

C.G.I.L.

F. I. L. A.

Federazione Italiana
Lavoratori Abbigliamento

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DA VALERE PER GLI OPERAI DELL'IN-
DUSTRIA DELLE CONFEZIONI IN SERIE**

Milano, 30 settembre 1959

C.G.I.L.

F. I. L. A.

Federazione Italiana
Lavoratori Abbigliamento

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DA VALERE PER GLI OPERAI DELL'IN-
DUSTRIA DELLE CONFEZIONI IN SERIE**

Milano, 30 settembre 1959

I N D I C E

ART. 1) - Assunzione e documenti di lavoro	Pag. 11
» 2) - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli	» 12
» 3) - Visita medica	» 12
» 4) - Periodo di prova	» 13
» 5) - Classificazione degli operai	» 13
» 6) - Mutamento di mansioni	» 13
» 7) - <u>Disciplina dell'apprendistato</u>	» 14
» 8) - Scuole professionali	» 16
» 9) - Orario di lavoro	» 16
» 10) - Inizio e fine del lavoro	» 17
» 11) - Orario settimanale (pomeriggio del sabato)	» 17
» 12) - Sospensione ed interruzione del lavoro	» 17
» 13) - Recupero delle ore perdute	» 18
» 14) - Riposo settimanale	» 18
» 15) - Giorni festivi e trattamento economico relativo	» 19
» 16) - Lavoro straordinario, notturno e festivo - Maggiorazioni	» 20
» 17) - <u>Lavoro a cottimo</u>	» 21
» 18) - Corresponsione della retribuzione, contestazioni e reclami	» 25
» 19) - Donne adibite a lavori maschili	» 26
» 20) - Indennità di zona malarica	» 26
» 21) - Gratifica natalizia	» 26
» 22) - Ferie	» 27
» 23) - Congedo matrimoniale	» 29
» 24) - Trattamento in caso di malattia o di infortunio	» 29
» 25) - Gravidanza e puerperio	» 30

Art. 26) - Servizio militare	Pag. 30
» 27) - Disciplina e obblighi disciplinari	» 31
» 28) - Commissioni interne	» 31
» 29) - Regolamento interno	» 31
» 30) - Permessi di entrata ed uscita	» 31
» 31) - Assenze	» 32
» 32) - Aspettative per cariche pubbliche o sindacali	» 32
» 33) - Permessi per cariche sindacali	» 32
» 34) - Consegna e conservazione delle macchine, degli utensili e del materiale	» 33
» 35) - Trattenute per risarcimento danni	» 34
» 36) - Igiene e sicurezza del lavoro	» 34
» 37) - Abiti da lavoro	» 35
» 38) - Trasferte	» 35
» 39) - Trasferimenti	» 35
» 40) - Preavviso di licenziamento o di dimissioni	» 36
» 41) - Indennità di anzianità in caso di licenziamento	» 37
» 42) - Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 39
» 43) - Indennità in caso di morte	» 39
» 44) - Provvedimenti disciplinari	» 40
» 45) - Trasformazione, trapasso e cessione dell'azienda	» 43
» 46) - Lavori discontinui	» 44
» 47) - Lavoro a domicilio	» 44
» 48) - Certificato di lavoro	» 47
» 49) - Reclami e controversie	» 48
» 50) - Norme generali	» 48
» 51) - Decorrenza e durata	» 48
All. n. 1 - Contratto collettivo nazionale di lavoro 1° luglio 1948 (Art. 5 - Classificazione degli operai)	» 50
All. n. 2 - Contratto collettivo 31 maggio 1941	» 59
All. n. 3 - Accordo per le mense aziendali	» 63

I.

Addì 30 settembre 1959 in Milano presso la sede dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO

t r a

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Presidente Giulio Goehring assistito dai Segretari Giuliano Moreschi e Italo Gagliardi e dai signori: dr. Max Vita (ditta Valstar), dr. Silvio Rivetti (Gruppo Finanziario Tessile), comm. Enzo Lambertenghi (ditta Caesar), rag. Carlo Giraudi (ditta Abital), Giancarlo Pasini (ditta Tescosa), dr. Emilio Crespi (ditta Apem),

con l'intervento, in rappresentanza delle associazioni territoriali, dei signori: dr. Giuseppe Fabbris (ditta Marzotto) e rag. Camillo Bertollo per l'Associazione Industriali della provincia di Vicenza, rag. Edgardo Bianchi (ditta L. Bianchi) per l'Associazione Industriali della provincia di Mantova, dr. ing. Carlo Beltrame (ditta G. Beltrame) per l'Associazione Industriali della provincia di Trieste, Bruno Pancaldi (ditta Pancaldi) e dr. Tullio Meccarini per l'Associazione Industriali della provincia di Bologna, Aldo Perolari (ditta Perolari) e avv. Arrigo Leybi e dr. Dino Gambini per l'Unione Industriali della provincia di Bergamo, dr. Dino Stefani per l'Ufficio di Collegamento fra le Associazioni Industriali delle Venezie, avv. Piero Rossi per l'Associazione Industriale Lombarda, avv. Carlo Pistoia per l'Unione Industriale della provincia di Torino, dr. Pio Carlo Falletti per l'Associazione degli Industriali della provincia di Firenze, dr. Alessandro Viola per l'Associazione degli Industriali della provincia di Varese, dr. Mario Jory per l'Associazione degli Industriali di Monza e della

Brianza, dr. Vincenzo Gnudi per l'Associazione degli Industriali della provincia di Modena,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dr. Mario Binaghi

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale, sig. Remo Savio e dai Segretari Nazionali, on. Giuseppina Palumbo e sig. Carlo Poliotti,

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei signori: Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Giovanni Buttè, Giorgio Pacini, Maria Guerra, Anita Malavasi, Ario Mantovani, Berto Alberti, Nello Randi, Sergio Marchesini, L. Mariotto, Egle Caminola, Isabella Milanese, Vittorina Dal Monte, Gaetano Gaetani, Lidia Luperi, S. Gotti,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale on. Agostino Novella

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. Silvio Ascari e dai Segretari Nazionali: cav. Giuseppe Fossati e Carlo Faverio, e dai signori cav. Maria Gherra e dr. Loris Boldrini.

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei signori: Mario Zenoni, Enrico De Carli, Eugenio Ballini, Maria Offredi, Michelangelo Lamera, Franco Stangalino, Giacomo Scarrati, Luigi Landoni, Olivo Gonzo, Franco Manzella, Francesco Guidolin, Elio Angelozzi, Lidia Cantamessa, Vincenzo Russo, Carmelita Landi, Vincenzo Del Pietro, Antonio Fontana, Eugenio Guarneri,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nelle persone del suo Segretario Generale Aggiunto dr. Dionigi Coppo e del Segretario Sindacale dr. Paolo Cavezzali,

e

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile sig. Adolfo Di Marino e dai Segretari Nazionali signori Erminio Fantinelli e Gaetano De Jesu,

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei signori: Lorenzo Porta, Mario Borgianni, Mario Longhi, Augusto Sciarini, Pietro Cavallero, Mario Vanin, Lauretta Bennici, Giuseppe Della Bella, Ettore Seghi, Aida Colombini, Luigi Errico,

con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nelle persone del suo Segretario Generale Italo Viglianesi e del Segretario Sindacale Raffaele Vanni

