

C. G. I. L.

F. S. M.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI
ROMA - VIA BONCOMPAGNI, 19

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI ADDETTI
ALL'INDUSTRIA CHIMICA
E CHIMICO - FARMACEUTICA**

II Edizione

Stipulato il 27 ottobre 1954

Amint 25/2/56

C. G. I. L.

F. S. M.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI
ROMA - VIA BONCOMPAGNI, 19

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI ADDETTI
ALL'INDUSTRIA CHIMICA
E CHIMICO-FARMACEUTICA**

II Edizione

Stipulato il 27 ottobre 1954

Caro lavoratore chimico,

questo è il testo del nuovo contratto di lavoro per gli addetti all'industria chimica conquistato con una grande lotta sindacale durata oltre un anno.

Tu, lavoratore, r'orderai la «consultazione» contrattuale, promossa dalla FILC, alla quale hai partecipato con tanti altri compagni e amici, contribuendo con i tuoi suggerimenti a perfezionare e completare le richieste da presentare ai padroni.

Alcune di quelle rivendicazioni sono state oggi realizzate; molte restano un obiettivo della nostra lotta, nel cammino verso migliori condizioni di vita e di lavoro, che dobbiamo ancora percorrere.

Il trascorso anno di grandi agitazioni nazionali ed aziendali è tuttavia contraddistinto da importanti successi: l'accordo sul conglobamento, pur inaccettabile per la esiguità dei miglioramenti in esso contenuti, è un risultato della lotta dei lavoratori, se si tiene conto che i padroni non volevano dar nulla e che da altre organizzazioni sindacali, erano state avanzate richieste perfino inferiori al risultato che poi è stato concordato; poi questo nuovo contratto che supera largamente l'accordo minoritario nella sostanza e nella forma, con l'aumento salariale del 2,25% ed il miglioramento di alcuni importanti istituti contrattuali. Nel complesso le tue condizioni salariali e normative sono migliorate nel corso di quest'anno, in una misura superiore al 6%.

La tenace resistenza dei padroni, in particolare dei maggiori gruppi che dominano nel nostro settore, è stata dunque piegata con la lotta, con coraggio ed a prezzo di grandi sacrifici da parte dei lavoratori. Sii vigile nella difesa di queste conquiste: esigi con fermezza l'applicazione dei miglioramenti ottenuti se ti si volessero negare; comunicaci direttamente o attraverso il Sindacato le tue opinioni, le tue critiche, i tuoi suggerimenti perchè rimanga vivo ed operante il legame democratico rafforzato in questi anni fra gli iscritti e la nostra organizzazione.

Tu conosci il valore del contratto di lavoro: esso rappresenta la somma delle conquiste ottenute dalla categoria in 10 anni, da quando l'organizzazione operaia tornò libera con l'abbattimento del fascismo. Esso sancisce i tuoi diritti di lavoratore chimico di fronte al padrone: sii fermo ed inflessibile nel difenderlo come fosti tenace nel conquistarlo. Ed approfondiscine lo studio con i tuoi compagni perchè la prima condizione per godere dei propri diritti è conoscerli a fondo e farli valere in forma collettiva, con l'appoggio dell'organizzazione.

Oggi che le prospettive dell'azione sindacale si allargano per conquistare una politica economica di espansione produttiva, di aumento dell'occupazione, di sviluppo e di sfruttamento di tutte le risorse della Nazione, un posto di rilievo e di responsabilità spetta ancora a te ed a tutti i lavoratori chi-

mici, in particolare a quelli di quei gruppi monopolistici che dominano il Paese e sacrificano ai loro interessi particolaristici le esigenze di progresso della società italiana. Le conquiste ottenute nel 1954 dimostrano che i lavoratori possono vincere la loro buona battaglia purchè resti ferma la loro fiducia in se stessi e nella grande organizzazione unitaria.

La FILC che ti ha guidato in questa lotta vittoriosa contro tutti gli ostacoli, ti chiama a cementare l'unità nelle fabbriche per rendere meno gravi i sacrifici e più facili e rilevanti le conquiste dell'azione sindacale nel futuro.

Rafforza e sostieni la nostra Organizzazione unitaria. Difendi la FILC contro tutti gli attacchi degli avversari, se vuoi in pari tempo difendere i tuoi interessi di lavoratore e la tua dignità di cittadino e di uomo libero.

LA SEGRETERIA della FILC

Addì 27 ottobre 1954 in Roma

tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA CHIMICA, rappresentata, per delega del Presidente, dal Vice Presidente Prof. Avv. Mario Baruchello, assistito dal Capo del Servizio del Lavoro Avv. Giovanni Mascini

con la partecipazione di una Delegazione Industriale composta dai Sigg. Dott. Bompiani, Avv. Bottassi, Dott. Bruno, Dott. Ciminelli, Rag. Coronelli, Dott. Cristina, Comm. Crisi, Dott. Dolmetta, Avv. Guccione, Dott. Guenzi, Dott. Guidazzi, Dott. Leonardi, Dott. Marzi, Rag. Nardi, Rag. Riva, Avv. Santelia, Dott. Stefani, Dott. Tropea, Comm. Varasi, Dott. Villagrossi

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEI PRODOTTI CHIMICO FARMACEUTICI rappresentata per delega del Presidente, Gr. Uff. Ing. Gaetano Galli, dal Cav. del Lavoro Dante Altieri, assistito dal Segretario Generale Comm. Fulvio Albini e dall'Avv. Mario Ricci

e con la partecipazione di una delegazione industriale composta dai Sigg. Dr. Angelini - Gr. Uff. Bertarelli - Rag. Fredi

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. Enzo Bajocco e del Dott. Mario Milano

E

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.), rappresentata dal Segretario Generale Dott. Luciano Lama, dai Segretari Nazionali Rag. Egidio Roncaglione e Dott. Piero Boni

con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Sigg. Ar. righi, Bianconi, Conosciani, Cunioli, Fortina, Ferriani, Franchi, Genesi, Lentini, Malaspina, Pagnini, Paoloni, Parracciani, Petacchiola, Romani, Romei, Sabbatini, Saggini, Vincenti

e con l'assistenza della CONFERENZA GENERALE ITALIANA DEL LAVORO in persona del Sen. Renato Bitossi e del Dott. Eugenio Giambarba

L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE FRA LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI) rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giuseppe Reggio, dai Segretari Sigg. Egidio Quaglia, Vera Acutis, Mario Zanetta, assistiti dal Sig. Franco Cottini

con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Sigg. Basso, Beretta, Bertè, Cancialli, Del Gaudio, Faccini, Fiorencis, Giacco, Gran-
chi, Marini, Medicina, Parozzi

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), in persona del Segretario Confederale On. Dott. Roberto Cuzzaniti, assisto dal Sig. Ettore Azais

L'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (UILCHIMICI), rappresentata dai Segretari Nazionali Sigg. Giulio Polotti, Amos Nicolettis e Domenico Tardioli

con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Sigg. Agostini, Bazzoli, Grandi, Gremi, Ravecca, Stabile, Valdomo, Viganò

e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), in persona dei Segretari Nazionali Sig. Italo Viglianesi, Dott. Raffaele Vanni, Sig. Antonio Cariglia e dai Sig. Sergio Cesare e Tullio Repetto

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per i dipendenti delle Aziende associate alle anzidette Associazioni Nazionali degli Industriali.

P A R T E P R I M A

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai valgono le norme di legge (1).

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonché la relativa paga. A comunicazione avvenuta il lavoratore si intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Nell'assunzione delle donne e dei minori l'azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla relativa legge (2).

Art. 2

DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

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

- 1) - libretto di lavoro;
- 2) - tessera e libretto delle assicurazioni sociali in quanto l'operaio ne sia in possesso;
- 3) - carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'azienda il richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché il certificato

(1) L. n. 264 del 29 aprile 1949 (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125) modificata con legge n. 586 del 21 agosto 1949 (Gazz. Uff. 2 settembre 1949, n. 201), contenente provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.

(2) L. n. 653 del 26 aprile 1934 (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99 str.), sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio, e notificarne i successivi mutamenti, nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso né indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

Il lavoratore che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Operai specializzati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— conduttori di grandi apparecchi di nitrificazione, solfonazione, riduzione, ossidazione, fusione, distillazione, evaporazione, concentrazione, calcinazione, catalisi, sintesi, elettrolisi, ed altre reazioni complesse in genere di difficile e delicata regolazione quando ad essi conduttori sia affidato in modo continuo l'andamento degli apparecchi e delle reazioni che vi si svolgono;

— patentati abilitati alla manipolazione ed impiego di gas tossici addetti ad operazioni che richiedono la qualifica di specializzato;

— analisti esecutori di un gruppo determinato e ricorrente di analisi anche con pesate di precisione;

— esecutori di dosaggi di orientamento in prove biologiche; esecutori di determinate fasi nella preparazione di sieri e vaccini che richiedono la qualifica di specializzato; preparatori di granulati speciali; zuccheratori di discoidi;

— regolatori di macchine ed apparecchi per la stabilizzazione, purificazione, laminazione e taglio degli esplosivi;

— regolatori di macchine automatiche per il caricamento delle cartucce, conduttori di molazze per esplosivi, ecc. ecc.;

— carpentieri in legno e in ferro con adeguata conoscenza del disegno; tornitori di precisione, attrezzisti finiti; meccanici in genere provetti; tracciatori a mano; fucinatori non a stampo finiti; saldatori elettrici od autogeni capaci di saldare sia alluminio e sue leghe sia acciai inossidabili; soffiatori; modellatori di apparecchi di vetro per laboratorio; piombisti costruttori di apparecchi di lavorazione oppure esecutori di saldature verticali — anche in lastra sottile — o di piombature omogenee; montatori di macchine o apparecchi cui si richieda una adeguata conoscenza del disegno; montatori di macchine od apparecchi che richiedono la equilibratura di parti rotanti: elettricisti, quadristi, avvolgitori, bobinatori addetti a mansioni che richiedono provata capacità ed esperienza; fuochisti abilitati alla condotta di importanti impianti di generatori di vapore; tubisti addetti a sagomature di tubi di acciaio comune, di diametro da 100 mm. in più, con corrugamento della superficie ed anche di tubi di metalli speciali di qualsiasi dimensione; costruttori modellatori — secondo disegno — di apparecchi in legno; ebanisti-mobilieri; falegnami finiti; muratori esecutori di murature refrattarie o antiacide o di murature a vista; turbinisti a vapore; motoristi, macchinisti patentati di locomotive; ecc. ecc.

Operai qualificati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— conduttori o addetti ad apparecchi o a macchinari comuni di nitrificazione, solfonazione, riduzione, ossidazione, fusione, precipitazioni frazionate, distillazione, evaporazione, concentrazione, calcinazione, forni di cottura e di riscaldamento, celle elettrolitiche, ecc. ecc. quando sia loro affidato l'andamento degli apparecchi e delle reazioni che vi si svolgono;

— addetti di laboratorio a cui si possono affidare montaggi di semplici apparecchiature e semplici controlli di lavorazione nei reparti, quali ad esempio rapide titolazioni con reattivi già pronti;

— esecutori di facili e normali preparazioni galeniche, quali ad esempio granulati comuni e pastigliaggi; esecutori di paste fosforiche per fiammiferi, ecc. ecc.;

— aiutanti con specifiche capacità nelle preparazioni biologiche di sieri e vaccini;

— patentati abilitati alla manipolazione e impiego di gas tossici addetti ad operazioni che non richiedono la qualifica di specializzato;

— trafilatori, laminatori e tagliatori di esplosivi ecc. ecc.;

— tornitori, fresatori, piallatori, molatori e arrotini; aggiustatori meccanici; fabbri carpentieri in ferro fucinatori a stampo, saldatori comuni a

fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico; soffiatori di vetro comuni; ramai, calderai; carropontisti; piombisti comuni; lattonieri, stagnini; carpentieri in legno; bottai; falegnami comuni; elettricisti comuni; fuochisti patentati di generatori di vapore; macchinisti di motrici a vapore; tubisti comuni; muratori comuni; scalpellini; cementisti; ferraioli; sellai; veniciatori; decoratori comuni; laccatori; addetti alla conduzione di macchine per la prima lavorazione del legno; ecc. ecc.

Manovali specializzati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— Addetti a facili operazioni quali possono essere: acidificazioni; alcalinizzazioni; precipitazioni per salatura; lavaggi; decantazioni; soluzioni; macinazioni; essiccazioni; carico e scarico di filtri, centrifughe, filtri-presse, presse idrauliche, forni, ecc. anche se tenuti ad elementari e semplicissime annotazioni;

— addetti a semplici apparecchiature o macchinari, quali ad esempio: pompe, apparecchi di trasposto materiali, ecc. ecc.;

— aiutanti di operai specializzati o qualificati, ecc. ecc.;

— bertellisti comuni; bilanceristi; tranciatori; punzonatori, trapanisti; addetti a lavori semplici; battimazza di fucina; scaldachiodi, tienichiodi, tienileva, ribaditori aggraffatori, saldatori a punto; stuccatori; addetti alla lubrificazione di macchine e di motori, sbizzatori e molatori di pietre, pezzi refrattari o ceramiche; tassellatori; imballatori e incassatori semplici; imbragatori; aiutanti di operai specializzati e qualificati; ecc. ecc.

Manovali comuni:

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione e purché non partecipino direttamente alla lavorazione.

Non occorre esemplificazione.

Donne di 1ª categoria:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— analiste aiutanti in laboratori chimici di ricerca ed impianti sperimentali; pesatrici di precisione; preparatrici di soluzioni titolate per analisi;

— conduttrici di macchine di particolare delicatezza e di complessa regolazione quali, ad esempio, concentratori a vuoto per prodotti opoterapici, macchine per candele, taglierine per prodotti fotografici ecc.;

— esecutrici di soluzioni iniettabili; addette, con capacità specifiche, a prove biologiche o alla preparazione di sieri e vaccini; esecutrici complete di pillole, globuli, pastiglie gommose, ecc.;

— infialatrici a mano provette;
— addette alla determinazione della stabilità degli esplosivi;
— pesatrici e dosatrici a mano di miscele innescanti, luminose ed esplosive; ecc. ecc.

Donne di 2ª categoria:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— addette o aiutanti a macchine od apparecchi comuni di produzione; — setacciatrici, confezionatrici, impacchettatrici, stampatrici, intubatrici, infialatrici e saldatrici a mano o a macchina, ecc.;

— addette a lavori al banco non compresi nella precedente categoria;

— aiutanti addette a semplici analisi riguardanti l'andamento delle lavorazioni;

— addette alle macchine automatiche di caricamento cartucce, ecc.

Donne di 3ª categoria:

Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri o analoghi lavori anche se compiuti nei reparti di produzione e purché non partecipino direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— addette ai servizi di imballaggio;

— addette al lavaggio di flaconerie a mano e a macchina;

— addette alla pulizia di vetrerie di laboratori, ecc. ecc.

Gli elenchi sopra riportati sono fatti a puro titolo di esempio e come tali non risultano completi; pertanto verranno assegnati alle singole categorie coloro che svolgono mansioni rientranti nelle relative declatorie e che siano equivalenti agli esempi sopra riportati.

Il passaggio del lavoratore alla categoria superiore non consente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Per conduttrici di macchine per candele, cui viene riconosciuta la qualifica di donne di 1ª categoria, si intendono, secondo quanto previsto nella relativa definizione che precede, soltanto quelle operaie addette alla conduzione di macchine speciali o di particolare e complessa regolazione.

Art. 5

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è nor-

malmente adibito; la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a due giorni.

Il lavoratore che per almeno sessanta giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — sempreché non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio, o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere alla disciplina dell'apprendistato con successivo accordo.

Art. 8

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale quale mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze, onde migliorare ed aumentare il loro rendimento.

La regolamentazione e le facilitazioni per i lavoratori che frequentano i corsi professionali saranno determinate da apposito accordo integrativo, tenendo conto della organizzazione dei corsi professionali nelle aziende e dell'esistenza di scuole professionali locali.

Art. 9

ABITI DA LAVORO

A tutti i lavoratori assunti successivamente alla stipulazione della presente regolamentazione, eccezione fatta per quelli assunti a tempo determinato o per un periodo inferiore ai sei mesi, le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma del servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa nella misura del 70%, a meno che il lavoratore vi rinunci.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, devono essere forniti dalle aziende, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produr-

re le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare la efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui sopra i lavoratori addetti alla produzione o manipolazione di sostanze corrosive o c quali ad esempio acidi, alcali caustici, ipocloriti, ecc. o nocive quali ad esempio sali di piombo, di mercurio, di arsenico, di anilina, sostanze vescicatorie, ecc., oppure i lavoratori il cui vestiario sia soggetto ad usura per contatto o per proiezione di sostanze ad elevata temperatura, come avviene ad esempio per gli addetti ai forni a coke, a carburo, a pirite, ai forni di raffinazione zolfo o per fusione metalli, ecc., oppure come avviene per i saldatori, oppure i lavoratori che siano addetti al carico e scarico a spalla.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari, che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni suaccennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto agli effetti del numero di ricambi del grado di esposizione agli agenti deterioranti.

Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari od in esposizione alle intemperie dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto.

Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti, l'azienda deve assicurare la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso e il rinnovo degli abiti e degli indumenti speciali da lavoro saranno oggetto di accordo fra le associazioni locali.

Per quanto si riferisce al presente articolo, restano comunque ferme le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 10

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge (1), con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore (2).

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato, per disposizione normativa o contrattuale, a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici), le parti, in mancanza di una opportuna

(1) R. D. L. 15-3-1923 n. 692 (Gazz. Uff. 10-4-1923 n. 84) e relativo Regolamento approvato con R. D. 10-9-1923 n. 1955 (Gazz. Uff. 28-9-1923 n. 223), relativo alla limitazione dell'orario di lavoro.

(2) R. D. 10-9-1923 n. 1957 (Gazz. Uff. 28-9-1923 n. 228) R. D. 6-12-1923 n. 2657 (Gazz. Uff. 21-12-1923 n. 299), che approva la tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le otto ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro.

disposizione generale, s'incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'azienda e disposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Cve esistano orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione dal lavoratore di turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 16 per il lavoro straordinario.

Art. 11

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le norme della presente regolamentazione (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nell'allegato n. 1 limitatamente però alle particolari disposizioni in esso contemplate.

Art. 12

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

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

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 13

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 14

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sottoindicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per i lavoratori che rientrano nelle esclusioni sottoindicate l'azienda stabilirà dei turni che consentano loro la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte in ogni anno solare opportunamente ripartite nelle diverse stagioni.

A) Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria

1) Lavoratori addetti ad attività a fuoco continuo o a processi tecnici continui o stagionali o ad attività e mansioni rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana per cui ricorra il riposo settimanale a turno, cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22-2-1934 n. 370 (1) e tabella integrativa I, II e III approvata con decreto ministeriale 22-6-1935 (2);

b) attività relative ad opifici la cui prevalente forza motrice è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ad esclusivo uso di questo;

c) mansioni che, pur non rientrando nelle attività sopraindicate, vi sono connesse in modo tale che la sospensione del pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

— mansioni inerenti alle operazioni di scarico, di carico e di spedizione, qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

— mansioni svolte dal personale addetto a sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente a quelle inerenti alle operazioni di vendita al banco dei prodotti di fabbricazione delle aziende stesse;

— mansioni svolte da personale addetto a prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso;

2) Lavoratori addetti ad attività diverse:

a) attività soddisfacenti bisogni che ricorrano anche ed in modo particolare il sabato e la domenica mattina, come: manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti in quanto dette operazioni non possano compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) attività rivolte alla raccolta o alla lavorazione di materie prime o di prodotti soggetti a facile deterioramento;

(1) Sul riposo domenicale e settimanale (Gazz. Uff. 17-3-1934 n. 65).

(2) Gazz. Uff. 12-7-1935 n. 161.

d) attività che non possono essere sospese, per ragioni tecniche, per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco presso le sedi, le filiali e le agenzie delle aziende industriali dei prodotti fabbricati dalle aziende stesse;

g) prove di laboratorio tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B) Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che, per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre o a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

C) Esclusioni dipendenti da circostanze eccezionali

In particolare le limitazioni stagionali di energia elettrica.

E' infine ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato anche nei casi non rientranti nelle suddette esclusioni, sempreché si aggiunga ad un accordo tra le parti tramite le organizzazioni sindacali periferiche di categoria.

Art. 15

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge (1), il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 16

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge (2). In particolare si richiamano i seguenti divieti, per i quali la legge disciplina anche specificatamente le deroghe ed eccezioni:

1) è vietato adibire al lavoro i minori degli anni 14;

2) è vietato adibire i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgano in condizioni di particolare disagio e pericolo;

(1) L. 22-2-1934 n. 370 (Gazz. Uff. 17-3-1934 n. 65) e relativa tabella approvata con D. M. 22-6-1935 (Gazz. Uff. 12-7-1935 n. 161).

(2) L. 26-4-1934 n. 653 (Gazz. Uff. 27-4-1934 n. 99 str.).

3) è vietato adibire i minori degli anni 18 alla manovra e al traino di vagonetti;

4) è vietato adibire gli uomini minori di 18 anni e le donne di qualsiasi età a lavoro notturno, considerato, ai fini della disposizione in esame, quello relativo ad un periodo di almeno 11 ore comprendente l'intervallo dalle ore 22 alle ore 6;

5) è vietato adibire gli uomini minori di anni 15 e le donne minori di anni 21 a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (che sono determinati da apposita tabella allegata alla sopracitata legge);

6) è vietato adibire le donne minorenni a lavori di pulizia, di manutenzione, di lubrificazione di motori e degli organi di trasmissione delle macchine in moto.

Sempre in particolare si richiamano le disposizioni per cui l'azienda è tenuta ad esporre, nello stabilimento, una tabella indicante i limiti di trasporto e di sollevamento pesi a cui possono essere sottoposti i minori, nonché a concedere ai minori e alle donne di qualsiasi età che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ore ma non superiore alle 8 ore, un riposo intermedio di almeno mezz'ora e di una ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Art. 17

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti di riposo settimanale ai sensi dell'art. 15;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° Maggio e del 4 Novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le quattordici seguenti festività:

- 1) Capo d'Anno;
- 2) 6 Gennaio - Epifania;
- 3) 19 Marzo - S. Giuseppe;
- 4) Ascensione;
- 5) Corpus Domini;
- 6) 29 Giugno - SS. Pietro e Paolo;
- 7) 15 Agosto - Assunzione;
- 8) 1° Novembre - Ognissanti;
- 9) 8 Dicembre - Immacolata Concezione;
- 10) 25 Dicembre - S. Natale;
- 11) 26 Dicembre - S. Stefano;
- 12) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede lo stabilimento;
- 13) Il giorno di Pasqua;
- 14) Lunedì di Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività oltre le 14 sopra elencate od in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato o variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera a) è consentito, sotto l'osservanza delle norme di cui all'art. 15 sul riposo domenicale e settimanale,

mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere b) e c) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 22 della presente regolamentazione.

Art. 18

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI
MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, e oltre le ore dieci giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 13 sul recupero delle ore perdute e dall'art. 14 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale e infrasettimanale previste dall'art. 17 della presente regolamentazione salvo la festività del Santo Patrono.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto e autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

| | |
|---|-----|
| 1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la 1 ^a ora | 25% |
| ore successive | 35% |
| 2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi | 50% |
| 3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati | 30% |
| 4) lavoro effettuato in turni avvicendati - turni diurni | 4% |
| turni notturni | 25% |
| 5) lavoro straordinario festivo | 70% |
| 6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) 1 ^a ora | 60% |
| ore successive | 75% |

Per le ore di lavoro domenicale, che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 10 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumutabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tale caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo.

Art. 19

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima afferente a ciascuna categoria di lavoratori è riportata nelle tabelle allegate, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 20

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 21

LAVORO A COTTIMO - PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoratori a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 9% superiore al minimo di paga della propria categoria.

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

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90% sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire fra le parti direttamente interessate.

Art. 22

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ INFRASETIMANALI E NAZIONALI

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in caso di festività è regolato come segue:

1) *per i giorni festivi di cui al punto b) dell'art. 17:*

a) qualora non vi sia prestazione d'opera verranno corrisposte otto ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

b) qualora vi sia prestazione d'opera, al lavoratore deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui al punto a), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione della percentuale per lavoro festivo o per lavoro straordinario festivo.

2) *Per le festività infrasettimanali, salvo quella del Santo Patrono:*

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata raggugiandola a quella corrispondente al 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

b) in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto a), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o per il lavoro straordinario festivo.

3) *Per la festività del Santo Patrono:*

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato prestato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività;

b) in caso di prestazione di lavoro in tale giornata, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto a), la intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per le ore lavorate come in giorno feriale.

4) *Festività della Pasqua:*

Per quanto concerne la ricorrenza pasquale, in relazione alla particolare caratteristica di tale festività in via eccezionale, si conviene di corrispondere in coincidenza con essa l'importo di una giornata di intera retribuzione raggugiata ad otto ore.

Il trattamento stabilito ai comma 1, 2 e 3 verrà praticato anche qualora la festività coincida con una giornata domenicale o di riposo compensativo, che nel caso della festività del Santo Patrono verrà raggugiata alla retribuzione normale corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Allorchè due festività coincidano o insieme coincidano con la domenica, tale trattamento sarà praticato per ciascuna festività.

Il trattamento di cui al presente articolo per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolato sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

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

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

c) sospensione dal lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore.

Il trattamento stabilito nel presente articolo ai precedenti punti 2 e 3 non sarà viceversa corrisposto nei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Art. 23

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27-10-1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica raggugiata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori alle 8 ore giornalieri, la gratifica sarà raggugiata a 25 giornate della retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario giornaliero.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 24
PREMIO DI ANZIANITA'

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa azienda il decimo o il ventesimo anno di anzianità continuativa, sarà corrisposto « una tantum » un premio ragguagliato nel primo caso a 125 e nel secondo caso a 250 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa, e computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Nel caso in cui il lavoratore venga licenziato, non per motivi disciplinari, successivamente al compimento del nono o del diciannovesimo anno di anzianità, l'importo del premio di anzianità che gli sarebbe spettato al compimento del decimo o del ventesimo anno sarà versato dall'Azienda alla Cassa Mutua di Malattia.

Tuttavia, se la cessazione del servizio è causata dal decesso del lavoratore, oppure ha luogo quando questi ha già acquisito il diritto alla pensione legale di vecchiaia, il premio di cui al precedente comma sarà versato al lavoratore stesso od ai suoi aventi diritto anziché alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 25
INDENNITA' PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, è stabilito da apposito allegato al presente contratto di cui è parte integrante.

Art. 26
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90% della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: il nome, il cognome e qualifica professionale del lavoratore il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza assegni familiari

ecc.) e la elencazione delle trattenute. Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 27
RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 28
F E R I E

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sottoindicati:

- giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;
- giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 e fino ai 15 anni compiuti;
- giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Ai lavoratori addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario per il numero di giorni stabiliti per le varie anzianità nel presente articolo.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 17 che cadano in tal periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma settimo. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno ferie incompiute, sempreché non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 31.

A norma del 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27-10-1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Art. 29

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31-5-1941 sulla disciplina della materia (1).

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 12.

(1) 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 un 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 matrimonio, il periodo di congedo dovrà essere

Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di dodici giorni di intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo s'intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Per i giorni festivi di cui alla lettera b) dell'art. 17 e le festività infrasettimanali cadenti nei dodici giorni del periodo stabilito come congedo matrimoniale sarà corrisposto, in aggiunta al trattamento economico previsto per il congedo predetto, quello per le festività.

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 anche 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, nonché di ogni altra provvidenza in materia demografica.

Art. 3. — L'assegno per congedo matrimoniale spetta ai lavoratori occupati, esclusivamente quando gli stessi fruiscono 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 ai sensi dell'art. 11.

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, sempreché 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, sempreché 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 pure effettuato direttamente dalle sedi competenti dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale ai lavoratori che si trovano sotto le armi.

Per gli operai che, avvalendosi della norma prevista da contratto abbiano rinunciato al godimento di tutto o parte del periodo previsto come congedo matrimoniale percependo il relativo trattamento economico, la ricorrenza di una o più festività nel periodo relativo alla durata del congedo stesso non può implicare, nel caso in cui l'operaio presti la sua opera nel giorno della festività, la corresponsione di un trattamento economico complessivo per i vari titoli (congedo, festività, lavoro prestato) superiore alle due giornate di retribuzione.

Art. 30

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13-9-1946 n. 303 (1), a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 47 sull'indennità di licenziamento e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltreché alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

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) nonché 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 richiamo 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 del matrimonio presentato dai lavoratori che hanno fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

(1) Gazz. Uff. 20-11-1946 n. 264.

Art. 31

T R A S F E R T A

All'operaio in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera (comprensiva della indennità di contingenza) se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma d), assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate come straordinario.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

La indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 32

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonché delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, e per sé e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, l'indennità di trasferta di cui all'art. 31 punto d). In aggiunta gli deve essere corrisposta, se

celibe, una indennità di trasferimento, commisurata a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia una indennità commisurata a 30 giorni di retribuzione (indennità di contingenza compresa).

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dall'art. 47 della presente regolamentazione.

Chiarimenti a verbale.

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 33

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) sottopone il lavoratore a visita medica al momento della assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottopone — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese tra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

3) è tenuta a dotare i lavoratori di mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

4) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi d'igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 34

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi (1).

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 35 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 35 stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 35 è elevata come minimo a mesi dieci.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tal fine nello stabilimento.

Art. 35

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

(1) R. D. 17-8-1935 n. 1765 (Gazz. Uff. 14-10-1935 n. 240) — R. D. 15-12-1936 n. 2276 (Gazz. Uff. 22-1-1937 n. 17) — Regolamento per l'esecuzione dei D.D. sopra citati, approvato con R. D. 25-1-1937 n. 200 (Gazz. Uff. 10-3-1937 n. 58) e successive disposizioni modificative ed integrative.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 15 anni;
- 3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio nonché i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia. (1)

Art. 36

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26-8-1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni (2).

(1) L. 11-1-1943, n. 138 (Gazz. Uff. 3-4-1943, n. 77) - R. D. 6-5-1943, n. 400 (Gazz. Uff. 29-5-1943 n. 125) e successive disposizioni modificative ed integrative.

(2) Si riportano per esteso le norme della Legge 26-8-1950, n. 860.

TITOLO I Norme protettive

Art. 1. — Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici gestanti e puerpere che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro. (*omissis*)

Art. 2. — Con successiva legge sarà provveduto a dettare norme per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici addette ai servizi familiari e delle lavoratrici a domicilio che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri.

Alle lavoratrici di cui al precedente comma si applicano, intanto, le disposizioni di cui al titolo III della presente legge.

Art. 3. — Le lavoratrici di cui all'art. 1 non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 5, nonché fino a compimento di un anno di età del bambino.

Tale divieto non si applica nel caso:

a) di colpa da parte della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alle lavoratrici alle quali è applicabile il divieto stesso.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le lavoratrici alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma li-

Art. 4. — È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri, previsti dalle disposizioni vigenti, sino alla pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, le lavoratrici di cui all'art. 1 durante la gestazione, a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza, di cui agli articoli 3 e 31 della presente legge, e per tre mesi dopo il parto, e sino a sette mesi ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui al precedente comma.

Art. 5. — È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza se addette all'industria, e durante le otto settimane precedenti il parto se addette ai lavori agricoli; per tutte le altre categorie il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro viene fissato in sei settimane precedenti la data presunta del parto;

b) ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto;

c) durante otto settimane dopo il parto.

Art. 6. — L'ispettorato del Lavoro può disporre la estensione del periodo di assenza dal lavoro di cui alla lettera a) del precedente articolo per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane, quando ritiene sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro o ambientali possano essere pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.

Inoltre la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui alla lettera c) del precedente articolo, per un periodo di mesi sei, durante il quale le sarà conservato il posto a tutti gli effetti dell'anzianità.

Le disposizioni di cui al successivo art. 17 non si applicano durante il periodo di sei mesi di cui al precedente comma (1).

Art. 7. — Le lavoratrici, alle quali è applicabile il divieto di cui all'art. 5, nel caso di gravi complicanze della gestazione o per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, hanno facoltà di assentarsi dal lavoro dal giorno della presentazione del certificato medico di certa gravidanza, previo controllo dell'ispettorato del lavoro.

Art. 8. — Alle lavoratrici di cui all'art. 1 spetta l'assistenza di parto dell'Istituto presso il quale sono assicurate per il trattamento di malattia, anche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purché la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente.

Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'Istituto presso il quale sono assicurate. L'ispettorato del lavoro ha facoltà di controllo.

Art. 9. — Il datore di lavoro deve dare alle lavoratrici madri soggette al divieto previsto dall'art. 5 e che allattano direttamente i propri bambini, per un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata per provvedere all'allattamento.

Detti riposi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli. Essi hanno la durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto per la donna di uscire dall'azienda quando

(1) Così modificato con Legge 23 maggio 1951, n. 394, (Gazz. Uff. 15 giugno 1951, n. 134).

mitatamente al periodo antecedente al parto, l'indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Il datore di lavoro non abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido di cui all'art. 11, oppure gli stessi siano ubicati fuori dell'azienda, oppure quando l'orario di inizio e di cessazione del lavoro non consenta di trasportare il bambino nella camera di allattamento o nell'asilo nido.

Quando invece il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento e l'asilo nido, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, ed in tal caso la donna non ha diritto di uscire dall'azienda.

Art. 10. — I periodi di riposo per l'allattamento si reputano ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Art. 11. — È fatto obbligo al datore di lavoro di istituire una camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro per tutti i figli delle lavoratrici dipendenti, quando nell'azienda siano occupate almeno trenta donne coniugate di età non superiore ai 50 anni.

