

ASSOCIAZIONE DEI COMMERCianti E DEL TURISMO
DELLA PROVINCIA DI PESARO - URBINO

Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro

per i dipendenti da Aziende Commerciali
da valere per la Provincia di Pesaro-Urbino



1970

ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIALISTI E DEI LAVORATORI
DELLA PROVINCIA DI PESARO-URBINO

Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro
per i dipendenti da Aziende Commerciali
e Voleto per la Provincia di Pesaro-Urbino

ASSOCIAZIONE DEI COMMERCianti E DEL TURISMO
DELLA PROVINCIA DI PESARO - URBINO

Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro

per i dipendenti da Aziende Commerciali
da valere per la Provincia di Pesaro-Urbino



1970

L'anno 1970, addì 13 agosto, tra l'Associazione dei Commercianti e del Turismo della Provincia di Pesaro e Urbino, rappresentata dal suo Presidente Mancini dr. Enzo, con la partecipazione della Commissione Sindacale composta dai sigg.: Musso rag. Dante, Presidente la Commissione medesima, Fiordelmondo Ettore, Gamba rag. Enrico, Ottaviani rag. Gianfranco, Pazzaglia cav. Arturo, assistiti dal Direttore dell'Associazione Bezicheri dr. Ettore e dal vice Direttore Giordano dr. Giovanni,

la FILCAMS Provinciale di Pesaro (CGIL) rappresentata dai sigg. Galuzzi Giuseppe e Bonetti Otello,

la VIDACTA Provinciale di Pesaro (UIL) rappresentata dal sig. Taras Giuseppe,

la FISASCAT Provinciale di Pesaro (CISL) rappresentata dai sigg. Godi Otello e Fulvi Vittorio, si è stipulato il seguente contratto integrativo al contratto collettivo nazionale di lavoro 31-7-1970, da valere per il personale dipendente da aziende commerciali della Provincia di Pesaro e Urbino,

Art. 1 - Sfera di applicazione.

Il presente contratto integrativo provinciale si applica a tutte le aziende commerciali operanti nel territorio della Provincia di Pesaro-Urbino, appartenenti ai settori merceologici e categorie specificate nel contratto nazionale 31 luglio 1970 e a tutto il personale dipendente delle aziende stesse.

Art. 2 - Trattamento economico.

I minimi di retribuzione mensile conglobata restano determinati secondo i termini di cui agli art. 81 e seguenti del c.c.n.l., come da tabelle allegate.

Art. 3 - Indennità di contingenza. Scala mobile.

Alle retribuzioni conglobate di cui all'articolo precedente sono da aggiungere le quote di indennità di contingenza nella misura degli importi relativi ai punti scattati in applicazione dell'accordo interconfederale 1 agosto 1970 e secondo le successive variazioni di scala mobile che si andranno a verificare.

Art. 4 - Orario di lavoro.

L'orario normale di lavoro è quello stabilito dall'art. 29 del C.C.N.L. distribuito nell'arco di cinque giorni e mezzo (vedi appendice).

Per il personale addetto al lavoro discontinuo di cui all'art. 35 del C.C.N.L., l'orario normale, distribuito esso pure nell'arco di cinque giorni e mezzo, resta così determinato:

dal 1-7-1970 al 30-6-1971: ore 48 settimanali
dal 1-7-1971 al 30-6-1972: ore 47 settimanali
dal 1-7-1972 al 30-6-1973: ore 46 settimanali
dal 1-7-1973 in poi : ore 45 settimanali

Per i guardiani notturni ed i custodi l'orario di cui al comma precedente, resta ulteriormente aumentato di tre ore settimanali.

Art. 5 - Interruzione dell'orario giornaliero di lavoro.

In relazione all'art. 32 del C.C.N.L., fermi restando i limiti di durata massima dell'orario, il periodo di interruzione giornaliera di lavoro resta fissato in un minimo di due ore.

Art. 6 - Coabitazione - Vitto e alloggio.

Al personale che usufruisce del vitto o alloggio, o di entrambi, le trattenute da operare sono le seguenti:

- | | |
|----------------------|---------------------------------|
| a) vitto e alloggio | 1/3 della retribuzione globale |
| b) vitto (due pasti) | 1/4 della retribuzione globale |
| c) vitto (un pasto) | 1/6 della retribuzione globale |
| d) alloggio | 1/10 della retribuzione globale |

Art. 7 - Misura del cottimo.