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli operai dipendenti dalle aziende industriali che eseguono le seguenti lavorazioni:

a) Confezione in serie di abiti, cappotti, soprabiti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambini (civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti e Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie).

b) Confezione in serie meccanizzate di abiti, soprabiti e impermeabili per donna, ragazze e bambine.

c) Confezione in serie a mano di abiti, soprabiti e mantelli per donne, ragazze e bambine.

d) Confezione in serie di biancheria per uomo.

e) Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati, biancheria domestica e fazzoletti, rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano e a macchina

per abiti, biancheria, ecc., pieghettatura e lavorazioni affini.

f) Confezione di cravatte.

g) Confezione di busti, reggicalze, reggipetto, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere e lavorazioni affini.

h) Confezione di sottoascelle, bavaglino e lavorazioni affini.

i) Confezione di ombrelli.

l) Lavorazione di piume, fiori artificiali, ventagli ed articoli affini.

m) Confezione di bandiere, gagliardetti, fregi e lavorazioni affini, compresi i tappeti e le foderine per interno di automobili.

n) Confezione di qualsiasi oggetto in stoffa o tessuto a maglia o in qualsiasi altra materia (uose, ghettoni, biancheria da letto, passamontagna, assorbenti igienici e accessori sportivi e affini in tessuto).

Addì 30 settembre 1959 in Milano presso la sede dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO

t r a

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Presidente Giulio Goehring assistito dai Segretari Giuliano Moreschi e Italo Gagliardi e dai signori: dr. Max Vita (Ditta Valstar), dr. Silvio Rivetti (Gruppo Finanziario Tessile), comm. Enzo Lambertenghi (ditta Caesar), rag. Carlo Giraudi (ditta Abital), Giancarlo Pasini (ditta Tescosa), dr. Emilio Crespi (ditta Apem),

con l'intervento, in rappresentanza delle associazioni territoriali, dei signori: dr. Giuseppe Fabbris (ditta Marzotto) e rag. Camillo Bertollo per l'Associazione Industriali della provincia di Vicenza, rag. Edgardo Bianchi (ditta L. Bianchi) per l'Associazione Industriali della provincia di Mantova, dr. ing. Carlo Beltrame (ditta

G. Beltrame) per l'Associazione Industriali della provincia di Trieste, Bruno Pancaldi (ditta Pancaldi) e dr. Tullio Meccarini per l'Associazione Industriali della provincia di Bologna, Aldo Perolari (ditta Perolari) e avv. Arrigo Leybi e dr. Dino Gambini per l'Unione Industriali della provincia di Bergamo, dr. Dino Stefani per l'Ufficio di Collegamento fra le Associazioni Industriali delle Venezie, avv. Piero Rossi per l'Associazione Industriale Lombarda, avv. Carlo Pistoia per l'Unione Industriali della provincia di Torino, dr. Pio Carlo Falletti per l'Associazione Industriali della provincia di Firenze, dr. Alessandro Viola per l'Associazione degli Industriali della provincia di Varese, dr. Mario Jory per l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza, dr. Vincenzo Gnudi per l'Associazione degli Industriali della provincia di Modena,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dr. Mario Binaghi

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentata dal suo Segretario Nazionale Giulio Pierucci,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Delegato per l'Alta Italia Bruno Scheggi,

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli operai dipendenti dalle aziende industriali che eseguono le seguenti lavorazioni:

a) Confezione in serie di abiti, cappotti, soprabiti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambine (civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti e Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie).

b) Confezione in serie meccanizzate di abiti, soprabiti e impermeabili per donna, ragazze e bambine.

c) Confezione in serie a mano di abiti, soprabiti e mantelli per donne, ragazze e bambine.

d) Confezione in serie di biancheria per uomo.

e) Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati, biancheria domestica e fazzoletti, rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc., pieghettatura e lavorazioni affini.

f) Confezione di cravatte.

g) Confezione di busti, reggicalze, reggipetto, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere e lavorazioni affini.

h) Confezione di sottoascelle, bavaglini e lavorazioni affini.

i) Confezione di ombrelli.

l) Lavorazione di piume, fiori artificiali, ventagli ed articoli affini.

m) Confezione di bandiere, gagliardetti, fregi e lavorazioni affini, compresi i tappeti e le foderine per interno di automobili.

n) Confezione di qualsiasi oggetto in stoffa o tessuto a maglia o in qualsiasi altra materia (uose, ghette, biancheria da letto, passamontagna, assorbenti igienici e accessori sportivi e affini in tessuto).

Art. 1 - Assunzione e documenti di lavoro

L'assunzione al lavoro degli operai deve essere fatta in conformità alle vigenti norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro nel caso di mancanza o di irregolarità dei documenti di cui ai punti n. 3 e 4 è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità.

5) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove l'azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda rilascerà ricevuta all'interessato.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare all'azienda che

lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

La Direzione, nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni.

I membri delle Commissioni interne od il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso d'impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2 - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonché le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3 - Visita medica

La visita medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla direzione dell'azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 4 - Periodo di prova

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite, che potrà con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a 15 giornate lavorative, sia la direzione dell'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto definitivamente.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo del servizio prestato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5 - Classificazione degli operai

Entro 6 mesi dalla firma del presente accordo le parti si incontreranno al fine di classificare eventuali nuove mansioni discendenti da nuove tecniche produttive nonché di provvedere alla ricognizione delle classificazioni già stabilite in contratto onde accertarne la rispondenza all'attuale situazione tecnico produttiva.

In attesa della nuova regolamentazione si intendono qui integralmente confermate e richiamate le classificazioni di cui al contratto 1° luglio 1948. (V. allegato n. 1).

Art. 6 - Mutamento di mansioni

L'operaio percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Se la direzione dell'azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore, è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria od il miglior trattamento di cui al comma 1). Se gli affida invece temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa.

L'utilizzazione dell'operaio ai lavori della categoria superiore per un periodo che superi i tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore.

Quando l'operaio sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quelle della categoria superiore ed abbiano, queste, carattere saltuario sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando all'operaio ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 7 - Disciplina dell'apprendistato

È considerato « apprendista » il lavoratore che, assunto da una azienda in età compresa fra i 14 ed i 20 anni, compia un lavoro od un complesso di lavori che costituiscano una graduale preparazione per passare, alla fine del periodo di apprendistato, alla categoria degli operai qualificati.

a) La durata massima del periodo di apprendistato è quella fissata, per singolo settore, dall'art. 5 del presente contratto.

b) La durata massima di cui è detto più sopra sarà ridotta di 2/3 per i licenziati di scuole tecniche e industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto all'attività che l'apprendista è chiamato a svolgere; della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola secondaria di avviamento professionale, sempre ad indirizzo didattico corrispondente all'attività dell'apprendista.

c) L'assunzione al lavoro dell'apprendista può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di sei giornate lavo-

rativa, con la reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso né indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato a 15 giornate lavorative, con atto scritto.

d) Il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini indicati nel capoverso a) purché esista analogia di mansioni e non siano trascorsi più di 16 mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo.

e) All'uopo, nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno indicati a cura del datore di lavoro i periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti.

f) Quando, trascorsi almeno 45 giorni dall'assunzione, l'apprendista sia dall'azienda adibito ad altri lavori, per i quali sia pure necessario un periodo di tirocinio, tutto il primo periodo sarà interamente computato ai fini indicati dal capoverso a).

