

## P R E M E S S A

Considerato che il settore della lavorazione della foglia di tabacco nei magazzini generali deve essere considerato come un settore a sè stante, avendo esso ben determinate caratteristiche di autonomia;

Ritenuta la opportunità di regolamentare i rapporti fra le aziende concessionarie e i lavoratori;

il 10 novembre 1947, a Roma, è stato stipulato, tra l'Associazione Produttori Tabacchi Italiani (A.P.T.I.) e la Confederazione Nazionale dei Lavoratori della Terra (Confederterra), **il presente contratto collettivo Nazionale di lavoro per le maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco nei magazzini generali dei concessionari speciali.**

**L'Associazione Produttori Tabacchi Italiani (A.P.T.I.)** era rappresentata da:

Avv. Vincenzo Gotti - Vice Presidente

assistito dal Dr. Antonio Squartini - Direttore

e con l'intervento delle delegazioni compartimentali:

— **Tre Venezie:**

Cristofori Dr. Raffaele - Verona  
Fracanzani Dr. Antonio - Padova  
Pasqualini Ing. Arturo - Rovigo

— **Bologna:**

Bendandi Prof. Nullo - Forlì

— **Firenze:**

Ciuffi Varo - Firenze  
Fontanelli Baldassarre

— **Perugia:**

Meocci Rag. Sante - Perugia  
Ricci Dr. Valentino - Perugia

— **Roma:**

Rossi Dr. Umberto - Roma  
Plessi Rag. Agostino - Pescara

— **Cava dei Tirreni (Salerno)**

e

— **Benevento:**

Caruba Avv. Giorgio - Roma  
Franco Dr. Nino

— **Lecce:**

Parisi Dr. Giuseppe - Lecce  
Filippi Geom. Antonio - Lecce  
Gigante Rag. Umberto - Lecce  
Franich Dr. Antonio - Lecce

**La Confederazione Nazionale Lavoratori della Terra (Confederterra)** era rappresentata da:

On.le Bosi Illo - Segretario Generale

On.le Fabbri Luigi - Segretario

Sig. Zini Antonio - Segretario

assistiti da:

Fazio Giuseppe - Ufficio Studi - Confederterra Nazionale - Roma

Gattamorta Dr. Giordano della C.G.I.L. - Roma

Biagini Mina - Delegata della Commissione Consultiva Femminile C.G.I.L. - Roma

e con l'intervento delle delegazioni compartimentali:

— **Veneto:**

Giuriati Antonio - Padova  
Massimo Nadia - Verona

— **Emilia:**

Rossi Emilia - Ravenna

— Firenze - Perugia - Roma:

Pierucci Francesco - Perugia

— Lecce:

Chiri Ada - Lecce

Calasso Giuseppe - Lecce.

— Cava dei Tirreni (Salerno):

e

— Benevento

Russo Alfredo - Salerno

La definitiva approvazione dell'accordo normativo e l'accordo salariale sono stati raggiunti presso il Ministero del Lavoro con l'intervento del Direttore Generale del Lavoro dott. Giammaria Cau, assistito dal dott. Pistillo, e alla presenza del dott. Pasquale della Direzione Generale dei Monopoli di Stato.

L'accordo per gli assegni familiari è stato anch'esso raggiunto presso il Ministero del Lavoro e con l'intervento dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Il Contratto collettivo Nazionale consta di quattro parti: accordo normativo e norme di interpretazione all'accordo normativo; accordo salariale; accordo per gli assegni familiari; accordo per le assicurazioni sociali.

Il contratto avrà termine il 31 ottobre 1948.

## ACCORDO NORMATIVO

### CAPITOLO I.

#### ART. 1. — APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale regola i rapporti di lavoro fra i concessionari speciali per la coltivazione del tabacco e le maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco secca allo stato sciolto.

Per la fase della lavorazione della foglia allo stato verde, si applicherà il trattamento salariale stabilito per il settore agricolo, riconoscendo per le feste nazionali, festività infrasettimanali, gratifica natalizia, mutualità, previdenza, assegni familiari, ecc., il trattamento previsto per la lavorazione della foglia secca allo stato sciolto e di cui al presente contratto, a quella mano d'opera assunta specificatamente dai concessionari per la essiccazione della foglia verde che avviene presso i magazzini generali.

