nella lavorazione del lievito verrà riconosciuto un compenso straordinario settimanale di £. 500 ciascuno a completo carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro concederà gratuitamente ad ogni dipendente gr. 500 di pane giornalieri.

ORARIO DI LAVORO:

Art. 10) La giornata normale di lavoro è di otto ore, come prescritto dalla legge. Le giornate lavorative settimanali sono sei.

Nel caso in cui la disoccupazione ecceda la normalità il lavoro potrà essere portato a cinque giornate settimanali, presi accordi fra le parti interessate.

Nel panificio dovrà essere affissa in modo ben visibile la tabella nominativa con la indicazione dell'orario di lavoro del personale, del riposo settimanale e dei turni.

Per l'inizio della lavorazione ci si riferisce alle norme di legge.

LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO:

Art. 11 bis) Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 10, potrà essere consentito eccezionalmente, senza superare le due ore giornaliere e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro solo quando non possa provvedere alla esecuzione del lavoro mediante l'assunzione di lavoratori.

Il compenso per il lavoro straordinario dovrà essere maggiorato del 20% sulla paga oraria normale corrispondente.

MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA:

Art. 11) Nel caso in cui la mancanza dell'energia elettrica provenga dall'esterno dell'edificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto alcun compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

(foglio n. 4)

Quando invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, verrà corrisposta agli stessi un compenso complementare del 25% sulla paga base.

FERIE:

Art. 12) A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà corrisposto ogni anno un periodo di riposo retribuito nella misura di 12 giornate lavorative sulla paga media percepita annualmente dal 1° luglio dell'anno in corso al 30 giugno dell'anno successivo.

Le ferie sono irrinunciabili ed ogni atto contrario è nullo. Esse possono essere divise in due periodi, presi accordi fra le parti. Esse non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodo di preavviso. Il diritto alle ferie matura per 365esimi ed esse devono essere corrisposte per frazione anche in caso di licenziamento o dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio.

CONGEDO MATRIMONIALE:

Art. 13) In caso di matrimonio l'operaio potrà chiedere un congedo retribuito di 15 giorni. Egli dovrà preavvisare la ditta almeno 8 giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e per ottenere il pagamento della retribuzione durante il periodo di congedo ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

In difetto di tale formalità l'operaio perde ogni diritto al congedo retribuito.

FESTIVITA' NAZIONALI:

Art. 14) Per le festività nazionali e per il relativo trattamento economico si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività tradizionali ed infrasettimanali sono annualmente in numero di 11 e precisamente: Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, Ascensione; Corpus Domini, S. Pietro e Paolo; Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Patrono locale, Natale.

La produzione per tali giornate, anche se anticipata, sarà compensata con la retribuzione normale maggiorata del 100% sulla base di 1/6 delle retribuzioni percepite nella settimana precedente.

GRATIFICA NATALIZIA:

Art. 15) Il lavoratore ha diritto ad una gratifica natalizia che verrà corrisposta entro il 24 dicembre di ogni anno pari ad una mensilità di salario.

Tale gratifica verrà computata sulla media delle paghe globali percepite mensilmente durante l'anno.

I turnisti avranno diritto ad analoga gratifica commisurata in rapporto alle giornate di lavoro prestate.

Il diritto di gratifica matura in 365esimi ed essa dovrà essere corrisposta per frazioni anche nel caso di licenziamento o dimissioni qualunque sia l'anzianità di servizio.

TRATTAMENTO DI MALATTIA, DI INFORTUNIO ED ASSICURAZIONI SOCIALI:

Art. 16) I lavoratori dovranno essere assicurati secondo le norme stabilite al riguardo dalla legge e, cioè: 1) contro gli infortuni; 2) assicurazioni sociali obbligatorie; 3) trattamento di malattia e prestazione sanitaria.

In caso di malattia od infortunio il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto per il periodo di indennizzabilità stabilito dalle disposizioni di legge senza interruzione della anzianità di servizio.

CHIAMATA ALLE ARMI:

Art. 17) Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva valgono le disposizioni di cui al decreto legge 13 settembre 1946 n. 303 che precisa-

(foglio n. 5)

no come la chiamata alle armi per il servizio di leva sospenda in rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare di leva ed il lavoratore abbia diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio quattro giornate di paga base.

RICHIAMO ALLE ARMI:

Art. 18) In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore nel termine di trenta giorni deve ripresentarsi in azienda per riprendere il servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.

DELLE FUNZIONI:

Art. 19) Gli operai, pur restando ciascuno adibito alle specifiche mansioni cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento della produzione.

L'operaio panettiere deve essere adibito esclusivamente alla lavorazione del pane e non potrà essere quindi impiegato ai lavori di facchinaggio ed altri lavori esterni.

Esso è tenuto solo al trasporto della farina e del combustibile dal magazzino al laboratorio purchè il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.

Ove detti magazzini si trovassero in altri caseggiati il compenso da corrispondere ai lavoratori per il trasporto della farina, legna o carbone sarà determinato nei contratti provinciali integrativi.

L'operaio è pure tenuto al trasporto del pane dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

E' vietato al datore di lavoro di adibire a qualsiasi operazione inerente alla produzione del pane il personale incaricato alla distribuzione (portapane, autisti, personale di negozio, ecc).

ASSENZE:

Art. 20) Le assenze dovranno essere giustificate entro 24 ore, salvo casi giustificati di impedimento, in difetto sono possibili di punizione disciplinare. In ogni modo dopo tre giorni di assenza ingiustificata, l'operaio sarà ritenuto dimissionario.