g) L'apprendista, fermo restando quanto prescrivono le leggi in proposito, non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possano comunque minarne la resistenza fisica, né impiegato in attività diverse da quelle relative alla sua preparazione professionale.

h) Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista deve lavorare ed essere retribuito ad economia. Se gli fosse affidato lavoro a cottimo — per un periodo superiore ai 30 giorni — superato il periodo stesso, egli dovrà essere considerato operaio qualificato anche se il periodo di tirocinio non risultasse completato in base ai termini indicati al capoverso a).

i) L'apprendista che, raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio di cui al capoverso a), chiedi di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità, sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L'apprendista che chiedi e dimostri di frequentare un corso di istruzione professionale specifico rispetto all'attività che esso svolge, dovrà essere lasciato libero per il tempo necessario, senza che ne risulti diminuita la sua retribuzione. In relazione alla legge 19

gennaio 1955 n. 25 il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perché frequenti i corsi per la formazione professionale: le ore dedicate all'insegnamento complementare, anche se effettuate fuori dall'azienda, sono fissate in ore 3 settimanali e vanno considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

l) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono stabilite dagli accordi integrativi salariali nazionali.

Gli aumenti successivi avvengono per scatti semestrali. Si conviene che l'entità di ogni scatto si otterrà dividendo la differenza tra il minimo della paga base dell'operaio qualificato se uomo e, per le donne, dell'operaia di seconda categoria, ed il minimo della paga dell'apprendista nel primo semestre di tirocinio per il numero dei semestri che compongono il periodo di apprendistato.

m) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, valgono le norme del presente contratto ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 8 - Scuole professionali

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle associazioni territoriali e nazionali di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9 - Orario di lavoro

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella, indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi o non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di dieci ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 10 - Inizio e fine del lavoro

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine o degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla direzione dell'azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 16 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11 - Orario settimanale (pomeriggio del sabato)

Normalmente ed ove non ostino ragioni particolari, l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le ore 14.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al ricupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12 - Sospensione ed interruzione del lavoro

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda, per un periodo

superiore ai quindici giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato, col trattamento previsto per i licenziamenti, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di interruzione, per qualsiasi causa, comprese le cause di forza maggiore, si farà luogo:

a) al pagamento della paga di fatto e della indennità di contingenza per tutte le ore trascorse nello stabilimento, con la facoltà da parte dell'azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali;

b) al pagamento della paga di fatto e della metà della contingenza per la prima giornata di interruzione, nel caso che, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, gli operai non siano stati avvertiti in tempo utile, e cioè almeno nel corso della giornata precedente, dell'interruzione.

Nulla compete all'operaio che della interruzione sia stato avvertito tempestivamente, ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa integrazioni salariali.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 13 - Recupero delle ore perdute

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei trenta giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 14 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia con-

sentita dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando gli operai anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15 - Giorni festivi e trattamento economico relativo

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

- 1) Capodanno - 1° gennaio;
- 2) Epifania - 6 gennaio;
- 3) S. Giuseppe - 19 marzo;
- 4) Giorno dell'Angelo - Lunedì successivo alla Pasqua;
- 5) Ascensione;
- 6) Corpus Domini;
- 7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
- 8) Assunzione - 15 agosto;
- 9) Ognissanti - 1° novembre;
- 10) Concezione - 8 dicembre;

11) Natale - 25 dicembre;

12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere b) e c) del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera c).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, nel caso la festività del Santo Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale, verrà retribuita ugualmente in aggiunta all'altra.

Art. 16 - Lavoro straordinario, notturno e festivo - Maggiorazioni

1) È lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le dieci ore giornaliere o le sessanta ore settimanali per i lavoratori indicati nel secondo comma dell'articolo stesso.

2) È considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui ai punti b), c), d), contemplate nell'art. 15.

3) È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali o festive

sarà, a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

✕ Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

✕ lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro straordinario notturno	40 %
lavoro notturno	25 %
lavoro festivo	40 %
lavoro festivo straordinario (oltre le otto ore)	50 %
lavoro festivo notturno	55 %
lavoro festivo notturno straordinario (oltre le otto ore)	65 %

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate si calcoleranno:

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17 - Lavoro a cottimo

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo. Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

b) Le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di normale capacità ed operosità di conseguire un guadagno non inferiore al minimo di paga stabilito per la sua categoria maggiorato del 6.50 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — essendovi più operai retribuiti in base alla medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un guadagno medio di cottimo non inferiore al 6,50 %.

Nel caso in cui un operaio che lavori a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo

c) Prima dell'inizio delle singole lavorazioni, dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati, mediante affissione o con altro mezzo di comunicazione scritta:

- 1) i criteri usati per la determinazione del tempo assegnato;
- 2) il sistema usato per la determinazione della tariffa.

Parimenti, dovrà essere comunicato agli operai il numero delle operazioni eseguite sia individualmente o collettivamente, riferite ai compensi unitari stabiliti dalle tariffe affinché ogni lavoratore sia in grado di calcolare la propria retribuzione.

d) Le tariffe di cottimo, nell'interesse dell'azienda come degli operai, divengono definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata (avuto riguardo ai caratteri tecnici ed alle eventuali complessità delle lavorazioni), sarà preventivamente stabilita e comunicata agli operai interessati. Tale durata sarà compresa tra i 15 e i 45 giorni.

Quando l'esperimento si prolunghi oltre il 45° giorno dovrà essere garantita a tutti gli operai una retribuzione non inferiore al 90 % del cottimo medio realizzato singolarmente o collettivamente nel trimestre precedente alla adozione delle tariffe provvisorie.

Ove si tratti di lavorazioni ricorrenti, che si ripresentassero cioè ad intervalli, mantenendo però le stesse caratteristiche, il periodo di esperimento sarà uno solo e precisamente quello effettuato la prima volta.

Se siano poste in essere, invece, lavorazioni destinate ad esaurirsi in breve volgere di tempo, il periodo di assestamento non

potrà superare il terzo dell'intero periodo di tempo destinato alle operazioni di cui trattasi.

Trascorsi i limiti più sopra indicati, le tariffe di cottimo diverranno definitive e non potranno essere variate se non nel caso in cui siano attuate modifiche anche restando invariati i prodotti mediante l'adozione di nuove macchine e di nuovi metodi nella distribuzione ed organizzazione del lavoro, tali da modificare il rapporto tempo-lavoro in modo apprezzabile.

e) Ove si verifichi che per un periodo di tempo non inferiore a quindici giorni l'applicazione di una o più voci delle vigenti tariffe determini una minore retribuzione rispetto ai livelli raggiunti nel quadrimestre precedente per ragioni indipendenti dalla laboriosità degli operai, l'azienda dovrà ricercare ed eliminare le cause del fatto e, contemporaneamente, determinerà la quota di minor guadagno che dovrà essere riconosciuta agli operai, ad integrazione delle retribuzioni già riscosse.