#### ART. 2. — DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale ha valore dalla data della sua firma per un anno, e si intende rinnovato tacitamente, di anno in anno, se una delle parti non lo disdica a mezzo lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, tre mesi prima della data della sua scadenza.

Anche quando sarà denunciato continuerà a produrre i suoi effetti, pur dopo la scadenza, fino alla stipulazione di un nuovo contratto collettivo.

#### ART. 3. — ASSUNZIONE DELLA MANO D'OPERA

L'assunzione della mano d'opera viene stabilita secondo le norme di legge.

Le maestranze aziendali che hanno prestato la loro opera nelle ultime campagne avranno la preferenza nella assunzione, tenendo presente le necessità economiche dei lavoratori e le necessità tecniche e la potenzialità di assorbimento dell'azienda.

#### ART. 4. — MODALITA' DI ASSUNZIONE.

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro che fa fede del superato periodo di apprendistato e delle campagne di lavoro effettuate;

2) tessera e libretto dell'assicurazione sociale in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

L'azienda rilascerà ricevuta per i documenti lasciati in deposito.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora, a notificare i successivi mutamenti e a consegnare, dopo l'assunzione, il certificato di famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

### CAPITOLO II

#### ART. 5. — PERIODO DI PROVA.

Le maestranze sono soggette ad un periodo di prova non superiore ad una settimana durante il quale è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto

di lavoro con il solo pagamento della retribuzione delle effettive giornate di lavoro effettuate. *con lo stesso tenore applicato ad ogni categoria*

Alle maestranze dopo il periodo di prova, il datore di lavoro deve corrispondere la paga stabilita negli accordi salariali per la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato.

Al lavoratore che non viene confermato, o che non crede di accettare le condizioni fissategli, verrà corrisposto il pagamento delle giornate di lavoro compiute, in base alla paga stabilita negli accordi salariali per la categoria nella quale ha prestato la sua opera, nè avrà diritto ad altro indennizzo.

E' esente dal periodo di prova il lavoratore che ha lavorato in campagne precedenti presso lo stesso datore di lavoro.

#### ART. 6. — APPRENDISTATO

Il lavoratore, qualunque sia l'età, ma comunque non inferiore ai 14 anni, che non ha mai prestato la sua opera nella lavorazione del tabacco, è ammesso ad un periodo di apprendistato non superiore a tre settimane dopo di che deve essere assegnato alla categoria per la quale è stato assunto.

Il passaggio da una categoria all'altra nell'azienda avverrà senza altro periodo di apprendistato.

#### ART. 7. — AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge vigenti in materia e specificatamente la legge 26 aprile 1934 n. 653 e susseguenti modifiche che disciplinano l'assunzione e l'impiego delle donne e dei fanciulli nelle varie branche di lavoro.

Per la tutela delle donne impiegate durante lo stato di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge in vigore di cui al R.D.L. 22 marzo 1934 n. 643 e susseguenti norme di applicazione.

In attesa della emanazione di provvedimenti legislativi in materia di tutela delle gestanti, i quali sostituiranno il presente comma, le parti contraenti del presente contratto, concordano che, alle donne in stato di gravidanza, dovrà essere concesso, durante il periodo di lavoro, dal datore di lavoro, un permesso di sei settimane prima e sei settimane dopo il parto, durante il quale le stesse dovranno ricevere il 90 % della totale retribuzione.

In caso di matrimonio del lavoratore il datore di lavoro è tenuto a concedergli otto giorni di permesso retribuiti.

#### ART. 8. — COTTIMO

E' vietata ogni forma di cottimo e il lavoratore che si rifiuta a tale richiesta da parte del datore di lavoro non è passibile di alcun provvedimento disciplinare.

#### ART. 9. — CONTROLLO DI PRESENZA

Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non sia in condizioni di far constatare la sua presenza e la sua regolare prestazione d'opera nello stabilimento.