Le ditte potranno adottare, per il personale non avente qualifica impiegatizia, le retribuzioni a cottimo. Al personale retribuito a cottimo dovrà essere garantito un guadagno superiore almeno del 15% della retribuzione normale. Il prestatore d'opera a cottimo ha diritto di partecipare al controllo del lavoro eseguito e delle tariffe di cottimo le quali non potranno essere ridotte che nei casi tassativamente indicati dalla legge.

Le tariffe di cottimo dovranno essere fissate di volta in volta e sono sottoposte ad un periodo di assestamento di tre mesi.

Art. 8 - Costituzione Comitato Provinciale.

Ai fini dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 146 e seguenti del C.C.N.L., viene costituito il Comitato Provinciale Covelco, composto da tre membri da designarsi dall'Associazione dei Commercianti e del Turismo della Provincia di Pesaro-Urbino e da tre membri da designarsi dalle tre Associazioni sindacali dei lavoratori (uno per ogni Organizzazione).

Per il funzionamento del suddetto Comitato verrà redatta apposita convenzione che farà parte integrante del presente integrativo.

Art. 9 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto entra in vigore il 1° Luglio 1970 e scadrà il 30 Giugno 1973 ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti almeno un mese prima, a mezzo di lettera raccomandata.

In caso diverso il contratto stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

TABELLA DEI MINIMI DI RETRIBUZIONE MENSILE CONGLOBATA

		decorrenza 1-7-1970	decorrenza 1-7-1971	decorrenza 1-7-1972
Categoria A				
Raggr. A ₁		137.000	158.500	180.000
Raggr. A ₂		134.295	155.950	177.600
Categoria B				
Raggr. B ₁		110.360	123.980	137.600
Raggr. B ₂		108.160	117.680	127.200
Raggr. B ₃		105.660	113.230	120.800
Categoria C				
Raggr. C ₁				
superiore	18 anni	85.802	92.900	100.000
	17-18 anni	67.844	75.060	82.600
	16-17 anni	65.449	72.410	79.600
inferiore	16 anni	59.861	66.230	72.900
Raggr. C ₂				
superiore	18 anni	82.702	89.750	96.800
	17-18 anni	65.393	72.500	79.970
	16-17 anni	63.085	69.960	77.150
inferiore	16 anni	57.699	63.990	70.560
Raggr. C ₃				
superiore	18 anni	77.524	85.160	92.800
	17-18 anni	61.298	68.810	76.670
	16-17 anni	59.135	66.380	73.960
inferiore	16 anni	54.086	60.710	67.650
Raggr. C ₄				
superiore	18 anni	76.424	83.410	90.400
	17-18 anni	60.428	67.390	74.600
	16-17 anni	58.296	65.020	72.000
inferiore	16 anni	53.319	59.470	65.900
Categoria D				
Raggr. D ₁				
superiore	18 anni	80.645	88.320	96.000
	17-18 anni	63.757	71.360	79.310
	16-17 anni	61.506	68.840	76.500
Raggr. D ₂				
superiore	18 anni	77.268	83.430	89.600
	17-18 anni	61.096	67.410	74.020
	16-17 anni	58.940	65.030	71.410
inferiore	16 anni	53.900	59.480	65.480

		decorrenza 1-7-1970	decorrenza 1-7-1971	decorrenza 1-7-1972
Raggr. D ₃				
superiore	18 anni	75.188	80.390	85.600
	17-18 anni	59.451	64.960	70.720
	16-17 anni	57.353	62.670	68.220
inferiore	16 anni	52.457	57.310	62.400
Raggr. D ₄				
superiore	18 anni	73.417	76.710	80.000
	17-18 anni	58.050	61.980	66.090
	16-17 anni	56.002	59.790	63.750
inferiore	16 anni	51.221	54.690	58.300