I provvedimenti di cui sopra non saranno adottati vigendo le tariffe provvisorie durante il periodo di assestamento.

f) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

g) I datori di lavoro non potranno servirsi di cottimisti che abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti. A questo effetto la dipendenza di un operaio da un altro può essere intesa soltanto come rapporto tecnico e disciplinare nell'ambito della azienda.

h) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiute nello stesso periodo.

i) Per la risoluzione di qualsiasi contestazione o controversia riguardante il lavoro ad incentivo, sono previsti tre possibili gradi di ricorso:

- 1) il lavoratore può ricorrere in prima istanza alla dire-

zione della azienda che dovrà rispondere entro 10 giorni;

- 2) se il lavoratore non si ritenesse soddisfatto potrà ricorrere, attraverso l'organizzazione sindacale, ad una commissione di seconda istanza, composta da rappresentanti del Sindacato Provinciale di categoria, dalla Direzione Aziendale, assistita dall'organizzazione territoriale dei datori di lavoro.

Tale commissione dovrà adottare una decisione entro un periodo massimo di giorni 20.

- 3) Nel caso che la commissione di seconda istanza ritenesse di non poter emettere una decisione o una delle parti si ritenesse insoddisfatta, la questione sarà demandata ad una commissione paritetica composta da rappresentanti delle Federazioni Nazionali di categoria dei lavoratori e della Associazione Nazionale degli industriali stipulanti il presente contratto.

Le deliberazioni delle commissioni provinciali e nazionale, adottate a maggioranza di voti, diverranno immediatamente vincolanti ed operanti nell'ambito aziendale.

Le decisioni della commissione nazionale di ultima istanza saranno definitive e inappellabili.

Le commissioni di cui ai numeri 2) e 3) avranno per il loro lavoro facoltà di eseguire i sopralluoghi e gli accertamenti necessari ai fini del più completo esame della controversia.

Ove se ne presentasse la necessità, e su richiesta di una delle parti, potrà essere elaborato un regolamento valido a ordinare il preciso funzionamento di questo sistema di risoluzione delle controversie.

Tale regolamento dovrà essere elaborato dalla commissione nazionale di cui al punto 3) ed approvato dalle parti firmatarie del presente contratto.

Art. 18 - Corresponsione della retribuzione, contestazioni e reclami

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindi-cinquantamente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta all'operaio a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca, al novanta per cento di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento equipollente, con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonché dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

All'operaio dovrà essere dato il modo di controllare, nella quantità e nella qualità, il denaro formante la sua retribuzione. Controllato ch'egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la direzione dell'azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Qualora insorga contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, all'operaio sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio, dai quali risulti alterato, a danno dell'operaio o dell'azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro tre mesi a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 19 - Donne adibite a lavori maschili

Le parti, considerata la natura del problema e le sue ripercussioni, concordano di seguire un criterio di gradualità nell'attuazione del principio della parità salariale.

Le parti si impegnano di incontrarsi entro 6 mesi dalla data della firma del presente contratto per l'ulteriore esame della questione.

Art. 20 - Indennità di zona malarica

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono destinati in zone riconosciute malariche, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

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

È in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sé solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21 - Gratifica natalizia

In occasione delle Feste Natalizie l'azienda corrisponderà all'operaio, a titolo di gratifica, un compenso la cui misura è determinata dalle organizzazioni confederali.

Attualmente tale misura corrisponde a duecento ore di salario,

in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti, si farà riferimento alla media della retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero trascorso alle dipendenze dell'azienda.

Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori ai quindici giorni.

Art. 22 - Ferie

L'operaio che da almeno dodici mesi consecutivi si trovi alle dipendenze dell'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, la cui durata è fissata in appresso, durante il quale egli percepirà la retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti risulterà del guadagno medio delle ultime due quindicine o 4 settimane:

a) 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per tutti coloro che hanno un'anzianità non inferiore ad un anno e non superiore ad otto anni compiuti;

b) 14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per tutti coloro che hanno un'anzianità superiore agli otto anni compiuti e fino a 16 anni;

c) 16 giorni lavorativi (pari a 128 ore) per coloro che hanno un'anzianità superiore. ✕

Quando le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti dell'impresa od a scaglioni, a coloro che non avessero compiuto il prescritto anno di anzianità sarà concesso un periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (ore 8) per ogni mese di servizio prestato, e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

Se l'operaio presenti le sue dimissioni o sia, per qualsiasi causa, licenziato dall'impresa, senza avere goduto del periodo di ferie, pure avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse avanti la rescissione del rapporto di lavoro. Ove, nel momento delle dimissioni o del licenziamento, il lavoratore non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dall'ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti giorni (otto ore) di ferie retribuiti, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno dell'assunzione oppure dall'ultimo periodo di ferie effettivamente goduto.

In ambedue i casi indicati al precedente comma, ove vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa, a titolo di indennità sostitutiva delle stesse, la corresponsione all'operaio di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie, in ragione dell'anzianità raggiunta e della paga globale giornaliera di fatto (nella misura di otto ore).

Normalmente l'intero periodo di ferie spettante al lavoratore dovrà essere concesso in una sola volta. L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle necessità degli operai. A chi ne facesse richiesta, qualora l'azienda non disponga per tutti in tale senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato.

L'operaio non può rinunciare, nè tacitamente, nè esplicitamente, al godimento delle ferie, tenuto conto degli scopi sociali ed igienici per i quali esse furono istituite.

Parimenti l'impresa non potrà non concedere le ferie, facendo luogo al pagamento di un'indennità sostitutiva, all'infuori dei casi previsti dal comma 4°.

In caso di dimissioni o di licenziamento il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa però agli effetti della maturazione delle ferie.

Cadendo una o più festività nazionali o infrasettimanali nel periodo delle ferie, in aggiunta alla retribuzione da corrisponderci per le ferie stesse, sarà riconosciuto al lavoratore quanto indicato

per le festività nazionali e infrasettimanali dall'articolo 15 « Giorni festivi e trattamento economico relativo ».

Le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie non comportano un prolungamento di queste.

Se, durante il periodo di ferie, l'operaio sia richiamato in servizio da una località diversa dalla sua abituale residenza, l'azienda dovrà corrispondergli quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto sulle trasferte, sia per il viaggio da compiersi per rientrare in sede, come per il viaggio di ritorno al luogo dove egli trascorreva le ferie.

Art. 23 - Congedo matrimoniale

All'operaio che contragga matrimonio competerà un permesso della durata di 10 giorni consecutivi anche non lavorativi. L'assegno che in tale occasione sarà anticipato all'operaio per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale in base al contratto interconfederale 31 maggio 1941 (vedi allegato n. 2) ed eventuali aggiornamenti successivi, non sarà comunque inferiore a 60 ore della retribuzione globale di fatto.

Art. 24 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio

Ferne restando le norme vigenti in materia di malattia e di infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi 6 se non abbia raggiunta nell'azienda un'anzianità fino a 5 anni compiuti;

b) per un periodo di mesi 8 ove l'anzianità predetta sia superiore a 5 anni compiuti.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma precedente non consenta all'operaio di riprendere il servizio ed avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, l'operaio avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, all'indennità di anzianità, ai ratei maturati delle ferie e della

gratifica natalizia ed alle altre sue eventuali spettanze.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia. La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Art. 25 - Gravidanza e puerperio

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge e al relativo regolamento.