Durante il lavoro nessun lavoratore dovrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, nè allontanarsi dallo stabilimento senza regolare autorizzazione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento dovrà essere richiesto dal lavoratore al datore di lavoro o chi per esso.

#### ART. 10. — PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente accordo collettivo di lavoro e gli atti che perturbino l'andamento normale dell'azienda commessi dal lavoratore, sono puniti secondo la gravità della mancanza nel seguente modo:

1) con la multa da 1/7 ad 1/4 della paga globale giornaliera nei seguenti casi:

- a) disobbedienza recidiva e continuata;
- b) incuria nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- c) ubriachezza;
- d) assenza ingiustificata dall'azienda fino a due giorni;
- e) abbandono o assenza temporanea ingiustificata dal posto di lavoro;
- f) ritardi abituali all'inizio del lavoro, sospensione o anticipazione della cessazione del lavoro;
- g) atti che rechino pregiudizio alla disciplina dello stabilimento.

2) Con la sospensione dal lavoro e dalla paga fino a una settimana per i seguenti motivi:

- a) assenza ingiustificata superiore ai tre giorni;
- b) risse nello stabilimento;
- c) atti che rechino pregiudizio alla sicurezza dello stabilimento, nonché al normale e regolare andamento del lavoro;
- d) minacce gravi verso il datore di lavoro o chi per esso.

3) Con il licenziamento in tronco per i seguenti motivi:

- a) in caso di recidiva alle mancanze contemplate alle lettere a) b) c) del comma precedente;
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale di lavorazione ed a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'azienda;
- c) condanna per reati infamanti;
- d) passaggio a vie di fatto verso il datore di lavoro o chi per esso.

Tutte le multe di cui ai n. 1 debbono essere dal datore di lavoro versate alle rispettive sedi provinciali dell'I.N.A.M.L.

#### ART. 11. — ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate direttamente al datore di lavoro o a chi per esso, il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo casi di impossibilità.

#### ART. 12. — CONSERVAZIONE MATERIALE E ATTREZZI

E' preciso obbligo del prestatore d'opera conservare in buono stato le macchine, gli arnesi, gli attrezzi, i mobili ed in genere tutto quanto è a lui affidato e messo a sua disposizione, senza portare modificazione alcuna se non dopo averne ottenuta l'autorizzazione dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponde delle eventuali perdite o danni arrecati a tali oggetti per sua colpa accertata e il relativo importo gli verrà trattenuto sulla paga.

#### CAPITOLO III

#### ART. 13. — ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro per la fase secca è di sette ore giornaliere e dovrà essere fissata dall'azienda ed esposta in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Il tempo impiegato nel corso dell'orario normale, per gli spostamenti da un locale all'altro, per necessità di lavoro, deve essere considerato come lavoro effettivo.

In caso di interruzione di lavoro di breve durata dovuta a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga, non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga i lavoratori nello stabilimento, questi avranno il diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

#### ART. 14. — ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi costitutivi della retribuzione dei lavoratori sono i seguenti:

- a) paga base
- b) indennità di contingenza
- c) eventuale terzo elemento.

#### ART. 15. — PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

Il pagamento delle retribuzioni deve essere effettuato dal datore di lavoro al lavoratore, settimanalmente o quindicinalmente, a seconda delle consuetudini dell'azienda, a mezzo di apposita busta che dovrà recare chiaramente gli elementi che costituiscono la retribuzione ed economia, lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro di recupero, multe, ecc.

#### ART. 16. — RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore riconosciuta per l'interruzione di lavoro, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

#### ART. 17. — LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro compiuto oltre l'orario normale, fissato dall'art. 13 del presente accordo, viene considerato lavoro straordinario e non può protrarsi per più di due ore al giorno o 10 ore settimanali, tranne per il periodo di ricevimento del tabacco o per altre operazioni riconosciute improrogabili dalle parti.

Le ore straordinarie di lavoro devono essere remunerate col 20% di aumento sulla paga globale giornaliera (base e contingenza) se si tratta di lavoro straordinario feriale diurno, col 25% se trattasi di lavoro festivo, e col 30% se trattasi di lavoro straordinario festivo notturno.

Queste maggiorazioni non possono cumularsi ma la maggiore assorbità sempre la minore.