L'Ispettorato del lavoro può disporre, in sostituzione della camera di allattamento, che il datore di lavoro provveda ad istituire nelle adiacenze dei locali di lavoro un asilo nido per l'allattamento, l'alimentazione e la custodia dei bambini, di età non superiore ai tre anni, delle lavoratrici dipendenti e può inoltre promuovere l'istituzione di asili nido interaziendali convenientemente ubicati.

L'Ispettorato del lavoro può esonerare il datore di lavoro dall'obbligo dell'istituzione della camera di allattamento e dell'asilo nido quando lo stesso datore partecipi alla istituzione o al finanziamento di asili nido interaziendali in luoghi convenienti per le lavoratrici dipendenti. L'esonero suddetto può concedersi anche quando le lavoratrici possono usufruire di asili gestiti e diretti da Enti di assistenza, a condizione che il datore di lavoro contribuisca al finanziamento degli stessi. (omissis).

Art. 12. — La camera di allattamento deve rispondere alle norme igieniche, essere convenientemente arredata e tenuta in istato di scrupolosa pulizia e provvista di acqua.

Alla camera di allattamento deve essere adibito personale idoneo per la custodia dei bambini durante le ore di lavoro delle madri.

Art. 13. — Gli asili nido, oltre a rispondere alle norme relative alla tutela dell'infanzia, devono essere tecnicamente attrezzati per assicurare la custodia dei bambini durante l'orario di lavoro delle madri, secondo le disposizioni che saranno impartite dall'Ispettorato del lavoro. Agli asili nido deve essere adibito personale in possesso dei requisiti didattici per l'assistenza e l'educazione della prima infanzia.

TITOLO II.

Trattamento economico

Art. 14. — Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli articoli 5 e 6 della presente legge, deve essere computato nell'anzianità di servizio ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie.

Art. 15. — In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente art. 3, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Art. 16. — La ripresa del lavoro, da parte della donna che sia stata assente in virtù delle disposizioni della presente legge, determina di diritto lo scioglimento, senza eventuale preavviso ed indennità, del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del suo servizio.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e per puerperio avvenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 35 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

Art. 17. — Le lavoratrici delle imprese industriali, (omissis) hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 5 e 6 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Le indennità, di cui al precedente comma, sono corrisposte:

a) dalle competenti gestioni dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, per le lavoratrici per le quali in caso di malattia è dovuta l'indennità relativa dall'Istituto medesimo;

b) direttamente ed a proprio carico, dal datore di lavoro per le lavoratrici che non hanno diritto, in caso di malattia, al trattamento economico da parte dell'Istituto suddetto.

L'indennità giornaliera è corrisposta con gli stessi criteri con cui vengono corrisposte le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

I periodi di malattia determinata da gravidanza o puerperio non sono computabili agli effetti della durata prevista da leggi da regolamenti o da contratti per il trattamento normale di malattia. (omissis)

Art. 18. — Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste dall'articolo precedente si intende per retribuzione:

a) per quanto riguarda le operaie, la retribuzione media globale giornaliera per otto ore, percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza;

b) per quanto riguarda le impiegate, l'importo totale della retribuzione nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Art. 19. — Le indennità di cui all'art. 17. sono corrisposte anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di interdizione del lavoro previsti dagli articoli 5 e 6 della presente legge.

Art. 20. — Alle lavoratrici che si avvalgano della facoltà di cui all'art. 7 della presente legge è dovuto il trattamento economico normale stabilito in caso di malattia per il periodo non rientrante in quello di interdizione del lavoro precedente il parto.

Art. 21. — L'aborto spontaneo o terapeutico, escluso quello procurato, è considerato a tutti gli effetti come malattia prodotta dallo stato di gravidanza o di puerperio.

Art. 22. — (omissis).

Art. 23. — Per la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 17, lettera a), e 22 della presente legge, è dovuto dai datori di lavoro all'Istituto nazionale assicurazione malattie, in aggiunta ai contributi previsti dalla tabella allegata ai decreti legislativi 9 aprile 1946 n. 212 e 19 aprile 1946, n. 213 e successive modificazioni, e 31 ottobre 1947, n. 1304, e con l'osservanza delle norme vigenti per il calcolo dei contributi stessi, un contributo supplementare nella seguente misura:

a) per il settore dell'industria, dello 0,53 per cento sulla retribuzione; (omissis).

Il contributo supplementare di cui al comma precedente può essere modificato con la procedura stabilita per le variazioni delle tabelle predette, fermo restando quanto disposto dall'art. 2. della legge 22 novembre 1949, n. 861.

Analogo contributo dovrà essere versato agli altri Istituti assicuratori presso cui i datori di lavoro versano i contributi per l'assicurazione di malattia.

Riguardo ai versamenti del contributo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Art. 24. — L'assicurazione per la nuzialità e natalità, istituita con regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito in legge 6 luglio 1939, n. 1272, è soppressa a decorrere dal 1° gennaio 1951.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

A partire dalla stessa data il relativo contributo previsto dalle tabelle A, B, C, D ed E allegate al regio decreto-legge citato, è dovuto a favore dell'Ente nazionale assistenza orfani lavoratori italiani.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale continuerà ad effettuare la riscossione del contributo predetto con i sistemi di accertamento e di riscossione attualmente in vigore e ne verserà l'importo, senza carico di spesa, all'Ente nazionale assistenza orfani lavoratori italiani, secondo modalità da convenirsi fra i due Istituti (1).

TITOLO III.

*Disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio
e per le addette ai servizi familiari.*

(...omissis...)

TITOLO IV.

Disposizioni varie e penali.

Art. 30. — I benefici previsti dalla presente legge assorbono fino alla concorrenza il trattamento stabilito per il caso di gravidanza, di puerperio e di allattamento da contratti collettivi di lavoro, salvo restando, in caso di condizioni più favorevoli, il maggiore beneficio rispetto ai benefici predetti.

Art. 31. — Il certificato medico di gravidanza indica la data presunta del parto e fa stato a tale riguardo, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Le norme occorrenti per la regolamentazione del certificato predetto e dei certificati medici necessari per l'applicazione della presente legge saranno emanate dal regolamento.

Art. 32. — Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della presente legge sono esenti da tassa da bollo e registro e devono essere rilasciati senza alcuna spesa.

Art. 33. — I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della presente legge sono puniti:

a) con l'ammenda da lire 5.000 a lire 50.000 per ciascuna delle donne addette al lavoro e alle quali si riferisce la contravvenzione per le violazioni agli articoli 4, 5 e 6 nel caso di rifiuto, opposizione od ostacolo all'esercizio del diritto di assenza dal lavoro previsto dall'art. 7;

b) con l'ammenda da L. 10.000 a L. 100.000 per le contravvenzioni agli art. 3, 9, 10 e 11;

c) con l'ammenda da L. 5.000 a L. 30.000 per le contravvenzioni agli articoli 12 e 13.

Art. 34. — Dall'entrata in vigore della presente legge è abrogato il regio decreto-legge 22 marzo 1934, n. 654, sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Art. 35. — Col regolamento che sarà approvato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentito il Consiglio di Stato, saranno emanate le norme occorrenti per l'applicazione della presente legge, entro due mesi dalla data di pubblicazione della legge stessa (2).

Per le contravvenzioni alle norme del regolamento può essere stabilita nel regolamento stesso la pena dell'ammenda fino a lire 30.000.

Art. 36. — La presente legge entra in vigore due mesi dopo la data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, ad eccezione dell'art. 23, che entra in vigore dall'inizio del primo periodo di paga successivo alla data predetta.

(1) Così modificato con Legge 15 novembre 1952, n. 1904.

(2) Regolamento approvato con D.P.R. 21 maggio 1953, n. 558, e pubblicato nella Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184.

Art. 37

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 38

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

— il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

— il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 39

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro: in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 40
ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata, o ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termine degli articoli, 43, 44 e 45.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia), è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento: in tal caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 41
CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve fare richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 2 della parte comune.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 42
VISITA DI INVENTARIO E CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione venisse fatta a verifica

degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatagli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 43
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 della parte comune, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;
- 3) ammonizione scritta;
- 4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
- 5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore, devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 44
MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 40 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto;
- e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno per l'azienda stessa;
- f) che per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scrittura o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 45

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 44 sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto f) dell'art. 44 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda stessa;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano stati già comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 44.

2) senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

- b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
- d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;
- e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;
- f) recidiva nella colpa di cui al punto f) dell'art. 44 qualora vi sia dolo.

Art. 46

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 45 e le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di 6 giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiori.

L'azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

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

Art. 47

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi dell'art. 45 l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata a:

- a) giorni 6 (48 ore) per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;
- b) giorni 10 (80 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 anni e fino ai 10 anni;
- c) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 anni e fino ai 18 anni;
- d) giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni;

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

Le misure dell'indennità di cui al comma 1° si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dall'1-1-1947 e sono calcolate in base all'intera retribuzione (paga, più indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento).

Per quanto riguarda l'anzianità maturata dal lavoratore anteriormente all'1-1-1947, al numero di giorni di indennità di licenziamento spettantigli

in applicazione del precedente contratto nazionale 19 dicembre 1939, (1) si aggiunge un giorno per ogni anno intero di anzianità ininterrotta e l'indennità è calcolata sull'intera retribuzione (paga, più indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento).

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la media di guadagno realizzata negli ultimi tre mesi.

Chiarimento a verbale.

La norma di cui al comma terzo circa la data di applicazione delle nuove misure dell'indennità di licenziamento (1-1-1947), deve essere interpretata nel senso che da tale data in poi al lavoratore licenziato afferisce la misura relativa alla anzianità ininterrotta considerata dal giorno dell'assunzione.

Art. 48

INDENNITA' IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50% per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre 10 anni.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

(1) Si riporta il testo del 1° e 2° comma dell'art. 22 (indennità di licenziamento) del C.C.N.L. 19 dicembre 1939:

« Art. 22. — In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 39, il lavoratore avrà
a) fino al quarto anno compiuto di anzianità ininterrotta: due giornate di paga diritto, dopo compiuto il primo anno di anzianità, alla seguente indennità: (16 ore) per ogni anno;

b) dal 5° al 15° anno compiuto di anzianità ininterrotta: 3 giorni di paga (24 ore) per ogni anno;

c) per ogni anno di anzianità ininterrotta successivo al 15°: 4 giorni (32 ore di paga).

Le maggiori indennità di cui alle lettere b) e c) non saranno corrisposte per l'anzianità già maturata al 1° luglio 1929; però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto alla maggiore indennità di cui alle lettere b) e c) per il periodo successivo alla data stessa ».

(omissis)

Art. 49

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 50

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE
NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

- indennità di zona malarica;
- trattenute per risarcimento danni;
- liquidazione delle indennità in caso di morte;
- certificato di lavoro;
- restituzione dei documenti di lavoro;
- lavoro effettuato in turni avvicendati.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

- regolamento interno;
- reclami e controversie;
- Commissioni Interne;
- permessi per cariche sindacali;
- aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
- abrogazione dei precedenti contratti - opzione;
- condizioni di miglior favore;
- decorrenza e durata.

Allegato n. 1

(Art. 11 della regolamentazione per gli operai)

**DISPOSIZIONI DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI
O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA**

Per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati nei sottoindicati gruppi.

GRUPPO A (operai specializzati) — Vi appartengono: autisti meccanici con patente di terzo grado e con mansioni relative, motoscafisti, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di specializzazione.

GRUPPO B (operai qualificati) — Vi appartengono: infermieri, autisti non meccanici per servizio fuori stabilimento, guardie diurne, addetti permanentemente ai servizi antincendi, portieri principali ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di qualificazione.

GRUPPO C (manovali specializzati) — Vi appartengono: portieri in genere, addetti alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche, uscieri ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che non richiedano specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

GRUPPO D (manovali comuni) — Vi appartengono: cavallanti, carrettieri, stallieri, inservienti, custodi e addetti a servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a deposito biciclette, ecc.

Le prime otto ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale base salariale, la 9^a e la 10^a ora ciascuno retribuite con la paga oraria ridotta del 50 per cento.

Per i guardiani notturni (Gruppo B), fermo quanto al precedente comma, in considerazione della particolare caratteristica del lavoro dei guardiani che prestano servizio esclusivamente di notte, viene riconosciuta una maggiore paga di lire 100 giornaliere per i vari orari (8, 9, 10 ore).

Il lavoro prestato oltre la 10^a ora sarà compensato in base alla paga oraria maggiorata della percentuale di straordinario di cui all'rt. 18. L'indennità di contingenza per gli operai regolati dal presente allegato è ragguagliata ad un orario di 10 ore o a quel maggiore orario previsto dal primo comma.

Tuttavia allorquando 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 dagli operai in questione deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Le disposizioni di cui al presente allegato si applicano a partire dal 16 ottobre 1954.

Allegato N. 2

**TABELLE DEI MINIMI SALARIALI
OPERAI UOMINI E DONNE
IN VIGORE DAL 16-10-1954**

OPERAI - UOMINI - Minimi salariali orari in vigore dal 16-10-1954

| ZONA | Operaio specializz. | | | Operaio qualificato | | | | Manovale specializzato | | | | Manovale comune | | | |
|---|---------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------|------------------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|
| | Sup. 20 anni | 18-20 anni | 16-18 anni | Sup. 20 anni | 18-20 anni | 16-18 anni | inf. 16 anni | Sup. 20 anni | 18-20 anni | 16-18 anni | inf. 16 anni | Sup. 20 anni | 18-20 anni | 16-18 anni | inf. 16 anni |
| | ZONA ZERO | | | | | | | | | | | | | | |
| Milano | 185,00 | 179,90 | 159,20 | 166,10 | 161,20 | 141,60 | 117,20 | 157,30 | 146,80 | 115,90 | 91,20 | 147,50 | 137,80 | 108,90 | 75,70 |
| Torino | 181,00 | 175,90 | 155,70 | 162,50 | 157,70 | 138,50 | 114,60 | 153,80 | 143,60 | 113,30 | 89,20 | 144,30 | 134,75 | 106,50 | 74,00 |
| Genova (a) | 179,40 | 174,30 | 154,30 | 161,00 | 156,30 | 137,30 | 113,60 | 152,40 | 142,30 | 112,30 | 88,40 | 143,00 | 133,60 | 105,60 | 73,40 |
| ZONA 1 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Como, Firenze, Roma | 178,50 | 173,60 | 153,60 | 160,30 | 155,60 | 136,70 | 113,10 | 151,80 | 141,70 | 111,80 | 88,00 | 142,40 | 133,00 | 105,10 | 73,10 |
| extra: Varese | 180,50 | 175,50 | 155,30 | 162,10 | 157,30 | 138,20 | 114,30 | 153,40 | 143,20 | 113,00 | 89,00 | 144,00 | 134,40 | 106,20 | 73,90 |
| ZONA 2 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pavia, Pisa | 172,00 | 167,20 | 148,00 | 154,50 | 150,00 | 131,70 | 108,90 | 146,20 | 136,50 | 107,70 | 84,80 | 137,20 | 128,10 | 101,30 | 70,40 |
| extra: Crema | 183,20 | 178,10 | 157,60 | 164,50 | 159,70 | 140,30 | 116,00 | 155,80 | 145,40 | 114,70 | 90,30 | 146,10 | 136,50 | 107,80 | 75,00 |
| Sondrio | 177,40 | 172,50 | 152,70 | 159,30 | 154,70 | 135,80 | 112,30 | 150,80 | 140,80 | 111,10 | 87,40 | 141,50 | 132,20 | 104,40 | 72,70 |
| Trieste | 173,40 | 168,50 | 149,10 | 155,70 | 151,10 | 132,70 | 109,80 | 147,40 | 137,50 | 108,50 | 85,40 | 138,20 | 129,10 | 102,00 | 70,90 |
| Verbania | 175,00 | 170,10 | 150,60 | 157,20 | 152,50 | 134,00 | 110,80 | 148,80 | 138,90 | 109,60 | 86,30 | 139,60 | 130,30 | 103,00 | 71,60 |
| ZONA 3 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trento, Venezia, Vercelli | 168,80 | 164,10 | 145,30 | 151,60 | 147,10 | 129,20 | 106,90 | 143,50 | 133,90 | 105,70 | 83,20 | 134,60 | 125,70 | 99,30 | 69,10 |
| extra: Biella | 180,50 | 175,50 | 155,30 | 162,10 | 157,40 | 138,20 | 114,40 | 153,50 | 143,30 | 113,10 | 89,00 | 144,00 | 134,50 | 106,30 | 73,90 |
| ZONA 4 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza | 166,30 | 161,70 | 143,10 | 149,00 | 144,70 | 127,10 | 105,10 | 141,00 | 131,60 | 103,90 | 81,80 | 132,00 | 123,30 | 97,40 | 67,80 |
| ZONA 5 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Pia- | | | | | | | | | | | | | | | |
| cenza, Reggio Emilia | 162,70 | 158,20 | 140,00 | 145,30 | 141,10 | 123,90 | 102,50 | 137,10 | 128,00 | 101,00 | 79,50 | 128,10 | 119,70 | 94,60 | 65,80 |
| ZONA 6 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine | 161,10 | 156,60 | 138,60 | 143,90 | 139,60 | 122,60 | 101,40 | 135,70 | 126,70 | 100,00 | 78,70 | 127,80 | 118,50 | 93,60 | 65,10 |
| ZONA 7 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso | 157,40 | 153,00 | 135,50 | 140,50 | 136,40 | 119,80 | 99,10 | 132,50 | 123,70 | 97,60 | 76,80 | 123,50 | 115,30 | 91,20 | 63,40 |
| ZONA 8 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni | 154,20 | 149,90 | 132,60 | 137,60 | 133,60 | 117,30 | 97,00 | 129,70 | 121,10 | 95,50 | 75,20 | 120,90 | 112,90 | 89,30 | 62,00 |
| extra: Valdarno | 159,50 | 155,00 | 137,20 | 142,40 | 138,20 | 121,30 | 100,40 | 134,30 | 125,40 | 98,90 | 77,90 | 125,10 | 116,80 | 92,30 | 64,20 |
| ZONA 9 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, | | | | | | | | | | | | | | | |
| Viterbo | 148,60 | 144,40 | 127,90 | 131,30 | 127,40 | 112,00 | 92,60 | 123,70 | 115,50 | 91,10 | 71,80 | 115,20 | 107,60 | 85,00 | 59,10 |
| extra: Ascoli Piceno | 149,80 | 145,60 | 128,80 | 132,30 | 128,40 | 112,80 | 93,30 | 124,70 | 116,40 | 91,80 | 72,30 | 116,10 | 108,40 | 85,70 | 59,60 |
| ZONA 10 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, | | | | | | | | | | | | | | | |
| Teramo | 143,70 | 139,70 | 123,60 | 127,10 | 123,40 | 108,40 | 87,70 | 119,40 | 111,50 | 87,90 | 69,20 | 110,50 | 103,20 | 81,60 | 56,80 |
| ZONA 11 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Sira- | | | | | | | | | | | | | | | |
| cusa, Trapani | 138,60 | 134,80 | 119,30 | 122,60 | 119,10 | 104,60 | 86,50 | 115,20 | 107,50 | 84,90 | 66,80 | 106,60 | 99,60 | 78,80 | 54,70 |
| ZONA 12 ^a | | | | | | | | | | | | | | | |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria | 131,20 | 127,60 | 113,00 | 116,10 | 112,70 | 99,00 | 81,90 | 109,00 | 101,80 | 80,30 | 63,20 | 101,00 | 94,30 | 74,50 | 51,80 |