Art. 26 - Servizio militare

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 che considera il rapporto stesso come «sospeso» e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità il periodo di cui sopra entrerà nel computo del servizio prestato semprechè l'operaio, ripreso il posto nell'azienda a servizio militare compiuto, non si dimetta prima che siano scaduti sei mesi dalla ripresa del servizio presso l'azienda.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed è regolato dalla Legge 3 maggio 1955, n. 370. Oltre alla conservazione del posto ed alla maturazione dell'indennità di anzianità durante l'assenza, l'operaio usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto al momento del richiamo.

Art. 27 - Disciplina e obblighi disciplinari

L'operaio lavora nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza, con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto suo dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28 - Commissioni interne

Per i compiti delle commissioni interne o dei delegati di fabbrica, si fa riferimento alla disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29 - Regolamento interno

Nessuna parte del regolamento interno potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con il vigente accordo interconfederale sui compiti delle commissioni interne.

Il regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30 - Permessi di entrata ed uscita

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia auto-

rizzato da speciale permesso. La stessa disposizione vale in qualsiasi momento per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 31 - Assenze

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza, ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, il lavoratore dovrà darne partecipazione alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno, ove non ne sia impedito da legittima causa. La predetta direzione avrà la facoltà di far visitare l'operaio dichiaratosi ammalato da un medico di sua fiducia.

Art. 32 - Aspettative per cariche pubbliche o sindacali

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 33 - Permessi per cariche sindacali

Agli operai che siano membri di organi direttivi di organizzazioni sindacali nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le varia-

zioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda a cui l'operaio appartiene.

Art. 34 - Consegna e conservazione delle macchine, degli utensili e del materiale

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa od a negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro. Parimenti dovrà essere fornito dal datore di lavoro il materiale da impiegare nella lavorazione stessa (filato cucirino, aghi, spilli, ecc.).

Ove tale materiale, in tutto od in parte, fosse fornito dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo di mercato.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, l'operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, egli dovrà richiedere un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, nè assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni, anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti o depositi.

Art. 35 - Trattenute per risarcimento danni

Il danno che comporta risarcimenti, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro, da questi dovrà essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio, si seguirà la procedura prevista dall'art. 49.

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12 % del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 36 - Igiene e sicurezza del lavoro

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono

essere in normali condizioni di aereazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 37 - Abiti da lavoro

L'operaio deve essere provvisto del proprio indumento o abito di lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del sessanta per cento alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta, successivamente, presentandosi la necessità di rinnovarlo, l'operaio concorrerà in ragione del trenta per cento della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dello stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 38 - Trasferte

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 39 - Trasferimenti

L'operaio che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza, avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè ed i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, l'operaio avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari

a 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia, e di 100 ore di normale retribuzione se non debbono seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'azienda metta a disposizione dell'operaio, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, l'operaio debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Art. 40 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

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.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti dell'anzianità.

A richiesta dell'operaio, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Art. 41 - Indennità di anzianità in caso di licenziamento

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 44, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta un'indennità nella misura di:

6 giorni (ore 48) per ciascun anno di anzianità fra il 1° ed il 5° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ciascun anno di anzianità fra il 6° ed il 12° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ciascun anno di anzianità compiuto oltre il 12° anno.

Le misure dell'indennità di cui al comma precedente dovranno essere conteggiate per l'anzianità maturata a partire dal 1° luglio 1948. Per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1948 saranno liquidate 3 giornate (ore 24) per ciascun anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione delle indennità suddette le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi per i mesi compiuti di servizio prestato. X

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle particolari caratteristiche dell'industria che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

L'indennità di cui al presente articolo sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto, più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, nonchè il rateo della gratifica natalizia (8%), più gli incentivi ed i premi di produzione. All'operaio normalmente retribuito a cottimo, la paga di fatto sarà calcolata prendendo per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane, restando comun-

que assicurato all'operaio stesso, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

Nota a verbale

Allo scopo di chiarire l'esatta applicazione del presente articolo nel computo delle giornate di indennità da attribuire all'operaio licenziato, le parti — avendo inteso con la presente pattuizione atenersi al principio di proporzionalità affermato nell'art. 2120 del cod. civ. — di comune accordo formulano i seguenti esempi di liquidazione:

1° Esempio: operaio assunto il 1° gennaio 1949,
licenziato il 31 dicembre 1965:

anzianità dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1953 (dal 1° al 5° anno) - anni 5×6 giorni	=	30 giorni
anzianità dal 1° gennaio 1954 al 31 dicembre 1960 - (dal 6° al 12° anno) - anni 7×8 giorni	=	56 giorni
anzianità dal 1° gennaio 1961 al 31 dicembre 1965 - (dal 13° anno in poi) anni 5×10 giorni	=	50 giorni
		<hr/>
totale indennità =		136 giorni

2° Esempio: operaio assunto il 1° luglio 1940,
licenziato il 30 giugno 1965:

anzianità dal 1° luglio 1940 al 30 giugno 1948 - (anzianità preced. al 1° luglio 1948) - anni 8×3 giorni	=	24 giorni
anzianità dal 1° luglio 1948 al 30 giugno 1953) - (anzianità dal 1° al 5° anno) - anni 5×6 giorni	=	30 giorni

anzianità dal 1° luglio 1953 al 30 giugno 1960 - (anzianità dal 6° al 12° anno) - anni 7×8 giorni	=	56 giorni
anzianità dal 1° luglio 1961 al 30 giugno 1965 - (anzianità dal 13° anno in poi) - anni 5×10 giorni	=	50 giorni
		<hr/>
totale indennità =		160 giorni

Art. 42 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni

All'operaio dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nell'azienda, nel modo e nelle misure indicate in appresso:

- a) 50 per cento per l'anzianità compresa fra i due anni ed i cinque anni compiuti;
- b) 75 per cento fra i cinque anni ed i dieci anni compiuti;
- c) 100 per cento dopo i dieci anni compiuti.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta, indipendentemente dall'anzianità di servizio, agli operai che si dimettano per una delle cause sottoindicate:

- 1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo ed il 55° anno se donna;
- 2) a seguito di subito infortunio sul lavoro o malattia professionale;
- 3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio.
- 4) per entrare in ordini religiosi.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità, agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dall'ultimazione del periodo stesso. ✕

Art. 43 - Indennità in caso di morte

Intervenendo la morte dell'operaio durante il rapporto di la-

voro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versati al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 44. - Provvedimenti disciplinari

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno, in diversa misura, a seconda della gravità dell'infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

Il provvedimento che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure nei casi di maggiore

gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali dell'azienda o, in mancanza di queste, all'Istituto di Assicurazione Malattia Lavoratori.

3) La particolare gravità o la recidività delle mancanze, potrà, infine, determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non del-

l'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per azione non connessa col rapporto di lavoro;

e) in generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensioni), o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per

il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica.

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante, rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificato, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 45 - Trasformazione, trapasso e cessione dell'azienda

La trasformazione della forma costitutiva dell'azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano, nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro, e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro e gli operai alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata da dissesto o fallimento o cessazione d'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro s'intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

All'operaio competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 46 - Lavori discontinui

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal 3° comma dell'art. 9 (orario di lavoro).