### CAPITOLO IV

#### ART. 18. — RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Tutti i lavoratori hanno diritto a un giorno di riposo settimanale il quale dovrà cadere normalmente di domenica.

A) Per tutte le giornate festive nazionali o infrasettimanali sotto elencate, nonchè per quella del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro, l'azienda è tenuta a corrispondere ai lavoratori, da essa dipendenti, ancorchè non vi sia prestazione d'opera, la normale retribuzione globale giornaliera.

B) Se nelle suddette festività infrasettimanali e del S. Patrono vi sia prestazione d'opera dovrà essere corrisposta ai lavoratori una doppia retribuzione per le sole ore prestate con un minimo di 4 ore nella misura anzidetta, mentre per le giornate di festività nazionali sotto elencate la doppia retribuzione globale di cui sopra sarà aumentata della maggiorazione dovuta per il lavoro di cui all'art. 17 calcolata, questa, sul solo importo dovuto per la giornata di lavoro.

#### Festività Nazionali:

- 25 aprile — Anniversario liberazione
- 1° maggio — Festa del Lavoro
- 8 maggio — Cessazione della Guerra
- Giorno proclamazione della Repubblica
- 4 novembre — Vittoria guerra 1915-1918

#### Festività infrasettimanali:

- 1° gennaio — Capodanno
- 6 gennaio — Epifania
- 19 marzo — S. Giuseppe
- Ascensione di N. S.
- Corpus Domini
- 29 Giugno — S.S. Pietro e Paolo
- 15 Agosto — Assunzione di Maria
- 1° Novembre — Ogni Santo
- 8 Dicembre — Immacolata Concezione
- 25 Dicembre — S. Natale
- Festa del Patrono del luogo

#### ART. 19. — FERIE

Al lavoratore spetta durante il periodo di ciascuna campagna un giorno di ferie retribuite per ogni mese di servizio effettivamente prestato o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Il lavoratore che per esigenze dell'azienda non ne usufruisce, avrà diritto alla retribuzione di altrettante giornate.

#### ART. 20. — GRATIFICA NATALIZIA

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore, a titolo di gratifica natalizia, una giornata della retribuzione globale di fatto per ogni quattordicina di servizio prestata o frazione di essa superiore ad una settimana.

#### ART. 21. — INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

Agli operai che hanno con l'Azienda un rapporto continuativo di lavoro spetta, in caso di licenziamento, una indennità che si commisura come segue:

- fino a 5 anni compiuti di servizio effettivo: giorni 4 di paga per ogni anno;

- fino a 10 anni compiuti di servizio effettivo: giorni 6 di paga per ogni anno;

- fino a 15 anni compiuti di servizio effettivo: giorni 8 di paga per ogni anno;

- fino a 20 anni compiuti di servizio effettivo: giorni 10 di paga per ogni anno;

oltre i 20 anni compiuti di servizio effettivo: giorni 12 di paga per ogni anno.

Il computo dell'anzianità decorre dalla campagna 1942.

Nel caso di dimissioni, le indennità di licenziamento, previste nel presente articolo, vengono ridotte:

per anzianità fino a	5 anni	del	50 %
»	»	»	10 »
»	»	»	15 »
»	»	»	20 »

oltre i 20 anni del 10 %.

Agli operai che abbiano raggiunto il limite di età, agli effetti delle assicurazioni sociali la indennità di cui sopra, sarà corrisposta per intero.

Il computo delle indennità viene fatto fino al 1945 conteggiando la sola paga base, e dal 1. gennaio 1946 con la paga globale.

Per i lavoratori assunti per il periodo di campagna, il datore di lavoro, all'atto del licenziamento, concederà una indennità di fine campagna di una giornata di paga globale per ogni bimestre compiuto o frazione superiore al mese di occupazione presso l'azienda.

Nessuna indennità spetta al lavoratore licenziato per l'applicazione, nei suoi confronti, dell'art. 10 comma 3, esclusi i casi di cui alle lettere a) e b) del comma 2 ivi richiamate.

## CAPITOLO V

### ART. 22. — ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali valgono le norme di legge.

### ART. 23. — ASSEGNI FAMILIARI

Per gli assegni familiari valgono le norme di legge.