(a) Cifre comprensive dell'ex-quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

N. B. - Per quanto riguarda i minimi salariali delle provincie siciliane vedere a pag. 107.

OPERAI - DONNE - Minimi

salariali orari in vigore dal 16-10-1954

| ZONA | 1 ^a Categoria | | | | 2 ^a Categoria | | | | 3 ^a Categoria | | | |
|--|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| | Sup. 20 anni | 18 - 20 anni | 16 - 18 anni | Inf. 16 anni | Sup. 20 anni | 18 - 20 anni | 16 - 18 anni | Inf. 16 anni | Sup. 20 anni | 18-20 anni | 16-18 anni | Inf. 16 anni |
| ZONA ZERO | | | | | | | | | | | | |
| Milano | 139,60 | 116,90 | 110,10 | 97,40 | 132,10 | 110,70 | 98,20 | 85,30 | 123,90 | 104,30 | 93,10 | 74,60 |
| Torino | 136,50 | 114,30 | 107,70 | 95,30 | 129,20 | 108,20 | 96,00 | 83,50 | 121,20 | 102,00 | 91,10 | 72,90 |
| Genova (α) | 135,30 | 113,30 | 106,70 | 94,40 | 128,00 | 107,30 | 95,20 | 82,70 | 120,20 | 101,20 | 90,30 | 72,30 |
| ZONA 1^a | | | | | | | | | | | | |
| Como, Firenze, Roma | 134,70 | 112,80 | 106,20 | 94,00 | 127,40 | 106,80 | 94,70 | 82,30 | 119,60 | 100,70 | 89,90 | 71,90 |
| extra: Varese | 136,20 | 114,00 | 107,40 | 95,00 | 128,80 | 108,00 | 95,70 | 83,20 | 120,90 | 101,80 | 90,90 | 72,70 |
| ZONA 2^a | | | | | | | | | | | | |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa | 129,80 | 108,70 | 102,30 | 90,60 | 122,80 | 102,90 | 91,30 | 79,30 | 115,20 | 97,00 | 86,60 | 69,30 |
| extra: Crema | 138,20 | 115,70 | 109,00 | 96,50 | 130,80 | 109,60 | 97,20 | 84,50 | 122,70 | 103,30 | 92,20 | 73,80 |
| Sondrio | 133,90 | 112,10 | 105,60 | 93,40 | 126,60 | 106,10 | 94,10 | 81,80 | 118,90 | 100,10 | 89,30 | 71,50 |
| Trieste | 130,80 | 109,50 | 103,10 | 91,30 | 123,70 | 103,70 | 91,90 | 79,90 | 116,10 | 97,70 | 87,20 | 69,90 |
| Verbania | 132,10 | 110,50 | 104,10 | 92,20 | 124,90 | 104,70 | 92,80 | 80,70 | 117,30 | 98,70 | 88,10 | 70,50 |
| ZONA 3^a | | | | | | | | | | | | |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfal- cone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli . extra: Biella | 127,30 | 106,60 | 100,40 | 88,80 | 120,50 | 101,00 | 89,50 | 77,80 | 113,10 | 95,20 | 85,00 | 68,00 |
| | 136,20 | 114,00 | 107,40 | 95,10 | 128,90 | 108,00 | 95,80 | 83,30 | 121,00 | 101,80 | 90,90 | 72,70 |
| ZONA 4^a | | | | | | | | | | | | |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Ve- rona, Vicenza | 125,20 | 104,80 | 98,80 | 87,40 | 118,40 | 99,20 | 88,00 | 76,50 | 110,90 | 93,30 | 83,30 | 66,70 |
| ZONA 5^a | | | | | | | | | | | | |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Na- poli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia . . . | 122,10 | 102,20 | 96,30 | 85,20 | 115,10 | 96,50 | 85,50 | 74,40 | 107,60 | 90,60 | 80,90 | 64,70 |
| ZONA 6^a | | | | | | | | | | | | |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine . . . | 120,80 | 101,20 | 95,30 | 84,30 | 113,90 | 95,50 | 84,70 | 73,60 | 106,50 | 89,70 | 80,00 | 64,10 |
| ZONA 7^a | | | | | | | | | | | | |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Ro- vigo, Siena, Treviso | 118,10 | 98,80 | 93,10 | 82,40 | 111,30 | 93,20 | 82,70 | 71,90 | 103,70 | 87,30 | 77,90 | 62,40 |
| ZONA 8^a | | | | | | | | | | | | |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Ta- ranto, Terni | 115,60 | 96,80 | 91,20 | 80,70 | 108,90 | 91,30 | 80,90 | 70,40 | 101,60 | 85,50 | 76,30 | 61,10 |
| extra: Valdarno | 119,60 | 100,10 | 94,30 | 83,50 | 112,80 | 94,50 | 83,80 | 72,90 | 105,10 | 88,40 | 79,00 | 63,20 |
| ZONA 9^a | | | | | | | | | | | | |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messi- na, Pesaro, Rieti, Viterbo | 110,30 | 92,40 | 87,00 | 77,00 | 103,90 | 87,10 | 77,20 | 67,10 | 96,80 | 81,40 | 72,70 | 58,20 |
| extra: Ascoli Piceno | 111,20 | 93,10 | 87,70 | 77,60 | 104,70 | 87,80 | 77,80 | 67,60 | 97,50 | 82,10 | 73,30 | 58,70 |
| ZONA 10^a | | | | | | | | | | | | |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'A- quila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo | 106,80 | 89,40 | 84,20 | 74,60 | 100,20 | 84,00 | 74,50 | 64,80 | 92,90 | 78,20 | 69,80 | 55,90 |
| ZONA 11^a | | | | | | | | | | | | |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Poten- za, Ragusa, Siracusa, Trapani | 103,10 | 86,30 | 81,30 | 71,90 | 96,70 | 81,10 | 71,90 | 62,50 | 89,60 | 75,40 | 67,30 | 53,90 |
| ZONA 12^a | | | | | | | | | | | | |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria . . . | 97,50 | 81,70 | 76,90 | 68,10 | 91,60 | 76,70 | 68,00 | 59,10 | 84,80 | 71,40 | 63,70 | 51,00 |

(α) Cifre comprensive dell'ex-quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

N. B. - Per quanto riguarda i minimi salariali delle provincie siciliane vedere a pag. 107.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE

Art. 1

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, semprechè in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere, per analogia, equivalenti a quelle della prima parte del presente punto b);

restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia, regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specificate nell'art. 1 comporti:

— per il punto a) una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura o per la loro difficoltà o delicatezza.

— per il punto b) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza o responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Art. 3

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova pre-stabilito: qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE
DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della collegata regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 7, 21, 22 e 24.

Art. 5

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi; per quanto riguarda poi la indennità di licenziamento competente per la predetta anzianità di servizio, si fa luogo a miglioramenti che sono stabiliti dal successivo art. 34.

All'operaio che, successivamente alla data di applicazione della presente regolamentazione, venga passato alla qualifica in questione e nei cui confronti si interrompa, quindi, il decorso del primo e del secondo decennio di

continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo premio di anzianità di cui all'art. 24 della collegata regolamentazione operai, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio interrotto, indipendentemente dallo avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti decimi dell'importo del corrispondente premio per gli operai per quanti sono gli anni interi di servizio che nel decennio interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dal precitato art. 24 della collegata regolamentazione operai, resta stabilito che la corresponsione di cui al 3° comma ed alle successive norme transitorie assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norma transitoria all'art. 5.

Al lavoratore nei cui confronti — all'atto del passaggio alle ex categorie speciali, avvenuto antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione ed ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23-5-1946 per il Centro-Sud) — sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, è riconosciuta convenzionalmente una anzianità quale operaio secondo le norme previste in ogni singolo istituto della stessa presente regolamentazione; per quanto concerne poi la già liquidata indennità di licenziamento si provvede invece con apposita norma transitoria del successivo art. 34.

Chiarimento a verbale all'art. 5

Le parti stipulanti si danno atto che la disposizione dell'art. 5 è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 24 del contratto operai, per cui il diritto al premio di anzianità si concreta solo alla scadenza dell'intero termine e non è frazionabile in rapporto a minori anzianità di servizio.

Art. 6

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore, al quale vengano affidate mansioni pertinenti ai due gradi di cui alla presente regolamentazione, è riconosciuto il grado corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 7

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità

Qualifiche Speciali

ed attitudine e comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Però il lavoratore, che per almeno 45 giorni continuativi disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado tranne che si trovi nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 8

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge (1), mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 9

POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sotto indicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcun compenso.

Per le esclusioni e le deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 14 della collegata regolamentazione operai.

Art. 10

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge (2), il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

(1) L. 26-4-1934, n. 653 (Gazz. Uff. 27-4-1934, n. 99 str.).

(2) L. 22-2-1934, n. 370 (Gazz. Uff. 17-3-1934, n. 65) e relativa tabella approvata con D.M. 22-6-1935 (Gazz. Uff. 12-7-1935, n. 161).

Art. 11

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 10;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le quattordici seguenti festività:

Capo d'Anno; 6 gennaio (Epifania); 19 marzo (S. Giuseppe); Ascensione; Corpus Domini; 29 giugno (SS. Pietro e Paolo); 15 agosto (Assunzione); 1° novembre (Ognissanti); 8 dicembre (Immacolata Concezione); 25 dicembre (Natale); 26 dicembre (S. Stefano); il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento; il giorno di Pasqua; il lunedì dopo Pasqua.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere b) e c), eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 17) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo diretto tra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere b) e c) insieme coincidano con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto lo importo di una giornata di intera retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con una delle festività di cui alle lettere b) e c), è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 17) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo fra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire altre festività oltre le quattordici sopra elencate od in luogo di taluna di esse, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato e variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera a) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'art. 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere b) e c) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO
ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 della collegata regolamentazione operaia, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle festività infrasettimanali e nazionali. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello preterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

| | |
|--|-----|
| 1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la 1 ^a ora | 25% |
| ore successive | 35% |
| 2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi | 50% |
| 3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati | 50% |
| 4) lavoro effettuato in turni avvicendati - turni diurni | 4% |
| turni notturni | 25% |
| 5) lavoro straordinario festivo | 70% |
| 6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) 1 ^a ora | 60% |
| ore successive | 75% |

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui al primo comma del presente articolo sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 17 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26-4-1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), mentre non può dar luogo alla riduzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto 4) del presente articolo per i turni diurni.

Art. 13

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) retribuzione fissa mensile (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita contingenza e terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) eventuali premi;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Il minimo mensile, afferente a ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale, è riportato nell'allegata tabella, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 15

COMPENSO SPECIALE

Fermo restando quanto previsto agli articoli 10 e 14 della parte prima, per quanto attiene all'orario di lavoro e alla disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato, al lavoratore avente la qualifica speciale sarà corrisposta per ogni ora di lavoro effettivamente compiuto oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, una quota oraria (1/180) del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza.

Al lavoratore al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario

stesso oltre i limiti normali, le quote orarie verranno corrisposte per le ore di effettiva prestazione oltre le 48 settimanali e fino alla 60 e commisurate ad 1/270 del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza per un massimo di sei quote orarie risultanti dal calcolo anzidetto.

Nel caso di effettuazione di orari difformi nelle varie settimane, verrà considerato, agli effetti del presente articolo, l'orario medio settimanale prestato nel ciclo di variazione dell'orario stesso.

Art. 16

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Tale aliquota è calcolata sul minimo mensile contrattuale del grado cui appartiene il lavoratore, aumentato della relativa indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Però gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo e nell'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di grado.

Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal primo gennaio successivo.

In caso di passaggio al grado superiore sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel grado di provenienza.

Nel caso di variazione del minimo contrattuale mensile di tale grado l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolandolo percentualmente sul nuovo minimo contrattuale, mentre al termine di ogni anno solare l'importo stesso sarà rivalutato in relazione alle variazioni dell'indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno stesso.

Sempre nel caso di passaggio al grado superiore, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio stesso sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nel nuovo grado.

Norme transitorie.

1) Al lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto all'appartenenza alle ex categorie speciali ai sensi degli accordi inter-

confederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro Sud) è riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire al 1-1-1937.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nell'ipotesi in cui l'azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica, abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione della indennità di licenziamento.

2) Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

| | ex 1 ^a zona | | ex 2 ^a zona | | ex 3 ^a zona | | ex 4 ^o zona | |
|------------------|------------------------|-------|------------------------|-------|------------------------|-------|------------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| I Categ. | | | | | | | | |
| Sup. 21 a. | 1.690 | 1.435 | 1.645 | 1.410 | 1.600 | 1.370 | 1.575 | 1.370 |
| 20-21 a. | 1.440 | 1.200 | 1.400 | 1.175 | 1.380 | 1.160 | 1.350 | 1.140 |
| inf. 20 a. | 1.430 | 1.140 | 1.396 | 1.100 | 1.365 | 1.090 | 1.340 | 1.070 |
| II Categ. | | | | | | | | |
| Sup. 21 a. | 1.135 | 980 | 1.110 | 955 | 1.085 | 930 | 1.065 | 920 |
| 21 anni | 1.055 | 900 | 1.035 | 880 | 1.015 | 865 | 1.000 | 850 |
| 20 » | 1.050 | 890 | 1.030 | 875 | 1.010 | 860 | 995 | 845 |
| 19 » | 930 | 750 | 910 | 735 | 900 | 720 | 880 | 705 |
| 18 » | 885 | 715 | 860 | 700 | 850 | 685 | 835 | 670 |
| 16-17 a. | 740 | 630 | 725 | 615 | 710 | 605 | 700 | 600 |
| inf. 16 a. | 655 | 580 | 640 | 565 | 625 | 555 | 615 | 545 |

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria la misura delle predette quote va riferita al grado cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità. Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 17

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 180 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai numeri 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 18

TREDICESIMA MENSILITA'

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, nell'occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi

dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 19

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, nel caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti Autorità, la retribuzione mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 20

INDENNITA' PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito allegato al presente contratto, di cui fa parte integrante.

Art. 21

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 26 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 22

F E R I E

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;
- giorni 20 per gli aventi anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni compiuti;
- giorni 25 per gli aventi anzianità oltre i 10 e fino ai 20 anni compiuti;
- giorni 30 per gli aventi anzianità oltre i 20 anni compiuti.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dal precedente art. 11 che cadono in tal periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel quale caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 26.