Tuttavia, allorché tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato oltre le 10 ore giornaliere, per gli operai in questione deve essere adottata, come quota oraria dell'indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Per gli addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o di custodia (autisti, motoscafisti, guardiani diurni e notturni, fattorini, custodi, ecc.), assunti per un orario giornaliero di 9 o di 10 ore, l'ora o le due ore effettuate oltre le 8 giornaliere saranno retribuite con la paga oraria prevista dai minimi tabellari ridotta al 50%. Per il lavoro straordinario compiuto oltre l'ottava, la nona e la decima ora (a seconda dell'orario di lavoro per il quale l'operaio è stato assunto) valgono le norme e le percentuali di maggiorazione stabilite contrattualmente.

Restano ferme le condizioni migliori in atto.

Art. 47 - Lavoro a domicilio

§ 1 - Definizione del lavorante a domicilio

Per la definizione del lavorante a domicilio si fa riferimento a quanto disposto in proposito dalla Legge 13 marzo 1958, n. 264 ed al relativo regolamento.

§ 2 - Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla Legge 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'im-

prenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro quando ne ricorra la circostanza se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

§ 3 - Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

§ 4 - Retribuzioni

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoranti di età superiore a venti anni, eventuali terzi elementi e indennità accessorie.

Indennità di contingenza, eventuali terzi elementi e indennità accessorie dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base di otto ore giornaliera.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni.

§ 5 - *Maggiorazione della retribuzione*

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali — una maggiorazione del 19% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

§ 6 - *Lavoro notturno e festivo*

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle

ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

§ 7 - *Pagamento della retribuzione*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

§ 8 - *Fornitura materiale*

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

§ 9 - *Norme generali*

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con le specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla legge 13 marzo 1958, n. 264.

Art. 48 - Certificato di lavoro

L'azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusiva-

mente il tempo durante il quale è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 49 - Reclami e controversie

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle commissioni interne o dei delegati d'impresa, previsti dagli accordi interconfederali, controversie individuali ed i reclami che ne conseguissero, da parte di uno o più operai, saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla direzione dell'azienda e le vigenti consuetudini. Non intervenendo un accordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive associazioni territoriali per l'esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo che insorgessero circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle organizzazioni sindacali, in sede provinciale od in sede nazionale a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 50 - Norme generali

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 51 - Decorrenza e durata

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° ottobre 1959 ed avrà validità per 2 anni e cioè fino al 30 settembre 1961.

Si intenderà automaticamente rinnovato dopo la sua scadenza di anno in anno qualora una delle parti non lo abbia disdetto con

lettera raccomandata e con ricevuta di ritorno almeno due mesi prima della scadenza.

Associazione Italiana degli
Industriali dell'Abbigliamento
F.to: Giulio Goehring

Federazione Italiana
Lavoratori Abbigliamento
F.to: Remo Savio
Federazione Unitaria
Italiana Lavoratori Abbigliamento
F.to: Silvio Ascari
Unione Italiana
Lavoratori Abbigliamento
F.to: Adolfo Di Marino

Contratto collettivo nazionale di lavoro

1° Luglio 1948

Art. 5 - Classificazione degli operai

Gli operai delle aziende industriali comprese nella sfera di applicazione del presente contratto di cui alla premessa sono suddivisi nelle categorie specificate in appresso:

Confezione in serie di abiti, soprabiti, cappotti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambini

(civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti ed Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie):

Uomini

Sarti finiti e tallonai.

1^a **CATEGORIA** - Operai che tagliano sul segnato o riproducono con lo spolvero il segno del cliché dal modello - **Stiratori a mano e a macchina del capo completo o dei quarti - Collaudatori - Verificatori.**

2^a **CATEGORIA** - Stiratori a mano e a macchina di cuciture e giunte.

Donne

1^a **CATEGORIA** - Operaie che tagliano sul segnato o riproducono con lo spolvero il segno del cliché dal modello - **Tagliatrici di fodere.**

Macchiniste finite e operaie che cuciono l'intero capo o le parti principali di esso: **montatura colli - attaccatura maniche, fianchi, confezione completa delle tasche - attaccatura tasche - im-**

puntura davanti, confezione dietro - passare impuntura davanti - cucire a macchina giro maniche - imbastire maniche, incatenare giro maniche - confezionare collo completo - assieme fianchi - segnare occhielli - imbastire paramanture - occhielli a mano e a macchina con martello a trancia non automatico - stiratrici a macchina o a mano del capo completo o dei quarti - cucitura a mano della coronatura e impuntura dei colli e dei davanti, attaccatura del collo - preparatrici dei capi in corso di lavorazione - pantalonaie - filettaie del capo completo, oppure delle tasche o assieme - tallonaie - rammendatrici - verificatrici - rifilatura davanti e collo - cucitura diritto filo davanti - punto invisibile - collaudatrici.

2^a **CATEGORIA** - Stiratrici a mano delle cuciture e giunte. (Per questa lavorazione verrà concessa una maggiorazione sul minimo contrattuale, in misura pari al 70 % della differenza fra la prima e la seconda categoria) — Operaie che non eseguono le operazioni proprie alla 1^a categoria — Addette al magazzino per lavori semplici.



Apprendisti

	<i>Sesso ed età di assunzione</i>	<i>Durata massima dell'apprendistato</i>
Uomini		
	Assunti in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni due e mezzo
	» » » » 16 ed i 18 anni	Anni due
Donne		
	Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni due
	» » » » 16 ed i 18 anni	Anni uno e mezzo
	» » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno

Confezioni in serie a mano per donna, ragazze e bambine

Donne

1^a **CATEGORIA** - Lavoranti sarte finite (sono quelle lavoranti che portano a termine qualsiasi capo di abbigliamento, le stiratrici

di qualsiasi capo di vestiario e le ricamatrici finite).

2^a **CATEGORIA** - Lavoranti comuni (sono quelle lavoranti che portano a termine solo alcuni tipi di vestiario semplice e le stiratrici di sole parti staccate e di cuciture).

Apprendiste

<i>Età di assunzione</i>	<i>Durata massima dell'apprendistato</i>
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni tre e mezzo
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni tre
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni due

Confezione in serie di biancheria per uomo

Donne

1^a **CATEGORIA** - Tagliatrici sia a macchina che a mano anche se addette alla segnatura dei modelli. Macchiniste che eseguono la cucitura completa delle confezioni o dei colli e polsi - Occhiellaie a mano - Stiratrici sia a macchina che a mano del capo completo - Preparatrici di tutte le parti delle confezioni - Preparatrici dei colli - Amidatrici - Ricamatrici a mano e a macchina - Assiemiste a macchina a 2 aghi - Assiemiste - Lavandaie - Ripassatrici (Per macchiniste di 1^a categoria si intendono le operaie che pur non eseguendo lo scolfo perchè normalmente, per consuetudine, eseguito dalla maestra, compiono tutte le lavorazioni a macchina).

2^a **CATEGORIA** - Operaie addette alla lavorazione a tappeto, intendendosi per tale la confezione eseguita a parti staccate - Macchiniste addette alla cucitura di sole parti staccate della confezione (esclusi i colli e i polsi) - Attaccabottoni - Occhiellaie a macchina - Pulitrici - Stiratrici a mano di sole parti staccate. (Per questa categoria di operaie è riconosciuta una maggiorazione di paga nella misura del 70 % della differenza fra la paga della 1^a categoria e quella della 2^a) - Operaie addette al magazzino per i lavori semplici.