### ART. 24. — TRATTAMENTO DI MALATTIA

In ogni caso di malattia accertata, al prestatore d'opera competerà l'assistenza prevista dall'Istituto Nazionale Assistenza Malattia.

Durante la malattia il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto al lavoratore.

### ART. 25. — PRONTO SOCCORSO

Il datore di lavoro deve provvedere a che nello stabilimento non manchi l'attrezzatura per praticare i primi urgenti soccorsi al lavoratore, in caso di incidenti, infortuni o qualsiasi altra evenienza.

### ART. 26. — CAMERA DI ALLATTAMENTO

Il datore di lavoro deve tenere a disposizione nello stabilimento un locale, con l'adeguata attrezzatura, per permettere alle lavoratrici di provvedere all'allattamento dei propri bambini, senza bisogno di allontanarsi dall'azienda.

## CAPITOLO VI

### ART. 27. — MENSE AZIENDALI

In relazione all'attuale situazione alimentare, le aziende provvederanno alla istituzione di una mensa aziendale, o, in sostituzione, a corrispondere a ciascun dipendente una indennità di L. 30 per ogni giornata di presenza al lavoro.

## ART. 28. — PRESTAZIONI

Quando la dislocazione dei locali di uso delle celle a caldo per il prosciugamento del tabacco cernito, esige di proteggere i lavoratori addetti da forti sbalzi di temperatura, il datore di lavoro terrà a disposizione coperte di lana in congruo numero.

## CAPITOLO VII

### ART. 29. — CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di disaccordo tra datore di lavoro e lavoratore, le controversie individuali saranno sottoposte all'esame delle rispettive competenti organizzazioni provinciali delle parti contraenti, che dovranno esperire il tentativo di conciliazione entro il termine di 15 giorni dalla avvenuta denuncia.

### ART. 30. — CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive saranno deferite, a seconda della loro natura, all'esame delle competenti organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle parti contraenti, per la loro definizione.

## CAPITOLO VIII

### ART. 31. — IGIENE DEI LOCALI

Il datore di lavoro è tenuto a mantenere i locali adibiti alla lavorazione del tabacco nelle migliori condizioni igieniche possibili, in base alle norme di legge e alle disposizioni della direzione generale dei Monopoli, e segnatamente dotare gli stabilimenti di gabinetti di decenza particolarmente attrezzati per l'uso femminile e con acqua corrente, dove è possibile l'allacciamento all'acquedotto.

### ART. 32. — CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti con il presente accordo non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

### ART. 33. — LAVORI PESANTI

Per l'impiego delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge. In particolare le donne e i giovani inferiori ai 18 anni non potranno essere adibiti a lavori pesanti che richiedano uno sforzo fisico sproporzionato alla loro costituzione.

### ART. 34. — TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda durante il periodo di lavorazione non risolve il rapporto di lavoro, ed il lavoratore ad essa addetto, conserverà i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

### ART. 35. — VISITE DI INVENTARIO E PERSONALE

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualsiasi visita che fosse necessaria, sia allo scopo di inventario degli oggetti afficategli, sia allo scopo di controllo all'uscita dello stabilimento.

### ART. 36. — PERMESSI PER NECESSITA' FAMILIARI

Per gravi e provate necessità familiari, al lavoratore dovrà essere concesso un permesso di allontanarsi dallo stabilimento, con facoltà all'azienda di trattenergli il salario corrispondente al periodo di sospensione dal lavoro.

## NORME DI INTERPRETAZIONE ALL' ACCORDO NORMATIVO

### ART. 1. — APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il secondo comma non riguarda il compartimento di Lecce non esistendo, allo stato attuale, la lavorazione del tabacco verde presso i magazzini generali.

Inoltre si precisa che la fase della lavorazione della foglia allo stato verde comprende tutte le lavorazioni che vanno dalla raccolta della foglia al riscontro del carico.

Le organizzazioni contraenti debbono collaborare in Provincia per l'osservanza delle norme del contratto e per tutti i motivi di interpretazione che valgono per l'applicazione del contratto stesso.