LICENZIAMENTO, DIMISSIONE E PREAVVISO:

Art. 21) Ferme le disposizioni in materia, di cui all'art. 2118 del C.C. ed alle quali ci si riferisce, il licenziamento e le dimissioni dell'operaio come se il turnista interno, che abbia superato il periodo di prova, debbono essere precedute da un preavviso:

- di giorni 7 con decorrenza dal sabato di ciascuna settimana per gli operai che non hanno raggiunto i cinque anni di servizio;
- di giorni 10 per gli operai che hanno un'anzianità superiore di servizio.

In caso di mancato preavviso è dovuta da ambo le parti una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

Il preavviso compiuto in servizio è valevole ai fini del computo dell'anzianità.

INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE:

Art. 22) Oltre al preavviso di cui all'art. precedente, il lavoratore che

(foglio n. 6)

abbia compiuto il periodo di prova avrà diritto in caso di licenziamento ad un'indennità così commisurata: giorni 6 di paga per ogni anno di servizio prestato per i primi cinque anni di servizio; giorni 10 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i cinque anni e fino a dieci anni; giorni 13 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i dieci anni.

Per paga si intende la completa retribuzione che viene corrisposta per i minimi di produzione giornaliera stabiliti provincialmente. Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 1/12 per ogni mese compiuto di servizio.

In caso di dimissioni all'operaio spetta: fino all'anzianità di cinque anni il 75% dell'indennità sopraindicata; oltre l'anzianità di cinque anni il 100% dell'indennità sopraindicata.

L'intero trattamento è dovuto ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ed al lavoratore che abbia compiuti i limiti di età agli effetti del diritto alla pensione.

Le suddette indennità di liquidazione avranno efficacia con la andata in vigore del presente contratto con l'anzianità maturata antecedentemente si applicheranno le condizioni del contratto nazionale precedente in data 23 marzo 1939.

DOVERI:

Art. 23) Il personale dipendente dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci che regola, distribuisce ed assegna il lavoro. Il lavoratore deve adempiere al proprio lavoro scrupolosamente e con coscienza, deve pertanto osservare con sollecitudine ed intelligenza le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro.

Deve osservare l'orario di lavoro. Deve avere la massima cura per la conservazione delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro.

Curerà altresì la pulizia personale e l'igiene della panificazione, la pulizia del laboratorio e dei forni, con esclusione della canna fumaria. E' vietato fumare nel laboratorio stesso.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti sopraindicati, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il datore di lavoro, userà di parte sua verso i dipendenti, la considerazione che essi meritano, quali collaboratori al buon andamento della azienda.

SANZIONI DISCIPLINARI:

Art. 24) Le infrazioni al presente contratto od alle altre norme interne di lavoro, possono essere punite:

- 1) con il verbale rimprovero verbale o scritto;
- 2) con la multa fino ad un massimo di un terzo della paga giornaliera;

3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di due giorni;

4) con il licenziamento in tronco senza preavviso e con indennità, o senza preavviso e senza indennità;

La multa potrà essere inflitta all'operaio che: a) ritardi nello inizio del lavoro senza giustificato motivo, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione; b) abbandoni senza permesso o senza giustificato motivo il proprio posto di lavoro; c) fumi durante il lavoro di impasto o di formatura del pane; d) connetta ogni altra mancanza contraria alla disciplina ed all'igiene.

L'importo delle multe verrà versato ad un Ente di Assistenza per la Categoria.

La sospensione del lavoro e della retribuzione potrà essere in-

(foglio n. 7)

flitto per i seguenti motivi: a) sia recidivo nella stessa mancanza punita per due volte con multa nei sei mesi precedenti; b) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo per uno o due giorni; c) dia disposizione contraria o agisca in contrasto, senza giustificato motivo, a quanto stabilito dal datore di lavoro; d) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza manifesta.

Il licenziamento in tronco senza preavviso, ma con le altre indennità, potrà essere inflitto per i seguenti motivi: a) assenze ripetute ingiustificate per cinque volte in un anno; b) recidiva in mancanze punite con la sospensione nei sei mesi precedenti; c) infedeltà, condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro; d) rissa e vie di fatto verso i compagni ed i dipendenti di lavoro;

Il licenziamento in tronco senza preavviso, nè indennità, potrà essere inflitto: a) per insubordinazione accompagnata con atti delittuosi verso il datore di lavoro; b) per furto, frode e falso, danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.

TRAPASSO DI AZIENDA:

Art. 25) In caso di trapasso, cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il prestatore d'opera conserva, nei confronti del nuovo titolare, la propria qualifica e tutti i diritti acquisiti per effetto della sua anzianità di servizio.

Per quanto si riferisce all'indennità di anzianità maturata, ed ai diritti acquisiti in materia di preavviso dal personale in servizio all'epoca del trapasso dell'azienda ad altro titolare; è data facoltà al datore di lavoro cedente ed a quello subentrante di procedere alla relativa liquidazione.

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità stabilite dal presente contratto come per il caso di licenziamento; ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI:

Art. 26) Per l'esame e la risoluzione di tutte le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente contratto, le parti convengono che prima di portare le controversie alla magistratura, dovrà essere tentata la conciliazione tramite le Organizzazioni di categoria.

DECORRENZA E RESCINDIBILITA' DEL CONTRATTO:

Art. 27) Il presente contratto entra in vigore il 15/1/1949 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con preavviso di giorni quindici. ""

Seguono le firme

Coutrell.

Paulsen

1848

7
3