Apprendiste

<i>Età di assunzione</i>	<i>Durata massima dell'apprendistato</i>
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni due
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni uno e mezzo
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno

Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti, rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc.; pieghettatura e lavorazioni affini

Donne

1^a **CATEGORIA** - Tagliatrici sia a macchina che a mano, anche se addette alla segnatura dei modelli - Macchiniste che portano a termine qualunque capo di biancheria ed affini, come cuffiette, port-enfants e simili - Ajouriste di biancheria su misura - Rammendatrici - Pieghettatrici - Ricamatrici in bianco - Occhiellaie a mano - Stiratrici sia a macchina che a mano del capo completo - Confezioniste a mano.

2^a **CATEGORIA** - Ajouriste di biancheria in serie - Macchiniste che portano a termine capi di biancheria in serie. Attaccabottoni - Ricamatrici e pieghettatrici provenienti dall'apprendistato - Preparatrici - Addette a lavori semplici di magazzino.

Apprendiste

<i>Età di assunzione</i>	<i>Durata massima dell'apprendistato</i>
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni tre
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni due
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno e mezzo

Confezione di ombrelli

Uomini

1^a *CATEGORIA* - Tagliatori addetti al taglio non in serie di qualsiasi tessuto in qualsiasi misura e che sappiano adattare modelli per qualunque esigenza. (Paga degli operai di 1^a categoria, maggiorata del 10 %) - Tagliatori, fustisti, montatori di qualunque tipo di ombrello.

2^a *CATEGORIA* - Fustisti e montatori che, superato il periodo di apprendistato, sanno portare a termine solo determinati tipi, oppure lavorano sotto la guida dell'operaio di 1^a categoria.

Donne

1^a *CATEGORIA* - Tagliatrici addette al taglio non in serie di qualsiasi tessuto in qualsiasi misura e che sappiano adattare modelli per qualsiasi esigenza. (Paga delle operaie di 1^a categoria maggiorata del 10 %) - Tagliatrici e macchiniste.

2^a *CATEGORIA* - Montatrici.

Apprendisti

Sesso ed età di assunzione

Durata massima dell'apprendistato

Uomini

Assunti in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni tre
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni due e mezzo
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno e mezzo

Donne

Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni due
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni uno e mezzo
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno

Confezione di busti, reggicalze, reggipetto, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere e lavorazioni affini

Donne

1^a *CATEGORIA* - Operaie che eseguono, pur sotto la guida

della maestra o del titolare, a regola d'arte, indifferentemente qualsiasi modello di busti, reggiseni, reggicalze - Tagliatrice che segna e taglia su modello.

2^a *CATEGORIA* - Operaie macchiniste comuni di serie - Tagliatrici su segnato - Stiratrici - Confezioniste - Rifinitrici - Preparatrici - Ripassatrici - Addette al magazzino.

Apprendiste

Età di assunzione

Durata massima dell'apprendistato

Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni due
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni uno e mezzo
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno

Confezioni di cravatte

Donne

1^a *CATEGORIA* - Tagliatrici di stoffe.

2^a *CATEGORIA* - Confezioniste - Preparatrici - Montatrici - Tagliatrici di interni - Stiratrici - Addette al magazzino.

Alle stiratrici provette, che esercitano esclusivamente la stiratura, sarà corrisposta una maggiorazione del 70 % della differenza di paga fra la paga della 1^a categoria e quella della 2^a categoria.

Apprendiste

Età di assunzione

Durata massima dell'apprendistato

Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni due
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni uno e mezzo
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno e mezzo

Confezione di sottoascelle, bavaglini e lavorazioni affini

Uomini

- 1^a CATEGORIA - Tranciatori oltre i 20 anni di età.
2^a CATEGORIA - Tranciatori dai sedici ai venti anni di età.

Donne

- 1^a CATEGORIA - Tagliatrici.
2^a CATEGORIA - Macchiniste comuni di serie - Preparatrici
- Tranciatrici - Addette al magazzino.

Apprendiste

<i>Età di assunzione</i>	<i>Durata massima dell'apprendistato</i>
Assunte in età fra i 14 ed i 16 anni	Anni due
» » » » » 16 ed i 18 anni	Anni uno e mezzo
» » » » » 18 ed i 20 anni	Anni uno

Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria provvederanno, entro un mese dalla stipulazione del presente contratto, a determinare le esemplificazioni delle qualifiche dei lavori dipendenti dalle industrie di cui ai commi b), l), e n) della premessa, seguendo i criteri e contenendosi nei limiti previsti per le industrie sopraelencate. Analogamente dovranno procedere per la determinazione dei limiti massimi di durata del periodo di apprendistato, in relazione all'età di assunzione degli apprendisti, tenendo presente inoltre le disposizioni di cui all'art. 7 (apprendistato).

Per tutte le attività produttive sopra considerate sono inoltre istituite le seguenti categorie di lavoratrici:

a) *Capogruppo*. — Lavoratrici che partecipando manualmente al lavoro sono preposte alla guida esecutiva di un gruppo di operaie senza alcuna responsabilità disciplinare ed esecutiva del lavoro delle operaie stesse (paga delle operaie di prima categoria maggiorata del 20 % (1)).

(1) Percentuale riproporzionata nella misura del 5,50 % a seguito del conglobamento (Accordo 16 settembre 1954).

b) *Aiutanti*. — Al fine di avviare a soluzione il problema della rieducazione professionale nell'industria dell'abbigliamento, agevolando l'assunzione di mano d'opera non qualificata, è ammessa temporaneamente una particolare qualifica (aiutante) per le lavoratrici assunte dopo il 21-11-46 in età superiore ai 20 anni, che non abbiano mai in precedenza lavorato per l'industria o che provengano da industrie non similari. La permanenza in detta qualifica, regolata dalle condizioni salariali di cui al vigente contratto integrativo salariale nazionale, non dovrà durare oltre i 6 mesi, superati i quali la lavoratrice passerà alla seconda o alla prima categoria, a seconda delle mansioni affidatele.

In caso di revisioni salariali, la paga dell'aiutante sarà all'incirca intermedia fra la paga oraria stabilita per l'operaia di seconda categoria e quella dell'apprendista nell'ultimo periodo di apprendistato.

c) *Manovalanza*. — Per manovali si intendono i lavoratori adibiti al trasporto a mano ed a simili lavori e che, comunque, non partecipano alla produzione. Donne e giovani di minore età non potranno essere adibiti a lavori pesanti, comunque non compatibili col loro grado di prestanza fisica.

d) *Ausiliari*. — Si intendono gli operai addetti alla manutenzione degli impianti, delle macchine (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, fuochisti, ecc. ecc.) e si dividono in due categorie: specializzati - qualificati.

e) *Addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia*.

Autisti per servizio fuori stabilimento e infermiere.

Sorveglianti (guardie notturne e diurne). Si intende il personale adibito esclusivamente a tale servizio, con l'obbligo di restare sveglio durante le ore di servizio, di uscire eventualmente dallo stabilimento e di procedere alle segnalazioni che gli vengono prescritte dall'azienda.

Fattorini, custodi, portinai (Uomini e donne di età superiore ai 20 anni, fra il 18 e i 20 anni, fra i 16 e i 18 anni, e sotto ai 16 anni).

Infermiera patentata.

Per quanto riguarda il trattamento salariale valgono gli accordi integrativi nazionali già intervenuti o che saranno stipulati fra le due associazioni contraenti.