### ART. 13. — ORARIO DI LAVORO

In deroga al primo comma dell'art. 13 per quelle zone nelle quali attualmente è in vigore l'orario di 8 ore, si stabilisce di mantenerlo limitatamente alla campagna in corso.

Il medesimo criterio vale nel computo del lavoro straordinario.

### ART. 19. — FERIE

Per la campagna in corso e limitatamente alle provincie nelle quali gli accordi locali non prevedano la corresponsione delle ferie retribuite, sarà corrisposta al lavoratore una giornata di ferie ogni due mesi o frazioni di essi, superiore ai trenta giorni.

### ART. 21. — INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

Con l'indennità di fine campagna le parti hanno inteso di concedere uno speciale premio in sostituzione della indennità di anzianità, e ciò dato il carattere stagionale della lavorazione.

### ART. 23. — ASSEGNI FAMILIARI

Si dichiara che, richiamando le disposizioni di legge, si è inteso fare particolare riferimento alle norme che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale emanerà prossimamente in conformità dell'accordo che le parti contraenti del presente contratto hanno stipulato in Roma il 10 novembre 1947 (vedi pag. 13).

### ART. 28. — PRESTAZIONI IN NATURA

Il datore di lavoro è tenuto a somministrare a pagamento, ad ogni lavoratore che la richiede, la razione del tabacco spettantegli in base a disposizioni emanate dalla Direzione Generale dei Monopoli.

## ACCORDO SALARIALE

Le tariffe salariale dei lavoratori dipendenti dai concessionari speciali per la lavorazione della foglia di Tabacco sono convenuti nel modo che segue:

A) Per le lavoratrici addette ai tabacchi di tipo orientale:

L. 460 per quelle di 1. categoria;

» 440 » » » 2. »

» 420 » » » 3. »

B) Per le lavoratrici addette ai tabacchi scuri di tipo americano:

L. 545 per quelle di 1. categoria;

» 525 » » » 2. »

» 505 » » » 3. »

Tale retribuzione per sette ore di lavoro giornaliero rimane fissa fino al 31 marzo 1948 ed è comprensiva dell'indennità di contingenza e dell'indennità di mensa.

Allo scadere del termine suddetto, qualora sia richiesto 15 giorni prima da una delle parti, le parti stesse si incontreranno per stabilire modifiche delle retribuzioni anzidette in relazione all'eventuale variazione della contingenza.

Per i lavoratori delle categorie non direttamente attinenti alla lavorazione del tabacco (falegnami, muratori, macchinisti, fuochisti di caldaie, elettricisti e meccanici), il trattamento economico sarà fissato con accordi provinciali con riferimento al trattamento economico delle categorie di provenienza.

Per i lavoratori delle categorie attinenti alla lavorazione del tabacco, di cui alle tabelle allegate, il trattamento economico sarà determinato aumentando del 30% le corrispondenti tariffe per il personale femminile.

Per il periodo di apprendistato sarà applicata una riduzione del 10% agli addetti ai tabacchi orientali e del 12% agli addetti ai tabacchi tipo americano, sui salari del III gruppo di cui alle tabelle allegate n. 1 e 2.

Agli addetti alla lavorazione del tabacco di età inferiore a 17 anni, si corrisponderanno le retribuzioni previste alle tabelle allegate n. 1 e 2 ridotte del 5% per i tabacchi orientali e del 18% per i tabacchi di tipo americano.

**Tabella dei gruppi e categorie delle maestranze addette alla lavorazione dei tabacchi di tipo americano (tabella allegata n. 1)**

### D O N N E

#### 1. Gruppo:

Capo reparto - Capo gruppo - Capo squadra.

#### 2. Gruppo:

Raffinatrici - Cernitrici di 1. - Imbottatrici e imballatrici addette alle celle a caldo.

#### 3. Gruppo:

Stivatrici - Legatrici - Trasportatrici e porgitrici - Cernitrici di 2. (1) - Misuratrici - Servizi vari.

(1) Le cernitrici di 2. passeranno alla categoria cernitrici di 1. dopo un anno di lavoro.