CATEGORIA E

Raggr. E/I A (Capo Operaio)		87.745	93.470	99.200
Raggr. E/I B				
superiore	18 anni	82.945	89.470	96.000
	17-18 anni	65.576	72.300	79.310
	16-17 anni	63.271	69.740	76.510
inferiore	16 anni	57.866	63.790	69.980
Raggr. E ₂				
superiore	18 anni	77.868	83.730	89.600
	17-18 anni	61.175	67.650	74.020
	16-17 anni	59.016	65.270	71.410
inferiore	16 anni	54.318	59.690	65.310
Raggr. E ₃				
superiore	18 anni	74.488	80.050	85.600
	17-18 anni	58.894	64.600	70.720
	16-17 anni	56.816	62.390	68.160
inferiore	16 anni	51.966	57.070	62.400

Per tutti i Comuni della Provincia esclusi Pesaro - Fano - Urbino e Gabicce Mare le tabelle salariali di cui sopra saranno ridotte del 5%. Resta peraltro inteso che tale riduzione verrà a cessare con l'entrata in vigore dell'ultimo scaglione fissato al 1-7-1972.

LE RETRIBUZIONI MENSILI DI CUI SOPRA SONO RIFERITE A 26 GIORNI LAVORATIVI. PER RICAVARE LA RETRIBUZIONE ORARIA, GLI IMPORTI MEDESIMI DOVANNO ESSERE DIVISI PER I SEGUENTI COEFFICIENTI:

- 208 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali;
- 186 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 43 ore settimanali;
- 182 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- 178 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 41 ore settimanali;
- 173 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- per un numero di ore proporzionale alla durata del lavoro fissato per il personale discontinuo o di semplice attesa.

RETRIBUZIONE APPRENDISTI: DECORRENZA 1-7-1970

Per i primi due mesi: retribuzione pari al 40% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 3° al 6° mese: retribuzione pari al 50% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 7° al 12° mese: retribuzione pari al 60% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Secondo anno di apprendistato: retribuzione pari al 70%.

Terzo anno di apprendistato: retribuzione pari all'85%.

Età	Gruppo	Primi 2 mesi	Dal 3 al 6 mese	dal 7 al 12 mese	2° anno	3° anno
		40	50	60	70	85
inf. 16 anni	C ₁	23.944	29.930	35.916	41.902	50.881
		26.179	32.724	39.269	45.814	55.631
		27.137	33.922	40.706	47.490	57.667
		34.320	42.901	51.481	60.061	72.931
sup. 18 anni	C ₂	23.079	28.849	34.619	40.389	49.044
		25.234	31.542	37.851	44.159	53.622
		26.157	32.696	39.235	45.775	55.584
		33.080	41.351	49.621	57.891	70.296
inf. 16 anni	C ₃	21.634	27.043	32.451	37.860	45.973
		23.654	29.567	35.481	41.394	50.264
		24.519	30.649	36.778	42.908	52.103
		31.009	38.762	46.514	54.266	65.895
sup. 18 anni	C ₄	21.327	26.659	31.991	37.723	45.321
		23.318	29.148	34.997	40.807	49.551
		24.171	30.214	36.256	42.299	51.363
		30.569	38.212	45.854	53.496	64.960
inf. 16 anni	D ₁	22.502	28.128	33.753	39.379	47.817
		24.602	30.753	36.753	43.054	52.280
		25.502	31.878	38.254	44.629	54.193
		32.258	40.322	48.387	56.451	68.548

RETRIBUZIONE APPRENDISTI: DECORRENZA 1-7-1970

Per i primi due mesi: retribuzione pari al 40% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 3° al 6° mese: retribuzione pari al 50% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 7° al 12° mese: retribuzione pari al 60% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Secondo anno di apprendistato: retribuzione pari al 70%.

Terzo anno di apprendistato: retribuzione pari all'85%.

Età	Gruppo	Primi 2 mesi	Dal 3 al 6 mese	dal 7 al 12 mese	2° anno	3° anno
		40	50	60	70	85
inf. 16 anni	D ₂	21.560	26.950	32.340	37.730	45.815
		23.576	29.470	35.364	41.258	50.099
		24.438	30.548	36.657	42.767	51.931
		30.907	38.634	46.360	54.087	65.677
sup. 18 anni	E ₁	20.982	26.228	31.474	36.720	44.588
		22.941	28.676	34.411	40.147	48.750
		23.780	29.725	35.670	41.615	50.533
		30.075	37.594	45.112	52.631	63.909
inf. 16 anni	E ₂	23.146	28.933	34.719	40.506	49.186
		25.308	31.635	37.962	44.289	53.780
		26.230	32.788	39.345	45.903	55.739
		33.178	41.472	49.767	58.061	70.503
sup. 18 anni	D ₃	21.727	27.159	32.590	38.022	46.170
		23.606	29.508	35.409	41.311	50.163
		24.470	30.587	36.705	42.822	51.998
		31.147	38.934	46.720	54.507	66.187
inf. 16 anni	E ₃	20.786	25.983	31.179	36.376	44.171
		22.726	28.408	34.089	39.771	48.293
		23.557	29.447	35.336	41.225	50.059
		29.795	37.244	44.692	52.141	63.314