Allegato N. 2

Contratto collettivo 31 maggio 1941

ART. 1. — Ai lavoratori di ambo i sessi, non aventi diritto alla qualifica impiegatizia, dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative, sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

Agli stessi sarà effettuata la corresponsione di un assegno, a carico della Cassa Unica per assegni familiari, settore industria, costituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, pari alla normale retribuzione maturante in un periodo uguale a quello del congedo.

Considerato che, in periodo di 8 giorni consecutivi, 7 sono normalmente lavorativi, l'assegno predetto sarà calcolato moltiplicando per sette il guadagno medio giornaliero realizzato dal lavoratore interessato negli ultimi due periodi di paga che precedono l'inizio del congedo e ciò per i lavoratori retribuiti a settimana, ovvero nell'ultimo periodo di paga per i lavoratori retribuiti a periodi superiori alla settimana.

A tale fine si dividerà la retribuzione complessiva del periodo considerato per il numero delle giornate di lavoro compiute dall'operaio; qualora l'assegno risultante da tale computo sia inferiore alla retribuzione minima contrattuale spettante per 48 ore di lavoro, verrà integrato fino a raggiungere l'ammontare di questa.

ART. 2. — Il congedo di cui al comma 1° del precedente articolo spetta ai lavoratori il cui rapporto di lavoro dura da almeno una settimana e non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto od in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Qualora per necessità inerenti alla produzione non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del ma-

trimonio, il periodo di congedo dovrà essere concesso o completato non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio.

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

Nessun limite di età è posto per il diritto al congedo matrimoniale. Il congedo e il relativo assegno spettano al lavoratore che fruisca dell'assegno di nuzialità disposto dal R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636, del prestito matrimoniale previsto dal R.D.L. 21 agosto 1937, n. 1542, nonchè di ogni altra provvidenza in materia demografica.

ART. 3. — L'assegno per congedo matrimoniale spetta ai lavoratori occupati, esclusivamente quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo.

Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione dell'assegno quando il dipendente — ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro — per un qualunque giustificato motivo non sia comunque in servizio (malattia, sospensione dal lavoro, richiamo alle armi, ecc.).

L'assegno è dovuto altresì all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

ART. 4. — Hanno diritto all'assegno per congedo matrimoniale anche i lavoratori disoccupati, che alla data del matrimonio possano far valere un rapporto di lavoro di almeno quindici giorni nei novanta precedenti la data stessa, alle dipendenze di datori di lavoro rappresentati dalla Confederazione degli Industriali.

ART. 5. — L'assegno per congedo matrimoniale sarà corrisposto ai lavoratori occupati aventi diritto, all'inizio del periodo di congedo, per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, dalle aziende presso le quali i lavoratori stessi sono occupati.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata dal lavoratore entro i 30 giorni successivi. In mancanza di tale documentazione l'importo corrisposto verrà dal datore di lavoro trattenuto sulle retribuzioni spettanti al lavoratore o su ogni altro suo credito derivante dal rapporto di lavoro.

I datori di lavoro saranno a loro volta rimborsati di quanto anticipato per i congedi matrimoniali dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, il quale preleverà le somme occorrenti sugli avanzi della gestione per gli assegni familiari ai lavoratori dell'industria ai sensi dell'art. 10 della Legge 6 agosto 1940, n. 1278.

ART. 6. — Qualora il lavoratore sia occupato contemporaneamente, presso più datori di lavoro, il congedo è dato da tutti i datori di lavoro nel periodo relativo, per la parte di occupazione che cade durante il congedo stesso, e ciascuno di essi verserà la parte di assegno corrispondente, semprechè almeno uno dei rapporti in corso duri da non meno di una settimana.

Quando invece il lavoratore è stato occupato successivamente per brevi periodi alle dipendenze di più datori di lavoro, il congedo e il relativo assegno sarà dato dall'ultimo datore di lavoro presso il quale il lavoratore è occupato prima di iniziare il congedo, semprechè egli abbia accumulato, entro i 30 giorni precedenti la data del matrimonio, almeno una settimana di occupazione.

ART. 7. — Fermi restando i requisiti di cui all'art. 4 per il diritto all'assegno per congedo matrimoniale, qualora alla data del matrimonio il lavoratore sia disoccupato, il pagamento dell'assegno sarà effettuato dalla sede dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale nella cui giurisdizione ha il domicilio il lavoratore interessato.

Il pagamento dell'assegno sarà effettuato direttamente dalle sedi competenti dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale ai lavoratori che si trovano sotto le armi.

La corresponsione dell'assegno sarà per tali lavoratori effettuata su presentazione di una domanda in carta semplice corredata dal certificato di matrimonio e dalla documentazione necessaria a dimostrare lo stato del lavoratore (disoccupato, militare) nonchè il possesso dei requisiti dei diritti sopra precisati.

A tal fine si seguiranno, in via di massima, le norme vigenti per la corresponsione ai disoccupati dell'indennità per richiami alle armi.

Il periodo passato sotto le armi — sia per i richiamati sia per gli arruolati volontariamente, che per i trattenuti dopo superato il servizio di leva — non si computa agli effetti del periodo di novanta giorni stabilito dall'art. 4.

I lavoratori disoccupati e quelli che si trovano alle armi decadono dal diritto al conseguimento dell'assegno ove non ne facciano domanda alla competente sede dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale entro un anno dalla data del matrimonio e, per gli assegni dovuti anteriormente alla pubblicazione del presente contratto, dalla data relativa.

ART. 8. — Decade dal diritto al rimborso il datore di lavoro che non provvede alla richiesta relativa entro un anno dalla data dei singoli pagamenti o dalla data di pubblicazione del presente accordo per i pagamenti antecedentemente fatti.

ART. 9. — Il rimborso ai datori di lavoro delle somme corrisposte, per congedi matrimoniali, sarà effettuato dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale successivamente all'invio da essi fatto del certificato di matrimonio presentato dai lavoratori che hanno fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

Accordo per le mense aziendali

Addì 22 luglio 1947 in Milano,
tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento
e la Federazione Italiana dei Lavoratori dell'Abbigliamento

si è stipulato il seguente accordo:

ART. 1. — Le aziende, ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli enti preposti all'alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense per la somministrazione di un piatto caldo nei giorni di effettivo lavoro.

ART. 2. — Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto, sarà corrisposta limitatamente ai giorni od alla frazione dei giorni di lavoro effettivo una indennità sostitutiva la cui entità sarà fissata dalle organizzazioni territoriali di ogni provincia.

ART. 3. — L'indennità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che, avendo costituita la mensa, si trovarono nella provvisoria impossibilità di farla funzionare, ed a quei lavoratori che non possono usufruire della mensa per esigenze di lavoro.

ART. 4. — Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che rinuncia alla mensa, laddove questa è regolarmente costituita e funzionante.

ART. 5. — Ove esistano condizioni più vantaggiose a favore dei lavoratori queste dovranno essere mantenute.

ART. 6. — Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti istituzioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

AART. 7. — Il presente accordo decorrerà dal 1°-7-1947 e scadrà il 31 dicembre 1947. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo. Letto, approvato e sottoscritto.

*Federazione Italiana dei
Lavoratori dell'Abbigliamento*
F.to REMO SAVIO

*Associazione Italiana degli
Industriali dell'Abbigliamento*
F.to GIULIO GOEHRING