#### UOMINI.

1. **Gruppo:**  
Capo reparto - Capo squadra.
2. **Gruppo:**  
Imbottatore.
3. **Gruppo:**  
Addetti all'inforno e sforno - Addetti alle stufe - Trasportatori delle casse e delle botti - Stivatori - Lavori vari.

**Tabella dei gruppi e categorie delle maestranze addette alla lavorazione dei tabacchi di tipo orientale (tabella allegata n. 2)**

#### DONNE.

1. **Gruppo:**  
Caposquadra - Imballatrici di prima e seconda - Addette alle stufe - Ai caloriferi - Alla cernita in filze.
2. **Gruppo:**  
Imballatrici di terza - Addette ai frasami, all'inumidimento, alle stive, intorchiatrici, incassettatrici ed addette ai pani.
3. **Gruppo:**  
Cernitrici, spianatrici, spulardatrici, lavori vari (pulizia, carico e scarico), ecc.

#### UOMINI.

L'assunzione della eventuale maestranza maschile, ai soli fini dell'assegnazione di categoria, troverà riferimento nella tabella per uomini stabilita per gli addetti alla lavorazione dei tabacchi di tipo americano.

## ACCORDO PER GLI ASSEGNI FAMILIARI

Vista l'opportunità di assicurare a tutti i prestatori di lavoro assunti specificatamente per la lavorazione della foglia del tabacco, quali che siano le caratteristiche dell'Azienda dalla quale dipendono, un trattamento uniforme per assegni familiari;

riconosciuta l'opportunità di costituire il servizio relativo — per le speciali caratteristiche tecniche e demografiche che il settore presenta — in Sezione autonoma nell'ambito della Cassa Unica per gli assegni familiari; si è stabilito, ai soli fini degli assegni familiari, quanto segue:

### A) Costituzione della Sezione Autonoma.

1. Le Aziende concessionarie della lavorazione della foglia del tabacco saranno attribuite, agli effetti della corresponsione degli assegni familiari, ai propri dipendenti, ad una Sezione autonoma della Cassa Unica per gli assegni familiari. Le parti chiedono al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di voler proporre agli organi di Governo l'adozione dei provvedimenti legislativi necessari all'uopo.

2. La misura degli assegni familiari da corrispondere ai lavoratori predetti è quella prevista dalla tabella allegata al presente accordo.

3. I lavoratori addetti promiscuamente alle operazioni di cui all'art. 1 dell'accordo normativo e ad altre operazioni di diverso carattere, percepiranno gli assegni familiari a carico della Sezione autonoma di cui al presente accordo, limitatamente al numero di giornate di lavoro riferentisi alle operazioni di cui al predetto art. 1, fermo restando il loro diritto a percepire per gli altri periodi di lavoro gli assegni nella misura prevista per la particolare attività svolta.

4. Gli assegni saranno corrisposti dai concessionari direttamente ai lavoratori, con effetto dal 10 novembre 1947 e saranno ammessi a conguaglio con i relativi contributi secondo le norme che saranno stabilite dal provvedimento legislativo suindicato.

### B) Fissazione del contributo.

5. L'Associazione produttori tabacchi italiani si impegna a comunicare al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, entro 45 giorni dalla data del presente accordo, il numero dei lavoratori addetti alle operazioni di cui all'art. 1 dell'accordo normativo negli anni 1946 e 1947 divisi per provincia.

Sulla scorta di tali elementi e servendosi dei dati sulle composizioni familiari recentemente rilevati ai fini della concessione degli assegni familiari ai lavoratori dell'agricoltura, verrà fissato un contributo a carattere provvisorio con l'intesa che alla fine del primo anno di gestione tale misura sarà riveduta in base alle risultanze del bilancio. Eventuali avanzi porteranno alla riduzione dell'aliquota contributiva, mentre eventuali deficit saranno coperti con una aliquota addizionale a quella stabilita in via definitiva.

### C) Modalità per la commisurazione e riscossione dei contributi e per il pagamento degli assegni familiari.

6. Con il provvedimento legislativo saranno fissate le norme per la commisurazione e la riscossione dei contributi e per il pagamento delle prestazioni,

restando fin d'ora stabilito che gli assegni stessi saranno corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori, allo scadere di ogni periodo di paga.