Per tutti i Comuni della Provincia esclusi Pesaro - Fano - Urbino e Gabicce Mare le tabelle salariali di cui sopra saranno ridotte del 5%. Resta peraltro inteso che tale riduzione verrà a cessare con l'entrata in vigore dell'ultimo scaglione fissato al 1-7-1972.

RETRIBUZIONE APPRENDISTI: DECORRENZA 1-7-1971

Per i primi due mesi: retribuzione pari al 40% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 3° al 6° mese: retribuzione pari al 50% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 7° al 12° mese: retribuzione pari al 60% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Secondo anno di apprendistato: retribuzione pari al 70%.

Terzo anno di apprendistato: retribuzione pari all'85%.

Età	Gruppo	Primi 2 mesi	Dal 3 al 6 mese	dal 7 al 12 mese	2° anno	3° anno
		40	50	60	70	85
inf. 16 anni	C ₁	26.490	33.113	39.736	46.358	56.292
16-17 anni		28.964	36.206	43.446	50.687	61.548
17-18 anni		30.023	37.529	45.035	52.541	63.800
sup. 18 anni		37.160	46.450	55.740	65.030	78.965
inf. 16 anni	C ₂	25.593	31.992	38.390	44.788	54.386
16-17 anni		27.982	34.978	41.973	48.969	59.462
17-18 anni		29.006	36.258	43.510	50.761	61.639
sup. 18 anni		35.900	44.857	53.850	62.825	76.288
inf. 16 anni	C ₃	24.284	30.356	36.427	42.498	51.605
16-17 anni		26.551	33.189	39.826	46.464	56.421
17-18 anni		27.522	34.403	41.284	48.164	58.485
sup. 18 anni		34.064	42.581	51.097	59.613	72.387
inf. 16 anni	C ₄	23.786	29.732	35.679	41.625	50.545
16-17 anni		26.006	32.507	39.009	45.510	55.262
17-18 anni		26.957	33.697	40.436	47.175	57.284
sup. 18 anni		33.364	41.706	50.047	58.388	70.900
inf. 16 anni	D ₁	25.186	31.482	37.779	44.075	53.520
16-17 anni		27.537	34.421	41.305	48.190	58.516
17-18 anni		28.544	35.681	42.817	49.953	60.657
sup. 18 anni		35.329	44.161	52.993	61.826	75.074

Età	Gruppo	Primi 2 mesi	Dal 3 al 6 mese	dal 7 al 12 mese	2° anno	3° anno
		40	50	60	70	85
inf. 16 anni	D ₂	23.792	29.740	35.688	41.636	50.558
16-17 anni		26.012	32.516	39.019	45.522	55.277
17-18 anni		26.964	33.705	40.446	47.187	57.299
sup. 18 anni		33.373	41.717	50.060	58.403	70.918
inf. 16 anni	D ₃	22.925	28.656	34.387	40.119	48.716
16-17 anni		25.065	31.331	37.597	43.864	53.263
17-18 anni		25.982	32.477	38.973	45.468	55.211
sup. 18 anni		32.157	40.197	48.236	56.275	68.335
inf. 16 anni	E ₁	25.516	31.896	38.275	44.654	54.223
16-17 anni		27.896	34.870	41.844	48.818	59.279
17-18 anni		28.919	36.149	43.378	50.608	61.453
sup. 18 anni		35.788	44.796	53.683	62.630	76.051
inf. 16 anni	E ₂	23.877	29.846	35.815	41.785	50.739
16-17 anni		26.106	33.632	39.159	45.685	55.475
17-18 anni		27.061	33.826	40.591	47.357	57.505
sup. 18 anni		33.493	41.867	50.240	58.613	71.173
inf. 16 anni	E ₃	22.828	28.536	34.243	39.950	48.511
16-17 anni		24.958	31.198	37.437	43.677	53.036
17-18 anni		25.811	32.264	38.717	45.170	54.849
sup. 18 anni		32.017	40.029	48.026	56.030	68.037