Art. 23

P E R M E S S I

Semprechè vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso di familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 24

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 (1), sulla disciplina della materia.

(1) Riportato a pag. 2.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 15. Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di giorni 15 di intera retribuzione, qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza del nuovo trattamento interconfederale.

Art. 25

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge alle quali si fa rimando per la relativa disciplina (1). Il periodo trascorso in servizio militare è computato agli effetti dell'indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il trattamento per detto caso è quello previsto dall'art. 2 della legge 10 giugno 1940 numero 653 (legge sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi) (2).

Terminato il servizio militare, tanto di leva quanto di richiamo, il lavoratore deve presentarsi all'azienda nel termine di 30 giorni per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Art. 26

T R A S F E R T A

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio, con i normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla II classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per lo espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13 se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione.

(1) D.L. del C.P.S. 13-9-1946 n. 303 (Gazz. Uff. 20-11-1946 n. 264).

(2) Gazz. Uff. 28-6-1940, n. 151.

Il trattamento di cui al comma d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altra località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera d) viene corrisposta dopo il primo mese nella misura del 35% e dopo il secondo mese nella misura del 20%.

La indennità di cui alla lettera d) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 27

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonché delle spese per il trasporto delle masserizie. Al lavoratore ed ai familiari di cui sopra è consentito che i viaggi in ferrovia siano effettuati in seconda classe.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio e per sé e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferita di cui all'art. 26.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Chiarimento a verbale.

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 28

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi (1).

Ogni infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perché questi ne informi la direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 29 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionale, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 29 stabilito.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello Stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tal fine nello stabilimento.

Art. 29

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionali che non professionali e sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza), è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

(1) R.D. 17-8-1935, n. 1765 (Gazz. Uff. 14-10-1935, n. 240) — R.D. 15-12-1936, n. 2276 (Gazz. Uff. 22-1-1937, n. 17) — Regolamento per la esecuzione dei decreti sopra citati approvato con R.D. 25-1-1937, n. 200 (Gazz. Uff. 10-3-1937, n. 58) e successive disposizioni modificative ed integrative.

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre, durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi due mesi e alla metà di essa per gli altri quattro successivi mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi ed alla metà di essa per i successivi otto mesi.

Superando il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23-5-1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo (1).

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che nelle evenienze in questione compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assicurative.

Art. 30

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni l'azienda può concedere, alla scadenza del periodo di conservazione del posto di cui al precedente art. 29 una aspettativa per malattia fino a tre mesi, la quale è successivamente prorogabile sino ad un massimo di altri tre mesi nel caso di ulteriori documentate necessità convalescenziarie.

L'aspettativa concessa a norma del comma precedente non comporta alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Art. 31

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26-8-1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modifiche (2).

(1) L. 11-1-1943, n. 138 (Gazz. Uff. 3-4-1943, n. 77) — R.D. 6-5-1943, n. 400 (Gazz. Uff. 29-5-1943, n. 125) e successive disposizioni modificative ed integrative.

(2) Riportata a pag. 30.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali provvidenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

La interruzione del servizio per gravidanza o puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 32

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 33

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

| Anni di servizio | 1° grado | 2° grado |
|-------------------------------------|----------------|----------------|
| fino a 5 anni compiuti | mesi 1 | mezzo mese |
| oltre i 5 anni e fino a 10 compiuti | mesi 1 e mezzo | mesi 1 |
| oltre i 10 anni | mesi 2 | mesi 1 e mezzo |

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai pre-

esistenti accordi interconfederali (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23-5-1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 34

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 45 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale od ai preesistenti contratti interconfederali (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23-5-1946 per il Centro-Sud) una indennità, da computare come segue sulla retribuzione mensile:

- per ciascuno dei primi due anni i 15/30;
- per ciascuno degli anni successivi fino al decimo compreso i 20/30;
- per ciascuno degli anni successivi al decimo i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia la liquidazione dell'indennità di licenziamento afferente all'anzianità di servizio prestato in tale qualifica, computata in giorni secondo le misure previste a norma dell'art. 47 della collegata regolamentazione operaia e differita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinato dalla presente regolamentazione, è fatta aggiungendola al computo dell'indennità di licenziamento risultante a norma dei comma precedenti.

Sempre nell'ipotesi della provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica sia superiore ai diciotto anni, il lavoratore conserva per i primi due anni di appartenenza alla sua qualifica inerente alla presente regolamentazione la misura di indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La trasformazione dell'indennità di licenziamento dal computo in giorni, di cui ai due comma precedenti, a quello in trentesimi deve essere fatto moltiplicando il numero dei giorni predetti per il rapporto 30:25.

La liquidazione della indennità determinata ai sensi del comma precedenti o della successiva norma transitoria (per i casi in cui ricorra la applicazione di questa), deve esser fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazioni agli utili e provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonché la indennità di contingenza.

Norme transitorie dell'art. 34.

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla assegnazione alle ex categorie speciali ai sensi dell'accordo interconfederale 23-5-1946 per il Centro-Sud è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire — come per il Nord — all'1-1-1945.

Per il lavoratore attualmente in servizio che, ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è stato passato alle ex categorie speciali antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione, la misura dell'indennità di licenziamento di cui al contratto collettivo 26 marzo 1930 per i capi operai (1 e 2) è aumentata di un giorno per ogni anno intero di servizio prestato nella mansione predetta.

(1) Art. 4 del C.C.N.L. 26-3-1930 per i capi operai dell'industria chimica.

Fino al 1-1-1929, la liquidazione dell'indennità spettante al capo operaio sarà conteggiata in base all'art. 26 del vigente contratto collettivo nazionale per gli operai addetti alle industrie chimiche e affini (vedansi successiva nota) (2).

Inoltre al capo operaio verrà concessa un'indennità speciale di giorni due per ogni anno precedente al 1-1-1929 in cui il medesimo ha rivestito la carica di capo operaio, con un massimo di 18 anni.

A partire dal 1-1-1929 si applicherà in misura doppia il trattamento di cui alle lettere a), b), c), d), dell'art. 26 del succitato contratto nazionale per il periodo di tempo in cui il capo operaio ha rivestito la carica.

(2) Art. 26 C.C.N.L. 22-3-1928 per gli operai addetti alle industrie chimiche.

All'operaio licenziato non per motivi di cui all'art. 41 (motivi disciplinari) sarà corrisposta la seguente indennità:

- a) per il primo anno compiuto di anzianità ininterrotta presso la Ditta: un giorno (otto ore) di paga base;
- b) per gli anni dal secondo al quarto: 2 giorni (16 ore) per ogni anno compiuto;
- c) per gli anni dal quinto al quindicesimo: 3 giorni (24 ore) per ogni anno compiuto;
- d) per gli anni successivi: 4 giorni (32 ore) per ogni anno compiuto.

Agli operai in servizio al 1-1-1928 verrà riconosciuto un massimo di 18 anni di anzianità qualora ne abbiano una maggiore maturata presso la ditta a tale data.

Le maggiori indennità di cui alle lettere c) e d) non saranno corrisposte per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto collettivo: però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto alla maggiore indennità di cui alle lettere c) e d), per il periodo di servizio successivo alla data stessa.

Al lavoratore di cui al comma precedente nei cui confronti all'atto della attribuzione della nuova qualifica sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, ferma restando la liquidazione della indennità di licenziamento a suo tempo effettuata, è tuttavia riconosciuto per il periodo di cui al comma precedente, una integrazione pari a un giorno per ogni anno di servizio.

Art. 35

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 34 della presente regolamentazione:

- il 50% quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;
- l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai precedenti accordi interconfederali (30-3-1946 e 27-10-1946 per il Nord, 23-5-1946 per il Centro-Sud), è considerata utile agli effetti del presente articolo.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per cause di malattia e di infortunio ed alle donne anche per causa di matrimonio o di gravidanza. Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 36

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

- indennità di zona malarica;
- trattenute per risarcimento di danni;
- liquidazione delle indennità in caso di morte;
- certificato di lavoro;
- restituzione dei documenti di lavoro;
- lavoro effettuato in turni avvicendati.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

- regolamento interno;
- reclami e controversie;
- Commissioni Interne;
- permessi per cariche sindacali;
- aspettative per cariche pubbliche e sindacali;
- abrogazione dei precedenti contratti - opzione;
- condizioni di miglior favore;
- decorrenza e durata.

Qualifiche Speciali - UOMINI E DONNE

Minimi mensili contrattuali in vigore dal 16 - 10 - 1954

| ZONA | UOMINI | | | | DONNE | | | | | | | |
|--|---------------------|--------------|--------------------------|------------|------------|------------|---------------------|--------------|--------------------------|------------|------------|------------|
| | 1 ^a Cat. | | 2 ^a Categoria | | | | 1 ^a Cat. | | 2 ^a Categoria | | | |
| | Sup. 21 anni | Inf. 21 anni | Sup. 21 anni | 20-21 anni | 19-20 anni | 18-19 anni | Sup. 21 anni | Inf. 21 anni | Sup. 21 anni | 20-21 anni | 19-20 anni | 18-19 anni |
| ZONA ZERO | | | | | | | | | | | | |
| Milano | 53.750 | 47.550 | 40.850 | 38.750 | 37.700 | 34.900 | 46.250 | 40.100 | 35.150 | 33.350 | 29.750 | 27.700 |
| Torino | 52.550 | 46.450 | 40.000 | 37.900 | 36.850 | 34.150 | 45.200 | 39.200 | 34.400 | 32.650 | 29.100 | 27.100 |
| Genova (a) | 52.100 | 46.050 | 39.600 | 37.550 | 36.550 | 33.800 | 44.800 | 38.850 | 34.100 | 32.300 | 28.850 | 26.850 |
| ZONA 1^a | | | | | | | | | | | | |
| Como, Firenze, Roma | 51.850 | 45.800 | 39.400 | 37.400 | 36.350 | 33.650 | 44.600 | 38.700 | 33.900 | 32.150 | 28.700 | 26.750 |
| extra: Varese | 52.450 | 46.350 | 39.850 | 37.800 | 36.750 | 34.000 | 45.100 | 39.100 | 34.300 | 32.500 | 29.000 | 27.050 |
| ZONA 2^a | | | | | | | | | | | | |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa | 49.950 | 44.150 | 38.000 | 36.050 | 35.050 | 32.450 | 43.000 | 37.300 | 32.700 | 31.000 | 27.650 | 25.750 |
| extra: Crema | 53.200 | 47.050 | 40.450 | 38.350 | 37.350 | 34.550 | 45.750 | 39.650 | 34.800 | 33.000 | 29.450 | 27.400 |
| Sondrio | 51.500 | 45.550 | 39.200 | 37.150 | 36.150 | 33.450 | 44.300 | 38.400 | 33.700 | 31.950 | 28.550 | 26.550 |
| Trieste | 50.350 | 44.550 | 38.250 | 36.300 | 35.300 | 32.700 | 43.300 | 37.550 | 32.950 | 31.250 | 27.850 | 25.950 |
| Verbania | 50.850 | 44.950 | 38.650 | 36.650 | 35.650 | 33.000 | 43.700 | 37.900 | 33.250 | 31.550 | 28.150 | 26.200 |
| ZONA 3^a | | | | | | | | | | | | |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli | 49.050 | 43.350 | 37.300 | 35.300 | 34.400 | 31.850 | 42.150 | 36.550 | 32.050 | 30.400 | 27.150 | 25.300 |
| Extra: Biella | 52.450 | 46.350 | 39.850 | 37.800 | 36.750 | 34.100 | 45.100 | 39.100 | 34.300 | 32.500 | 29.000 | 27.050 |
| ZONA 4^a | | | | | | | | | | | | |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza | 48.100 | 42.500 | 36.550 | 34.650 | 33.700 | 31.250 | 41.350 | 35.900 | 31.450 | 29.850 | 26.600 | 24.750 |
| ZONA 5^a | | | | | | | | | | | | |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia | 46.650 | 41.250 | 35.450 | 33.650 | 32.750 | 30.300 | 40.150 | 34.800 | 30.500 | 28.950 | 25.850 | 24.050 |
| ZONA 6^a | | | | | | | | | | | | |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine | 46.200 | 40.850 | 35.100 | 33.300 | 32.400 | 30.000 | 39.700 | 34.500 | 30.200 | 28.650 | 25.600 | 23.850 |
| ZONA 7^a | | | | | | | | | | | | |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso | 45.100 | 39.850 | 34.350 | 32.500 | 31.650 | 29.300 | 38.800 | 33.650 | 29.500 | 28.000 | 24.950 | 23.250 |
| ZONA 8^a | | | | | | | | | | | | |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni | 44.150 | 39.050 | 33.600 | 31.850 | 31.000 | 28.700 | 38.000 | 32.950 | 28.900 | 27.400 | 24.450 | 22.800 |
| extra: Valdarno | 45.650 | 40.400 | 34.750 | 33.000 | 32.050 | 29.700 | 39.300 | 34.100 | 29.900 | 28.400 | 25.350 | 23.550 |
| ZONA 9^a | | | | | | | | | | | | |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo | 43.200 | 38.150 | 32.350 | 30.700 | 29.900 | 27.650 | 37.150 | 32.200 | 27.850 | 26.400 | 23.550 | 21.950 |
| extra: Ascoli Piceno | 43.500 | 38.500 | 32.650 | 30.900 | 30.100 | 27.850 | 37.400 | 32.400 | 28.050 | 26.600 | 23.800 | 22.100 |
| ZONA 10^a | | | | | | | | | | | | |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo | 41.900 | 37.050 | 31.300 | 29.700 | 28.900 | 26.750 | 36.050 | 31.250 | 26.950 | 25.550 | 22.800 | 21.250 |
| ZONA 11^a | | | | | | | | | | | | |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani | 40.650 | 35.950 | 30.200 | 28.650 | 27.850 | 25.800 | 34.950 | 30.300 | 26.000 | 24.650 | 22.000 | 20.450 |
| ZONA 12^a | | | | | | | | | | | | |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria | 38.500 | 34.000 | 28.600 | 27.100 | 26.350 | 24.450 | 33.100 | 28.700 | 24.600 | 23.300 | 20.850 | 19.400 |

(a) Cifre comprensive dell'ex-quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

P A R T E T E R Z A

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria cui viene assegnato ai sensi del successivo art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) il luogo di lavoro;
- 6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

- 1) la carta d'identità od altro documento equipollente;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) le tessere e il libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso.

E' facoltà dell'azienda il richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonché gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1^a categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, la assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione di diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1^a categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di seconda e di terza categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sottoindicato in categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate.

1^a categoria - *Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 1^a categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2^a categoria - *Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 2^a categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3^a categoria - *Tecnici, amministrativi.*

Gruppo A — Appartengono al gruppo A gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo B — Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato ed il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegate, non può essere assegnato, anche se al primo impiego, a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa,

ecc., non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia.

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e sempreché abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di sei anni, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio operaia.

All'operaio che, successivamente alla data di applicazione della presente regolamentazione, consegua il passaggio in questione e nei cui confronti si interrompa, quindi, il decorso del 1° o del 2° decennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo e del secondo premio di anzianità di cui all'art. 24 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sottoindicate, al compimento del decennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio da calcolare in base alla retribuzione che, al momento del concretarsi del diritto al premio, vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti decimi dell'importo del corrispondente premio per gli operai, quanti sono gli anni interi di servizio che nel decennio interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dall'art. 24 della collegata regolamentazione operaia, resta stabilito che la corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

B) Passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia.

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità maturata presso l'azienda, sia come operaio e sia come appartenente alla qualifica speciale e sempreché questa anzianità complessiva sia superiore a sei anni.

Tuttavia per gli istituti afferenti al trattamento in caso di malattia o di infortunio ed al trattamento di ferie disciplinati dalla presente regolamentazione, l'anzianità convenzionale da attribuire al lavoratore corrisponde al-

l'intera anzianità già riconosciutagli nella precedente qualifica speciale a norma degli artt. 22 e 29 della relativa e collegata regolamentazione.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità, è considerata utile agli effetti della presente regolamentazione, la intera anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale, come riconosciuto a norma dello art. 5 e della sua norma transitoria della relativa collegata regolamentazione, con l'avvertenza che il lavoratore godrà nella qualifica impiegatizia del numero degli aumenti periodici residui.

Inoltre per l'istituto di cui trattasi, sempre nel caso del passaggio in questione, valgono le stesse norme previste dall'art. 15 della presente regolamentazione per quel che concerne la non assorbibilità degli aumenti di merito o degli aumenti periodici già maturati o da maturare, il mantenimento dell'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati all'atto del passaggio e la ricalcolazione nel caso di variazione dei minimi contrattuali mensili relativi ai gradi della qualifica di provenienza.

Nel caso di dimissioni, date successivamente al passaggio di qualifica, la anzianità utile, agli effetti della attribuzione della aliquota dell'indennità di licenziamento di cui al successivo articolo 33, è quella intera considerata utile nella precedente qualifica speciale agli effetti della relativa regolamentazione.