**D) Disposizioni finali.**

7. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale si terrà in contatto con il Servizio contributi unificati in agricoltura agli effetti di evitare duplici imposizioni di contributi ed erogazioni di assegni in dipendenza delle norme di cui al R. D. 28 febbraio 1938, n. 2138, e successive disposizioni, nonché delle norme del presente accordo.

8. Per la preparazione dei provvedimento legislativo saranno sentite le parti contraenti.

9. Il presente accordo entra in vigore a decorrere dal 10 novembre 1947.

**Tabella allegata**

Assegni familiari ordinari e di carovita e relativi contributi per la lavorazione del tabacco.

**a) Assegni settimanali. (1)**

(Ragguagliabili a giornata, a quindicina o a mese, secondo il rapporto di 1/6, di 1 x 2, di 1 x 4, rispettivamente, più nel secondo caso un assegno giornaliero e due nel terzo).

Aventi diritto	Per ciascun figlio		Per la moglie ed il marito invalido		Per ciascun genitore	
	Ordinari	di carovita	Ordinari	di carovita	Ordinari	di carovita
Operai	54	324	36	246	18	204
Impiegati	78	324	48	246	27	204

**b) Contributi.**

(a carico del datore di lavoro).

Misura (2) . . . . . sulla retribuzione lorda.

(1) Comprensivi del primo e secondo caro pane.

(2) Da definire come stabilito al punto 5.

**ACCORDO PER LE ASSICURAZIONI SOCIALI**

1) Per le aziende che compiono le operazioni di cui all'art. 1 dell'accordo normativo la cui foglia viene prodotta esclusivamente sui fondi di proprietà del concessionario speciale, della di lui moglie o dei figli celibi, rimane ferma la applicazione dei contributi nella misura e con le modalità previste per i lavoratori dell'agricoltura con l'aggiunta delle norme contenute nel presente accordo.

2) L'onere contributivo per le singole aziende che si trovano nelle condizioni di cui sopra dovrà essere determinato sulla base del numero effettivo di giornate di lavoro risultanti dagli appositi elenchi presentati all'Istituto della Previdenza Sociale, ai fini degli assegni familiari, e che dovranno, all'uopo, essere inviati, in copia, all'Ufficio provinciale dei contributi agricoli unificati, oppure dovrà essere determinato sulla base di un numero medio di giornate per quintale di tabacco lavorato da stabilirsi, queste ultime, dalle apposite Commissioni provinciali dei contributi agricoli unificati in conformità ai dati forniti dal Monopolio per ciascuna varietà di tabacco.

3) Sulla base dei predetti elenchi presentati, ai fini degli assegni familiari, gli Uffici provinciali dei contributi agricoli unificati compileranno degli elenchi speciali dei lavoratori addetti alle aziende di cui sopra con l'indicazione del numero effettivo di giornate da ciascuno prestate, da servire ai fini dell'accreditamento per le assicurazioni sociali.

4) Per tutte le altre aziende che lavorano la foglia del tabacco di cui all'art. 1 dell'accordo normativo il cui prodotto non viene esclusivamente ricavato dai fondi di proprietà del concessionario speciale, della di lui moglie o dei figli celibi rimane stabilito che per le assicurazioni sociali i concessionari speciali dovranno applicare le marche sulle tessere individuali dei propri dipendenti di cui alla tabella B) annessa al R.D. 14-4-1939 n. 836 e susseguenti aggiornamenti e modifiche come in precedenza deciso dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

5) Qualora risulti che gli stessi lavoratori di cui al n. 1, 2, 3 del presente accordo hanno eseguito durante l'annata agraria giornate di lavoro quali giornalieri di campagna o quali componenti di famiglie mezzadrili e coloniche, dovranno essere iscritti nei normali elenchi dei lavoratori agricoli con la qualifica loro spettante.



## INDICE

	Pag.
— Premessa	1
— Accordo normativo	3
— Norme di interpretazione all'accordo normativo	10
— Accordo salariale	11
— Accordo per gli assegni familiari	13
— Accordo per le assicurazioni sociali	15

---