Norma transitoria per l'applicazione dell'art. 7 - A

Il premio di anzianità, come regolato nelle norme cui si riferisce la presente, è concesso anche al lavoratore che sia passato alla qualifica impiegatizia successivamente al 1° gennaio 1940, con l'avvertenza che la concessione è regolata dalle stesse altre norme, previste per l'analogo caso degli operai passati alla qualifica speciale antecedentemente alla data di applicazione del presente contratto.

Norma transitoria per l'applicazione dell'art. 7 - B

Il premio di anzianità, come regolato dalle norme cui si riferisce la presente, è concesso anche al lavoratore che sia passato alla qualifica impiegatizia prima della applicazione della presente regolamentazione, con la avvertenza che la concessione è regolata con le stesse altre norme previste per il caso di operai passati alla qualifica speciale antecedentemente alla data di applicazione del presente contratto.

Art. 8.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o vestaglia o camice, ecc.).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge (1) ed alle relative deroghe ed eccezioni (2).

L'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore e deve cessare non oltre le ore tredici, senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno: in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 16 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le 4 ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Chiarimento a verbale

Per gli impiegati, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro o del lavoro straordinario, non si è inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15-3-1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto e ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10-9-1923, n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopracitato) si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente generiche funzioni direttive e con la qualifica di prima categoria.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge (3), il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla stessa legge.

(1) R.D.L. 15-3-1923, n. 692 (Gazz. Uff. 10-4-1923, n. 84) e relativo Regolamento approvato con R.D. 10-9-1923, n. 1955 (Gazz. Uff. 28-9-1923, n. 228).

(2) R.D. 10-9-1923, n. 1957 (Gazz. Uff. 28-9-1923, n. 228); R.D. 6-12-1923, n. 2657 (Gazz. Uff. 21-12-1923, n. 299).

(3) L. 22-2-1934, n. 370 (Gazz. Uff. 17-3-1934, n. 65) e relativa tabella approvata con D. M. 22-6-1935 (Gazz. Uff. 12-7-1935, n. 161).

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno prestabilito resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 10.

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le 14 seguenti festività:

1) Capo d'Anno; 2) 6 gennaio (Epifania); 3) 19 marzo (S. Giuseppe); 4) Ascensione; 5) Corpus Domini; 6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo); 7) 15 agosto (Assunzione); 8) 1. novembre (Ognissanti); 9) 8 dicembre (Immacolata Concezione); 10) 25 dicembre (S. Natale); 11) 26 dicembre (S. Stefano); 12) il giorno del Santo Patrono del luogo ove risiede lo stabilimento; 13) il giorno di Pasqua; 14) il giorno successivo alla Pasqua.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere b) e c), eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta allo impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 16) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di fare godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo diretto tra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere b) e c) insieme coincidano con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con una delle festività di cui alle lettere b) e c), è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 16) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà all'azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività, oltre le 14 sopra elencate, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate alla lettera a) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'art. 10, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere b) e c) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A
TURNI - MAGGIORAZIONI (1)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 o comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'articolo 11.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello determinato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

| | |
|---|-----|
| 1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la prima ora | 25% |
| per le ore successive | 35% |
| 2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi | 50% |
| 3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati | 50% |
| 4) lavoro effettuato in turni avvicendati: turni diurni | 4% |
| turni notturni | 25% |
| 5) lavoro straordinario festivo | 70% |
| 6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati): per la prima ora | 60% |
| per le ore successive | 75% |

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 9 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dove: dosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo all'impiegato competente per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

(1) Vedi chiarimento a verbale in calce all'art. 9.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita, indennità di contingenza e terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, indennità per lavorazioni nocive, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo afferente a ciascuna categoria è riportato nelle tabelle allegate, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

E' ammesso che i laureati ed i diplomati citati nell'ultimo comma dell'art. 4, in quanto siano al primo impiego, possano essere retribuiti con una riduzione del 7% sullo stipendio minimo contrattuale della categoria cui sono stati assegnati.

All'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si corrisponde lo stesso stipendio minimo previsto per la pari categoria uomini.

Art. 15

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

L'impiegato, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) ha diritto, nel corso della carriera, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, aumentato della relativa indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo comma e nell'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto riguarda le variazioni della indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dall'1-1-1937.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

Nel caso di variazioni dei minimi contrattuali delle categorie di provenienza, l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolandolo percentualmente sui detti minimi tabellari, mentre al termine di ogni anno solare l'importo stesso sarà rivalutato in relazione alle variazioni della indennità di contingenza intervenute nel corso dell'anno stesso.

Sempre nel caso di passaggio di categoria, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio di anzianità nella nuova categoria.

NORMA TRANSITORIA

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

| | ex 1 ^a zona | | ex 2 ^a zona | | ex 3 ^a zona | | ex 4 ^o zona | |
|--------------|------------------------|-------|------------------------|-------|------------------------|-------|------------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| I Categ. | 2.600 | 2.600 | 2.525 | 2.525 | 2.450 | 2.450 | 2.400 | 2.400 |
| II Categ. | | | | | | | | |
| Sup. 21 a. | 1.800 | 1.525 | 1.750 | 1.500 | 1.700 | 1.450 | 1.675 | 1.450 |
| 20-21 a. | 1.510 | 1.280 | 1.465 | 1.245 | 1.440 | 1.225 | 1.415 | 1.205 |
| inf. 20 a. | 1.500 | 1.210 | 1.450 | 1.175 | 1.425 | 1.155 | 1.400 | 1.135 |
| III Categ. A | | | | | | | | |
| Sup. 21 a. | 1.180 | 1.020 | 1.150 | 990 | 1.125 | 970 | 1.100 | 950 |
| 20-21 anni | 1.100 | 930 | 1.070 | 910 | 1.050 | 900 | 1.030 | 875 |
| 19-20 » | 1.080 | 875 | 1.050 | 855 | 1.030 | 840 | 1.015 | 820 |
| 18-19 » | 855 | 785 | 935 | 765 | 920 | 750 | 900 | 735 |
| 16-17 » | 765 | 650 | 745 | 635 | 730 | 620 | 720 | 610 |
| Inf. 16 a. | 675 | 600 | 660 | 590 | 645 | 575 | 635 | 565 |
| III Categ. B | | | | | | | | |
| Sup. 21 a. | 910 | 785 | 885 | 765 | 865 | 750 | 850 | 735 |
| 20-21 anni | 845 | 720 | 825 | 705 | 810 | 695 | 795 | 685 |
| 19-20 » | 830 | 665 | 810 | 650 | 795 | 635 | 780 | 625 |
| 18-19 » | 745 | 600 | 730 | 585 | 715 | 575 | 705 | 565 |
| 17-18 » | 650 | 555 | 630 | 540 | 620 | 530 | 610 | 525 |
| 16-17 » | 590 | 505 | 580 | 495 | 570 | 485 | 560 | 480 |
| inf. 16 a. | 510 | 460 | 500 | 450 | 490 | 440 | 480 | 435 |

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria la misura delle predette quote

va riferita alla categoria ed al grado cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai commi 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27-10-1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30-3-1946 per il Nord e 23-5-1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni am-

bientali particolarmente gravose è stabilito da apposito allegato al presente contratto, di cui fa parte integrante.

Art. 20.

INDENNITA' PER DISAGIATA SEDE

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti Km. 5 ed oltre, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 21

INDENNITA' PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 22.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 26 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decoreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluni degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

F E R I E

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- g'orni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni.
- giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni
- giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni
- giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste nel precedente articolo 11 che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie stesse mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma 5. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova; tale periodo però, deve essere computato, agli effetti dell'anzianità feriale per l'impiegato che sia stato confermato in servizio. L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28.

Art. 24.

P E R M E S S I

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

Il permesso concesso in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non può essere computato come ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni quindici, da concedere a norma di legge (1) all'impiegato che contrae matrimonio, è computato escludendo i giorni festivi.

(1) R.D.L. 24-6-1937, n. 1334. Concessione di un congedo straordinario agli impiegati per contrarre matrimonio (Gazz. Uff. 11-8-1937, n. 185), convertito in legge con L. 23-12-1937, n. 2387 (Gazz. Uff. 4-2-1938).

Art. Unico — Gli impiegati, (omissis) potranno richiedere, per contrarre matrimonio, (omissis) al datore di lavoro, un congedo straordinario non eccedente la durata di giorni 15. Durante il predetto congedo straordinario l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Per il rimanente si fa rimando al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art. 26.
ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia un'anzianità di servizio non inferiore ai cinque anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 30) nella misura massima di tre mesi, prorogabili, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Semprechè ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, una aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 27.
SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di impiego. Però se il richiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità, competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi all'azienda nel termine di giorni trenta per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi a favore dell'impiegato sarà continuato, nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi, una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 28.
TRASFERITA

All'impiegato in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla 2ª classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13, se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma d), assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d), viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui al punto d) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'impiegato normalmente disimpegna.

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.
TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da

parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla 2^a classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' anche dovuta all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio, la indennità di trasferta di cui al punto d) dell'art. 28. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire alla nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto di trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Chiarimento a verbale.

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato da trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità oltre i 6 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro mesi; nel secondo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per tre mesi ed alla metà di essa per gli altri sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per quattro mesi ed alla metà di essa per gli altri otto mesi.

Per gli impiegati assistiti dal regime assicurativo previsto per la t.b.c. valgono le norme legislative in vigore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data della stipulazione del presente contratto (1).

Art. 31

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento in caso di gravidanza e puerperio è quello previsto dalla legge 26-8-1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni (2).

Tuttavia l'impiegata, all'atto della presentazione del certificato medico di gravidanza, potrà optare tra il trattamento di legge o quello consistente nella conservazione del posto per un periodo di mesi otto, di cui i primi quattro con la corresponsione della intera retribuzione ed i successivi due con la corresponsione della metà della retribuzione.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dalle norme per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentesi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dalle predette norme, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi delle norme stesse.

(1) L. 11-1-1943, n. 138 (Gazz. Uff. 3-4-1943, n. 77). R.D. 6-5-1943, n. 400 (Gazz. Uff. 29-5-1943, n. 125) e successive disposizioni modificative ed integrative.

(2) Riportate a pag. 30.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali provvidenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 32.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro l'impiegato dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare i rapporti di educazione verso i colleghi ed i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori impronteranno i rapporti con il rispettivo dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli; osservando le disposizioni della presente regolamentazione nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua

volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del c. c.

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) sospensione dal lavoro fino a 5 giorni;
- 4) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista dal punto terzo.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 35.

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione l'impiegato:

- a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 33, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;
- c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

- 1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 35, semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti; o comunque compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;
- e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- g) recidiva nella mancanza di cui al punto c) dell'art. 35 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;
- h) trascuratezza nell'adempimento agli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando sia stato già comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 35.

2) senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza al divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio;
- d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;
- e) recidiva nella colpa di cui al punto c) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 37.

PRAVVISIO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

| Anni di servizio | 1 ^a categoria | 2 ^a categoria | 3 ^a categoria |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| fino a 5 anni | 2 mesi | 1 mese e mezzo | 1 mese |
| oltre cinque e fino a 10 anni | 3 mesi | 2 mesi | 1 mese e mezzo |
| oltre i 10 anni | 4 mesi | 3 mesi | 2 mesi |

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 38.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 36, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente all'1-7-1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R.D.L. 13 11-1924, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti all'1-7-1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva all'1-7-1937 e fino al 31-12-1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente all'1-7-1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3-4-1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 12 della parte comune.

c) per l'anzianità maturatasi dall'1-1-1945 in poi, la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'articolo 40 della presente regolamentazione.

Art. 39.

INDENNITA' IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 38 della presente regolamentazione:

- il 50% quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;
- l'intero trattamento, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, ed alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati che, qualunque sia la anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 40.

PREVIDENZA

Circa la « *previdenza impiegati industria* » l'azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5-8-1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31-7-1938 contenenti il regolamento della previdenza stessa, nonché a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non costituisce titolo per la risoluzione del contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Nelle occasioni suddette all'impiegato che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'art. 38; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto d'impiego assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Art. 42.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo impiegato, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

- Indennità di zona malarica;
- Trattenute per risarcimento di danni;
- Liquidazione dell'indennità in caso di morte;
- Certificato di lavoro;
- Lavoro effettuato in turni avvicendati.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

- Regolamento interno;
- Reclami e controversie;
- Commissioni Interne;
- Permessi per cariche sindacali;
- Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
- Abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
- Condizioni di miglior favore;
- Decorrenza e durata.

IMPIEGATI UOMINI - Stipendi minimi mensili in vigore dal 16-10-1954

| ZONA | 1 ^a Cat. | 2 ^a Categoria | | 3 ^a Categoria A | | | | | | 3 ^a Categoria B | | | | | | | |
|---|---------------------|--------------------------|--------------|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| | Sup. 21 anni | Sup. 21 anni | Inf. 21 anni | Sup. 21 anni | 20-21 anni | 19-20 anni | 18-19 anni | 17-18 anni | 16-17 anni | inf. 16 anni | Sup. 21 anni | 20-21 anni | 19-20 anni | 18-19 anni | 17-18 anni | 16-17 anni | inf. 16 anni |
| ZONA ZERO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Milano | 73.500 | 55.400 | 48.050 | 41.250 | 39.600 | 38.050 | 34.950 | 30.100 | 27.900 | 23.000 | 34.950 | 33.400 | 32.400 | 30.350 | 25.650 | 24.150 | 19.300 |
| Torino | 71.900 | 54.150 | 47.000 | 40.350 | 38.750 | 37.250 | 34.200 | 29.450 | 27.300 | 22.550 | 34.200 | 32.700 | 31.700 | 29.700 | 25.100 | 23.600 | 18.800 |
| Genova (a) | 71.250 | 53.700 | 46.600 | 40.000 | 38.400 | 36.850 | 33.850 | 29.200 | 27.050 | 22.350 | 33.850 | 32.350 | 31.450 | 29.400 | 24.850 | 23.400 | 18.650 |
| ZONA 1^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Como, Firenze, Roma | 70.900 | 53.450 | 46.400 | 39.800 | 38.200 | 36.700 | 33.700 | 29.050 | 26.950 | 22.250 | 33.700 | 32.200 | 31.300 | 29.300 | 24.750 | 23.300 | 18.600 |
| Extra: Varese | 71.700 | 54.050 | 46.900 | 40.250 | 38.700 | 37.150 | 34.150 | 29.350 | 27.250 | 22.500 | 34.150 | 32.600 | 31.650 | 29.650 | 25.000 | 23.550 | 18.800 |
| ZONA 2^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa | 68.350 | 51.500 | 44.700 | 38.350 | 36.850 | 35.350 | 32.500 | 28.000 | 25.950 | 21.400 | 32.500 | 31.050 | 30.150 | 28.250 | 23.900 | 22.500 | 17.950 |
| Extra: Crema | 72.800 | 54.850 | 47.600 | 40.850 | 39.250 | 37.700 | 34.600 | 29.850 | 27.600 | 22.800 | 34.600 | 33.100 | 32.100 | 30.050 | 25.450 | 23.950 | 19.050 |
| Sondrio | 70.450 | 53.100 | 46.100 | 39.550 | 38.000 | 36.500 | 33.500 | 28.900 | 26.800 | 22.050 | 33.500 | 32.000 | 31.050 | 29.100 | 24.600 | 23.150 | 18.450 |
| Trieste | 68.850 | 51.900 | 45.050 | 38.650 | 37.150 | 35.700 | 32.750 | 28.250 | 26.150 | 21.550 | 32.750 | 31.300 | 30.350 | 28.450 | 24.050 | 22.650 | 18.050 |
| Verbania | 69.550 | 52.400 | 45.450 | 39.050 | 37.500 | 36.000 | 33.100 | 28.500 | 26.400 | 21.750 | 33.100 | 31.600 | 30.650 | 28.700 | 24.300 | 22.850 | 18.250 |
| ZONA 3^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Monfalcone, Savona, Imperia, Trento, Venezia, Vercelli | 67.050 | 50.550 | 43.850 | 37.650 | 36.150 | 34.750 | 31.900 | 27.450 | 25.500 | 21.050 | 31.900 | 30.450 | 29.550 | 27.700 | 23.400 | 22.050 | 17.550 |
| Extra: Biella | 71.700 | 54.050 | 46.900 | 40.250 | 38.700 | 37.150 | 34.150 | 29.350 | 27.250 | 22.500 | 34.150 | 32.600 | 31.650 | 29.650 | 25.050 | 23.550 | 18.800 |
| ZONA 4^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza | 66.200 | 49.750 | 43.150 | 37.050 | 35.600 | 34.200 | 31.400 | 27.050 | 25.050 | 20.650 | 31.350 | 29.950 | 29.050 | 27.200 | 23.000 | 21.650 | 17.250 |
| ZONA 5^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia | 65.450 | 48.900 | 42.400 | 36.150 | 34.750 | 33.350 | 30.650 | 26.400 | 24.450 | 20.200 | 30.600 | 29.250 | 28.400 | 26.600 | 22.500 | 21.200 | 16.900 |
| ZONA 6^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine | 64.550 | 48.100 | 41.750 | 35.700 | 34.300 | 32.950 | 30.250 | 26.050 | 24.150 | 19.950 | 30.150 | 28.800 | 27.950 | 26.200 | 22.100 | 20.850 | 16.650 |
| ZONA 7^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso | 63.750 | 47.550 | 41.250 | 34.950 | 33.600 | 32.250 | 29.650 | 25.550 | 23.650 | 19.550 | 29.550 | 28.250 | 27.400 | 25.700 | 21.700 | 20.450 | 16.250 |
| ZONA 8^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni | 62.400 | 46.550 | 40.400 | 34.250 | 32.900 | 31.600 | 29.000 | 24.950 | 23.150 | 19.100 | 28.950 | 27.650 | 26.850 | 25.100 | 21.250 | 20.000 | 15.950 |
| Extra: Valdarno | 64.550 | 48.150 | 41.800 | 35.400 | 34.000 | 32.700 | 30.050 | 25.850 | 24.000 | 19.800 | 29.950 | 28.600 | 27.750 | 26.000 | 21.950 | 20.700 | 16.500 |
| ZONA 9^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo | 60.150 | 44.850 | 38.900 | 32.750 | 31.450 | 30.200 | 27.750 | 23.900 | 22.150 | 18.300 | 27.700 | 26.450 | 25.700 | 24.100 | 20.350 | 19.150 | 15.300 |
| Extra: Ascoli Piceno | 60.600 | 45.200 | 39.200 | 33.000 | 31.700 | 30.450 | 27.950 | 24.100 | 22.350 | 18.450 | 27.900 | 26.700 | 25.900 | 24.250 | 20.500 | 19.350 | 15.400 |
| ZONA 10^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Cantanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo | 59.600 | 43.950 | 38.100 | 31.900 | 30.600 | 29.400 | 27.050 | 23.250 | 21.550 | 17.850 | 26.850 | 25.650 | 24.850 | 23.300 | 19.700 | 18.550 | 14.750 |
| ZONA 11^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani | 58.150 | 42.800 | 37.200 | 31.050 | 29.900 | 28.700 | 26.350 | 22.700 | 21.050 | 17.350 | 26.000 | 24.800 | 24.100 | 22.600 | 19.050 | 18.000 | 14.300 |
| ZONA 12^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria | 55.450 | 40.950 | 35.600 | 29.650 | 28.500 | 27.350 | 25.100 | 21.650 | 20.050 | 16.550 | 24.700 | 23.600 | 22.900 | 21.450 | 18.150 | 17.100 | 13.650 |

(a) Cifre comprensive dell'ex-quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

IMPIEGATI DONNE - stipendi

minimi mensili in vigore dal 16-10-1954

| ZONA | 1 ^a Cat. | | | 2 ^a Categoria | | | 3 ^a Categoria A | | | | 3 ^a Categoria B | | | | | | |
|---|---------------------|--------------|--------------|--------------------------|------------|------------|----------------------------|------------|------------|--------------|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| | Sup. 21 anni | Sup. 21 anni | Inf. 21 anni | Sup. 21 anni | 20-21 anni | 19-20 anni | 18-19 anni | 17-18 anni | 16-17 anni | inf. 16 anni | Sup. 21 anni | 20-21 anni | 19-20 anni | 18-19 anni | 17-18 anni | 16-17 anni | inf. 16 anni |
| | ZONA ZERO | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Milano | 73.500 | 47.650 | 40.950 | 35.450 | 33.450 | 30.100 | 27.850 | 25.600 | 23.800 | 21.250 | 30.100 | 28.750 | 26.950 | 23.800 | 21.650 | 20.550 | 18.050 |
| Torino | 71.900 | 46.600 | 40.100 | 34.700 | 32.750 | 29.450 | 27.250 | 25.000 | 23.250 | 20.800 | 29.400 | 28.150 | 26.300 | 23.250 | 21.200 | 20.100 | 17.600 |
| Genova (a) | 71.250 | 46.200 | 39.700 | 34.400 | 32.400 | 29.200 | 27.000 | 24.800 | 23.050 | 20.550 | 29.150 | 27.850 | 26.100 | 23.050 | 21.050 | 19.950 | 17.450 |
| ZONA 1^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Como, Firenze, Roma | 70.900 | 46.000 | 39.550 | 34.250 | 32.250 | 29.050 | 26.900 | 24.650 | 22.950 | 20.450 | 29.000 | 27.700 | 26.000 | 22.950 | 20.950 | 19.850 | 17.400 |
| Extra: Varese | 71.700 | 46.450 | 40.000 | 34.600 | 32.650 | 29.350 | 27.150 | 24.950 | 23.200 | 20.700 | 29.350 | 28.000 | 26.250 | 23.200 | 21.150 | 20.050 | 17.550 |
| ZONA 2^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa | 68.350 | 44.250 | 38.100 | 33.000 | 31.150 | 28.000 | 25.900 | 23.800 | 22.100 | 19.750 | 27.950 | 26.750 | 25.000 | 22.100 | 20.150 | 19.100 | 16.750 |
| Extra: Crema | 72.800 | 47.150 | 40.600 | 35.100 | 33.150 | 29.850 | 27.550 | 25.350 | 23.500 | 21.050 | 29.800 | 28.450 | 26.700 | 23.500 | 21.450 | 20.350 | 17.850 |
| Sondrio | 70.450 | 45.650 | 39.300 | 34.000 | 32.100 | 28.900 | 26.750 | 24.500 | 22.800 | 20.350 | 28.850 | 27.550 | 25.800 | 22.800 | 20.800 | 19.750 | 17.300 |
| Trieste | 68.850 | 44.650 | 38.350 | 33.250 | 31.350 | 28.250 | 26.100 | 24.000 | 22.300 | 19.900 | 28.200 | 26.950 | 25.250 | 22.300 | 20.300 | 19.300 | 16.900 |
| Verbania | 69.550 | 45.050 | 38.750 | 33.550 | 31.650 | 28.500 | 26.350 | 24.200 | 22.500 | 20.050 | 28.450 | 27.200 | 25.500 | 22.500 | 20.500 | 19.500 | 17.050 |
| ZONA 3^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bergamo, Brescia, Gorizia, Monfalcone, Savona, Imperia, Trento, Venezia, Vercelli | 67.050 | 43.450 | 37.400 | 32.350 | 30.500 | 27.450 | 25.400 | 23.400 | 21.700 | 19.400 | 27.450 | 26.200 | 24.550 | 21.700 | 19.800 | 18.750 | 16.450 |
| Extra: Biella | 71.700 | 46.500 | 40.000 | 34.650 | 32.650 | 29.350 | 27.200 | 24.950 | 23.200 | 20.700 | 29.350 | 28.000 | 26.250 | 23.200 | 21.150 | 20.050 | 17.550 |
| ZONA 4^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza | 66.200 | 42.750 | 36.750 | 31.850 | 30.050 | 27.050 | 25.000 | 22.950 | 21.350 | 19.050 | 27.000 | 25.750 | 24.150 | 21.300 | 19.450 | 18.450 | 16.150 |
| ZONA 5^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia | 65.450 | 42.000 | 36.150 | 31.050 | 29.300 | 26.400 | 24.400 | 22.450 | 20.850 | 18.600 | 26.350 | 25.200 | 23.550 | 20.850 | 19.000 | 18.050 | 15.800 |
| ZONA 6^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine | 64.150 | 41.350 | 35.600 | 30.700 | 28.950 | 26.050 | 24.100 | 22.100 | 20.550 | 18.350 | 25.950 | 24.800 | 23.200 | 20.500 | 18.700 | 17.800 | 15.550 |
| ZONA 7^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso | 63.750 | 40.900 | 35.150 | 30.100 | 28.400 | 25.550 | 23.600 | 21.650 | 20.150 | 18.000 | 25.450 | 24.300 | 22.800 | 20.100 | 18.350 | 17.400 | 15.250 |
| ZONA 8^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni | 62.400 | 40.050 | 34.450 | 29.450 | 27.750 | 24.950 | 23.100 | 21.250 | 19.750 | 17.600 | 24.900 | 23.800 | 22.300 | 19.700 | 18.000 | 17.050 | 14.950 |
| Extra: Valdarno | 64.550 | 41.400 | 35.650 | 30.450 | 28.750 | 25.850 | 23.950 | 21.950 | 20.400 | 18.250 | 25.800 | 24.600 | 23.050 | 20.350 | 18.550 | 17.600 | 15.450 |
| ZONA 9^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo | 60.150 | 38.600 | 33.150 | 28.200 | 26.550 | 23.900 | 22.100 | 20.300 | 18.850 | 16.850 | 23.850 | 22.800 | 21.350 | 18.850 | 17.200 | 16.350 | 14.300 |
| Extra: Ascoli Piceno | 60.600 | 38.850 | 33.400 | 28.400 | 26.800 | 24.100 | 22.300 | 20.450 | 19.000 | 17.000 | 24.050 | 22.950 | 21.500 | 18.950 | 17.300 | 16.450 | 14.400 |
| ZONA 10^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Cantanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo | 59.600 | 37.800 | 32.500 | 27.400 | 25.850 | 23.250 | 21.500 | 19.800 | 18.400 | 16.400 | 23.100 | 22.050 | 20.650 | 18.250 | 16.650 | 15.800 | 13.850 |
| ZONA 11^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani | 58.150 | 36.800 | 31.700 | 26.750 | 25.250 | 22.700 | 21.000 | 19.300 | 17.950 | 16.000 | 22.400 | 21.350 | 20.000 | 17.650 | 16.100 | 15.300 | 13.450 |
| ZONA 12^a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria | 55.450 | 35.200 | 30.300 | 25.500 | 24.050 | 21.650 | 20.000 | 18.400 | 17.100 | 15.250 | 21.250 | 20.300 | 19.000 | 16.800 | 15.350 | 14.550 | 12.750 |

(a) Cifre comprensive dell'ex-quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

P A R T E Q U A R T A

PARTE COMUNE ALLE TRE REGOLAMENTAZIONI

A) Istituti inerenti al trattamento del singolo lavoratore

Art. 1.

INDENNITA' DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, 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 (1).

Art. 2.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo.

Art. 3.

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del codice civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso e quella di licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso

(1) T. U. delle leggi sanitarie approvato con R. D. 27-7-1934, n. 1265 (Gazz. Uff. 9-8-1934, n. 168) e relativo Regolamento approvato con R.D. 28-1-1935, n. 93 (Gazz. Uff. 27-2-1935, n. 59).

di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 cod. civ.).

Art. 4.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 5.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 6

ASSENZE

Le assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti; le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di cui sopra entro il limite massimo di mesi sei — salvo quanto previsto all'art. 6 della legge 26-8-1950, n. 860, per l'ulteriore prolungamento dell'astensione obbligatoria dal lavoro — protraibile a mesi otto per le lavoratrici adibite a mansioni per le quali siano corrisposte le indennità previste per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose. Per le impiegate le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di cui sopra entro il limite massimo di mesi otto.

Ai particolari effetti dell'indennità di licenziamento si tiene conto delle assenze di qualsiasi durata fino a quando permane in atto il rapporto di lavoro.

Art. 7

LAVORO EFFETTUATO IN TURNI AVVICENDATI

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, le relative maggiorazioni (4 % per le ore diurne e 25 % per le ore

notturne) saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie e della gratifica natalizia, sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

Per la gratifica natalizia tale maggiorazione media sarà corrisposta sempre che all'atto della liquidazione della gratifica il lavoratore risulti continuamente addetto ai turni da almeno due quindicine o quattro settimane.

B) Istituti di carattere generale e sindacale

Art. 8.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dal l'art. 2, n. 3 del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne (1) deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 9.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità d'intervento delle Commissioni Interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 10.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne si richiama la disciplina interconfederale in materia (2).

Art. 11.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di Categoria, della Camera del La-

(1) Accordo 8-5-1953 per la Costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne.

(2) Accordo 8-5-1953.

voro, della Unione Provinciale dei Lavoratori e dei Sindacati provinciali e 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.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 12.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 13.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - OPZIONE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti, per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dalla corrispondente regolamentazione del presente contratto le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Pertanto per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti Organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per la opzione -- in relazione a singoli istituti -- fra le norme di cui alla corrispondente regolamentazione del presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli istituti stessi.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno della data di stipulazione del presente contratto.

Art. 14.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 15.

PICCOLE AZIENDE

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di otto lavoratori si conviene che, attraverso accordi da stipularsi fra le competenti Organizzazioni Sindacali Provinciali si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 16

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la validità di tre anni a decorrere dal 16 ottobre 1954 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

NOTE ESPLICATIVE

AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27-10-1954 DA VALERE PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CHIMICHE E CHIMICO-FARMACEUTICHE

1 — *Ovviametne l'applicazione delle declaratorie previste per la classificazione dei lavoratori — siano essi operai, o aventi qualifica speciale oppure impiegati — non può essere operata declassando dalle assegnazioni di categoria precedentemente effettuate.*

2 — *Allorchè ricorra la dizione « normale indennità di liquidazione » si deve intendere che nel caso si applicano le norme tutte del preavviso e della indennità di licenziamento.*

3 — *Per quanto concerne i controlli personali le parti dichiarano che i controlli del genere nei confronti degli appartenenti alla qualifica speciale, quando necessari, devono essere attuati con le forme più opportune.*

4 — *Allorchè ricorra la dizione « intera retribuzione » oppure « retribuzione » si deve intendere che vi è compresa la indennità di contingenza.*

ALLEGATO

NORME PER LE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Art. 1. — Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, per gli aventi diritto, le disposizioni ministeriali per la somministrazione del latte, mentre si riconferma la necessità che nulla sia omesso, sia da parte delle aziende sia da parte dei lavoratori, per eliminare o ridurre le cause che determinano condizioni di particolare pericolo o nocività, si conviene che agli operai normalmente addetti a lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose in relazione alle tipiche condizioni di lavoro proprie della industria chimica e agli impiegati ed agli appartenenti alle qualifiche speciali che partecipino normalmente e sovrintendano direttamente con carattere di continuità alle lavorazioni stesse, venga corrisposta una speciale indennità proporzionata alla nocività, pericolosità e particolare gravosità ambientale di lavoro.

Art. 2. — Ai fini di cui sopra i lavoratori interessati alle disposizioni del presente accordo vengono ripartiti nei seguenti gruppi:

1) lavoratori esposti all'azione di sostanze ad elevato grado di tossicità, allorché, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione, tecnica ed igienica prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne gravi intossicazioni (acute, subacute e croniche);

2) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di medio grado o di sostanze irritanti, allorché, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne intossicazioni o persistenti lesioni della pelle o delle mucose;

3) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di grado minore o di sostanze meno irritanti, allorché, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi, o delle mucose, nonchè lavoratori operanti normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

Casi eccezionali di concorso di più elementi sfavorevoli sia di nocività o sia di pericolosità, possono essere esaminati al fine di spostare al grado superiore la misura della indennità.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, l'assegnazione ai gruppi di cui sopra non coincide necessariamente con l'assegnazione effettuata agli stessi fini, degli operai addetti alle medesime lavorazioni, bensì sarà determinata dalle specifiche modalità e circostanze delle prestazioni dei singoli lavoratori di cui trattasi.

Le indennità da corrispondersi ai lavoratori aventi diritto, a partire dal 16-10-1954 sono le seguenti:

| | | |
|-----------|----------|--------|
| 1° gruppo | L. 20,75 | orarie |
| 2° » | » 12,10 | » |
| 3° » | » 8,65 | » |

Art. 3. — Per gli operai addetti a lavorazioni molto sporchevoli e per gli impiegati e gli appartenenti alle qualifiche speciali che nello svolgimento delle loro mansioni sono soggetti a notevole insudiciamento, ferme restando le disposizioni concordate per la fornitura degli abiti da lavoro, le aziende sono tenute a fornire mezzi detersivi idonei e sufficienti.

Art. 4. — Gli operai addetti alle lavorazioni in cui si producono o si manipolano esplosivi e gli impiegati e gli appartenenti alle qualifiche speciali che partecipino normalmente o sovrintendano direttamente con carattere di continuità alle lavorazioni di cui trattasi, vengono suddivisi nei seguenti gruppi:

1) Addetti a lavorazioni esplosive di massima e constatata pericolosità. A tale gruppo sono da assegnare, ad esempio, le seguenti lavorazioni: produzione e manipola-

Lavori Nocivi

zione di miscele innescanti, nitratura e stabilizzazione, nitroglicerina, produzione fulminato di mercurio, impasto o petrinaggio dinamite.

2) Addetti a lavorazioni esplosive di media pericolosità. A tale gruppo sono da assegnare, ad esempio, le seguenti lavorazioni: nitratura e stabilizzazione tritolo, pentrite, T. 4, produzione polveri nere, produzione gallette e successiva laminazione e trafila di polveri senza fumo; lavorazione dinamite successiva al petrinaggio, fabbricazione cariche compresse alla presa idraulica.

3) Addetti a lavorazioni esplosive che presentano un basso grado di pericolosità, sia per la qualità che per la quantità dei prodotti trattati. A tale gruppo sono da assegnare ad esempio, le seguenti lavorazioni: caricamento cartucce e proiettili da guerra, nitratura cotone e cellulosa, imballo polveri finite, manipolazione esplosivi in quantitativi modesti e suddivisi.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali l'assegnazione ai gruppi di cui sopra non coincide necessariamente con l'assegnazione effettuata, agli stessi fini, degli operai addetti alle medesime lavorazioni; bensì sarà determinata dalle specifiche modalità e circostanze delle prestazioni dei singoli lavoratori di cui trattasi.

Le indennità da corrispondere ai lavoratori aventi diritto, a partire dal 16-10-1954, sono le seguenti:

| | | |
|-----------|----------|--------|
| 1° gruppo | L. 20,75 | orarie |
| 2° » | » 12,10 | » |
| 3° » | » 8,65 | » |

Art. 5. — Le indennità di cui all'art. 2 e 4 verranno corrisposte per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni sopra considerate ed opereranno agli effetti contrattuali nei soli limiti previsti dal successivo articolo 10.

Le suddette indennità non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Esse saranno aggiornate di sei mesi in sei mesi al 1° gennaio ed al 1° luglio nella misura percentuale in cui sarà variato nel semestre precedente, il minimo per il manovale comune, aumentato dell'indennità di contingenza da calcolarsi sulla media delle variazioni intervenute nello stesso periodo per le città di Torino, Milano, Terni e Foggia.

Norma transitoria.

Il primo aggiornamento al primo gennaio 1955 sarà calcolato in base alle variazioni intervenute nel periodo dal 16-10-1954 al 31-12-1954.

Art. 6. — Qualora per sopravvenuto miglioramento degli impianti o per modifiche del processo produttivo non sussistessero più le condizioni per le quali l'indennità era stata concordata, si farà luogo, mediante accordo fra le parti, allo spostamento ad altro grado o alla soppressione della indennità.

Art. 7. — L'indennità di cui agli articoli 2 e 4 deve essere corrisposta anche ai lavoratori ausiliari (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.) comandati a prestare la loro opera nei locali nei quali viene effettuata la lavorazione che dà diritto alla indennità, purchè questa si svolga durante la loro prestazione. Comunque l'indennità deve essere corrisposta solo per le ore di effettiva permanenza nel reparto.

Per i lavoratori in genere che, pur non essendo strettamente legati al processo produttivo, operano saltuariamente negli ambienti considerati, sarà determinata, di comune accordo, una durata media di presenza per il computo dell'indennità.

Art. 8. — L'incasellamento dei lavoratori nei gruppi sopra considerati sarà fatto mediante accordo diretto fra le parti.

In caso di controversia sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali, con la partecipazione di una speciale Commissione paritetica, composta di tecnici e sanitari, nominati dalle parti.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, le aziende hanno la facoltà di forfettizzare in misura giornaliera o mensile, d'intesa con gli interessati, le indennità ad essi spettanti a norma delle disposizioni sopra citate.

Art. 9. — Per i lavoratori delle aziende presso le quali, attraverso la fissazione dei trattamenti economici, anche collettivi, sia già stato tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro, oggetto del presente allegato le parti o le organizzazioni interessate concorderanno l'adeguamento di detto trattamento con quello derivante per lo stesso titolo dalle disposizioni del presente allegato effettuando, se del caso, il relativo conguaglio.

Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 10. — In relazione al precedente articolo 5 è stabilito quanto segue:

a) *Ferie.* — Per i lavoratori che al momento dell'invio in ferie siano stati addetti continuativamente da almeno tre mesi alle lavorazioni di cui al presente allegato la competente indennità sarà computata nella retribuzione da corrispondere per il periodo feriale.

b) *Festività infrasettimanali e nazionali.* — In tali ricorrenze la competente indennità sarà corrisposta allorchè il lavoratore ne abbia goduto da almeno una settimana.

c) *Gratifica natalizia o tredicesima mensilità.* — Agli effetti di tali istituti l'indennità competente a norma del presente allegato sarà calcolata nella retribuzione ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nell'anno o nel minor periodo di servizio prestato, nelle lavorazioni di cui trattasi.

Per quanto concerne gli operai, le aziende hanno facoltà di liquidare la quota di gratifica afferente alla indennità in parola o per ciascun periodo di paga mediante addizionale dell'8 per cento sull'indennità corrisposta per il periodo stesso, o mensilmente, od a periodi più lunghi o a fine d'anno.

d) Per i lavoratori fruanti da almeno tre mesi della indennità del primo gruppo di cui all'articolo 2, i quali siano trasferiti a reparti di lavorazioni meno nocive o non nocive, l'indennità stessa sarà mantenuta nella misura prevista per il primo gruppo durante le prime quattro settimane di permanenza nella nuova destinazione.

Art. 11. — Per i lavoratori ausiliari di cui all'art. 7 (operanti saltuariamente negli ambienti nocivi) le indennità da computarsi per ogni giorno di ferie e di festività infrasettimanali e nazionali, si intendono ragguagliate alla durata media di presenza calcolata ai sensi del predetto articolo.

Art. 12. — Il presente allegato fa parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto:

ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIA CHIMICA: BARUCCELLO
ASS. NAZ. INDUSTRIALI DEI PRODOTTI CHIMICO-FARMACEUTICI: ALTIERI
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI: LAMA
FEDERCHIMICI - ORGANIZZ. SINDACALE FRA LAVORATORI CHIMICI: REGGIO
UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI: POLOTTI

PRECISAZIONE PER I MINIMI SALARIALI PER LE PROVINCE SICILIANE

I minimi salariali contenuti nelle tabelle a pag. 44 e 46 sono definitivi e in vigore dal 16 ottobre 1954 anche per i lavoratori delle provincie siciliane.

La pretesa dell'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica di voler applicare le tabelle suddette con le decurtazioni concordate dalla Confindustria con la CISL e la UIL il 23 novembre 1954 non ha alcun fondamento per la FILC, poichè nè essa nè la CGIL hanno partecipato a tali trattative, mentre l'Aschimici e la Confindustria hanno firmato con la FILC le tabelle pubblicate a pag. 44 e 46 che non contengono alcuna decurtazione.

Pertanto ai lavoratori delle provincie siciliane debbono essere integralmente applicati dal 16 ottobre, senza alcuna decurtazione, i minimi salariali riportati in tabella.

ACCORDO PER LE MENSE AZIENDALI

Art. 1. — In relazione all'attuale situazione alimentare le aziende provvederanno alla istituzione di una mensa aziendale od interaziendale, utilizzando le assegnazioni fatte dagli enti preposti all'alimentazione, per la somministrazione di un piatto caldo limitatamente ai giorni di effettivo lavoro.

Art. 2. — Qualora difficoltà tecnico-organizzative ostino alla istituzione predetta, le aziende corrisponderanno a ciascun dipendente una indennità sostitutiva ragguagliata a L. 30 per giornata di lavoro. Ovviamente la corresponsione di tale indennità non può essere invocata da lavoratori dipendenti da aziende che ottemperino all'obbligo di cui all'articolo precedente.

Art. 3. — Per le aziende che precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto corrispondevano una indennità sostitutiva di mensa, tale indennità si intenderà rapportata, se minore, alla misura prevista dal presente accordo a partire dal 1° gennaio 1947.

Art. 4. — Le disposizioni del presente accordo non costituiscono motivo per la modifica di condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Art. 5. — Salvo quanto detto nell'art. 3, il presente accordo decorrerà dal 1° maggio 1947 e scadrà il 31 dicembre 1948. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

INDICE

Premessa 3

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

| | |
|---|----|
| Art. 1 — Assunzione | 7 |
| » 2 — Documenti, residenza e domicilio | 7 |
| » 3 — Periodo di prova | 8 |
| » 4 — Classificazione dei lavoratori | 8 |
| » 5 — Cumulo di mansioni | 11 |
| » 6 — Passaggio di mansioni | 11 |
| » 7 — Disciplina dell'appredistato | 12 |
| » 8 — Istruzione professionale | 12 |
| » 9 — Abiti da lavoro | 12 |
| » 10 — Orario normale di lavoro | 13 |
| » 11 — Disposizioni per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa e custodia | 14 |
| » 12 — Sospensione ed interruzione del lavoro | 14 |
| » 13 — Recupero delle ore di lavoro perdute | 14 |
| » 14 — Disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato | 15 |
| » 15 — Riposo settimanale | 16 |
| » 16 — Lavoro delle donne e dei fanciulli | 16 |
| » 17 — Giorni festivi e trattamento economico | 17 |
| » 18 — Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni - Maggiorazioni | 18 |
| » 19 — Trattamento salariale minimo | 19 |
| » 20 — Donne adibite a mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili | 19 |
| » 21 — Lavoro a cottimo - Premi di produzione | 19 |
| » 22 — Trattamento economico in caso di festività infrasettimanali e nazionali | 20 |
| » 23 — Gratifica natalizia | 21 |
| » 24 — Premio di anzianità | 22 |
| » 25 — Indennità per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose | 22 |
| » 26 — Corresponsione della retribuzione | 22 |
| » 27 — Reclami sulla paga | 23 |
| » 28 — Ferie | 23 |
| » 29 — Congedo matrimoniale | 24 |
| » 30 — Servizio militare | 26 |
| » 31 — Trasferta | 27 |
| » 32 — Trasferimento | 27 |
| » 33 — Igiene e sicurezza del lavoro | 28 |
| » 34 — Infortunio e malattie professionali | 29 |
| » 35 — Trattamento in caso di malattia ed infortunio | 29 |

| | |
|---|----|
| » 36 — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio | 30 |
| » 37 — Disciplina aziendale | 35 |
| » 38 — Inizio e fine di lavoro | 35 |
| » 39 — Permessi di entrata e uscita | 35 |
| » 40 — Assenze | 36 |
| » 41 — Consegna e conservazione utensili e materiali | 36 |
| » 42 — Visita di inventario e controllo | 36 |
| » 43 — Provvedimenti disciplinari | 37 |
| » 44 — Multe e sospensioni | 37 |
| » 45 — Licenziamento per mancanze | 38 |
| » 46 — Preavviso di licenziamento e dimissioni | 39 |
| » 47 — Indennità di licenziamento | 39 |
| » 48 — Indennità in caso di dimissioni | 40 |
| » 49 — Cessione, trasformazione e trapasso di azienda | 41 |
| » 50 — Richiamo a disposizioni varie contenute nella parte comune | 41 |

ALLEGATI:

| | |
|--|----|
| N° 1 — Disposizioni da valere per gli operai addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa e custodia | 42 |
| 2 — Tabelle dei minimi salariali in vigore dal 16 ottobre 1954: | |
| Operai - Uomini | 44 |
| Operai - Donne | 46 |

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA SPECIALE

| | |
|---|----|
| Art. 1 — Criteri di appartenenza | 49 |
| » 2 — Criteri per l'assegnazione ai gradi | 49 |
| » 3 — Periodo di prova | 50 |
| » 4 — Richiamo a disposizioni varie della regolamentazione operai | 50 |
| » 5 — Passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale | 50 |
| » 6 — Cumulo di mansioni | 51 |
| » 7 — Passaggio di mansioni | 51 |
| » 8 — Lavoro delle donne e dei minori | 52 |
| » 9 — Pomeriggio del sabato | 52 |
| » 10 — Riposo settimanale | 52 |
| » 11 — Giorni festivi | 53 |
| » 12 — Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni - Maggiorazioni | 54 |
| » 13 — Elementi della retribuzione | 55 |
| » 14 — Trattamento economico minimo | 55 |
| » 15 — Compenso speciale | 55 |
| » 16 — Aumenti periodici di anzianità | 56 |
| » 17 — Retribuzione oraria e giornaliera | 57 |
| » 18 — Tredicesima mensilità | 57 |
| » 19 — Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro | 58 |
| » 20 — Indennità per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose | 58 |
| » 21 — Pagamento della retribuzione | 58 |
| » 22 — Ferie | 58 |
| » 23 — Permessi | 59 |
| » 24 — Congedo matrimoniale | 59 |
| » 25 — Servizio militare | 60 |
| » 26 — Trasferta | 60 |
| » 27 — Trasferimento | 61 |
| » 28 — Infortunio e malattie Professionali | 62 |
| » 29 — Trattamento in caso di malattie e di infortunio | 62 |

| | |
|---|----------|
| » 30 — Aspettativa per malattia | 63 |
| » 31 — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio | 63 |
| » 32 — Visite di inventario e controllo | 64 |
| » 33 — Preavviso di licenziamento e di dimissioni | 64 |
| » 34 — Indennità di licenziamento | 65 |
| » 35 — Indennità in caso di dimissioni | 67 |
| » 36 — Richiamo a disposizioni varie contenute nella parte comune Minimi mensili contrattuali in vigore dal 16 ottobre 1954. Qualifiche speciali Uomini e donne | 67 68 |

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

| | |
|---|----|
| Art. 1 — Assunzione - Documenti Residenza e domicilio | 71 |
| » 2 — Visita medica | 72 |
| » 3 — Periodo di prova | 72 |
| » 4 — Classificazione degli impiegati | 73 |
| » 5 — Cumulo di mansioni | 73 |
| » 6 — Passaggio di mansioni | 73 |
| » 7 — Passaggio dalla qualifica operaia o dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia | 74 |
| » 8 — Abiti da lavoro | 75 |
| » 9 — Orario di lavoro | 76 |
| » 10 — Riposo settimanale | 76 |
| » 11 — Giorni festivi | 77 |
| » 12 — Lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni - Maggiorazioni | 78 |
| » 13 — Elementi della retribuzione | 79 |
| » 14 — Trattamento economico minimo | 79 |
| » 15 — Aumenti periodici di anzianità | 81 |
| » 16 — Retribuzione oraria e giornaliera | 81 |
| » 17 — Tredicesima mensilità | 81 |
| » 18 — Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro | 81 |
| » 19 — Indennità per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose | 81 |
| » 20 — Indennità per disagio sede | 82 |
| » 21 — Indennità per maneggio di denaro e cauzione | 82 |
| » 22 — Corresponsione della retribuzione | 82 |
| » 23 — Ferie | 83 |
| » 24 — Permessi | 83 |
| » 25 — Congedo matrimoniale | 84 |
| » 26 — Aspettativa | 84 |
| » 27 — Servizio militare | 84 |
| » 28 — Trasferta | 85 |
| » 29 — Trasferimento | 86 |
| » 30 — Trattamento in caso di malattia o infortunio | 87 |
| » 31 — Trattamento in caso di gravidanza o puerperio | 88 |
| » 32 — Disciplina aziendale | 88 |
| » 33 — Doveri dell'impiegato | 89 |
| » 34 — Provvedimenti disciplinari | 89 |
| » 35 — Sospensioni | 89 |
| » 36 — Licenziamento per mancanze | 90 |
| » 37 — Preavviso di licenziamento e di dimissioni | 91 |
| » 38 — Indennità di licenziamento | 92 |
| » 39 — Indennità in caso di dimissioni | 92 |
| » 40 — Previdenza | 92 |
| » 41 — Cessione, trasformazione e trapasso di azienda | 92 |

| | |
|---|----|
| » 42 — Richiamo a disposizioni varie contenute nella parte comune | 93 |
| Stipendi minimi mensili in vigore dal 16 ottobre 1954: | |
| Impiegati - Uomini | 94 |
| Impiegati - Donne | 96 |

PARTE IV

PARTE COMUNE ALLE TRE REGOLAMENTAZIONI

A) ISTITUTI INERENTI AL TRATTAMENTO DEL SINGOLO LAVORATORE

| | |
|--|-----|
| Art. 1 — Indennità di zona malarica | 99 |
| » 2 — Trattenute per risarcimento danni | 99 |
| » 3 — Indennità in caso di morte | 99 |
| » 4 — Certificato di lavoro | 100 |
| » 5 — Restituzione documenti di lavoro | 100 |
| » 6 — Assenze | 100 |
| » 7 — Lavoro effettuato in turni avvicendati | 100 |

B) ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE E SINDACALE

| | |
|--|-----|
| Art. 8 — Regolamento Interno | 101 |
| » 9 — Reclami e controversie | 101 |
| » 10 — Commissioni Interne | 101 |
| » 11 — Permessi per cariche sindacali | 101 |
| » 12 — Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali | 102 |
| » 13 — Abrogazione dei precedenti contratti-Opzione | 102 |
| » 14 — Condizioni di miglior favore | 102 |
| » 15 — Piccole aziende | 103 |
| » 16 — Decorrenza e durata | 103 |

Note esplicative al contratto collettivo nazionale di lavoro 27-10-1954 da valere per i dipendenti delle aziende chimiche e chimico-farmaceutiche 104

Norme per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose 105

Precisazione per i minimi salariali per le provincie siciliane 107

Accordo per le mense aziendali 108