Per tutti i Comuni della Provincia esclusi Pesaro - Fano - Urbino e Gabicce Mare le tabelle salariali di cui sopra saranno ridotte del 5%. Resta peraltro inteso che tale riduzione verrà a cessare con l'entrata in vigore dell'ultimo scaglione fissato al 1-7-1972.

RETRIBUZIONE APPRENDISTI: DECORRENZA 1-7-1972

Per i primi due mesi: retribuzione pari al 40% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 3° al 6° mese: retribuzione pari al 50% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Dal 7° al 12° mese: retribuzione pari al 60% di quella corrisposta al lavoratore qualificato di pari età.

Secondo anno di apprendistato: retribuzione pari al 70%.

Terzo anno di apprendistato: retribuzione pari all'85%.

Età	Gruppo	Primi 2 mesi	Dal 3 al 6 mese	dal 7 al 12 mese	2° anno	3° anno
		40	50	60	70	85
inf. 16 anni	C ₁	29.133	36.416	43.699	50.983	61.908
16-17 anni		31.832	39.790	47.748	55.706	67.643
17-18 anni		33.008	41.260	49.512	57.764	70.142
sup. 18 anni		40.000	50.000	60.000	70.000	85.000
inf. 16 anni	C ₂	28.224	35.280	42.336	49.392	59.976
16-17 anni		30.858	38.573	46.287	54.002	65.574
17-18 anni		31.988	39.985	47.982	55.979	67.974
sup. 18 anni		38.720	48.400	58.080	67.760	82.280
inf. 16 anni	C ₃	27.057	33.821	40.585	47.350	57.496
16-17 anni		29.548	36.935	44.322	51.709	62.790
17-18 anni		30.655	38.319	45.983	53.674	65.143
sup. 18 anni		37.120	46.400	55.680	64.960	78.880
inf. 16 anni	C ₄	26.296	32.870	39.444	46.018	55.879
16-17 anni		28.787	35.984	43.180	50.377	61.172
17-18 anni		29.825	37.281	44.737	52.194	63.378
sup. 18 anni		36.160	45.200	54.240	63.280	76.840
inf. 16 anni	D ₁	27.992	34.990	41.988	48.986	59.483
16-17 anni		30.604	38.255	45.906	53.557	65.033
17-18 anni		31.723	39.654	47.584	55.515	67.411
sup. 18 anni		38.400	48.000	57.600	67.200	81.600

Età	Gruppo	Primi 2 mesi	Dal 3 al 6 mese	dal 7 al 12 mese	2° anno	3° anno
		40	50	60	70	85
inf. 16 anni	D ₂	26.190	32.733	39.285	45.833	55.654
16-17 anni		28.564	35.706	42.847	49.988	60.700
17-18 anni		29.608	37.010	44.412	51.814	62.917
sup. 18 anni		35.840	44.800	53.760	62.720	76.160
inf. 16 anni	D ₃	24.960	31.200	37.440	43.680	53.040
16-17 anni		27.288	34.111	40.933	47.755	57.988
17-18 anni		28.288	35.360	42.432	49.504	60.112
sup. 18 anni		34.240	42.800	51.360	59.920	72.760
inf. 16 anni	E ₁	27.992	34.990	41.988	48.986	59.483
16-17 anni		30.604	38.255	45.906	53.557	65.033
17-18 anni		31.724	39.655	47.586	55.517	67.413
sup. 18 anni		38.400	48.000	57.600	67.200	81.600
inf. 16 anni	E ₂	26.088	32.610	39.132	45.654	55.437
16-17 anni		28.510	35.638	42.765	49.893	60.584
17-18 anni		29.548	36.935	44.322	51.709	62.790
sup. 18 anni		35.840	44.800	53.760	62.720	76.160
inf. 16 anni	E ₃	24.960	31.200	37.440	43.680	53.040
16-17 anni		27.248	34.081	40.897	47.713	57.937
17-18 anni		28.288	35.360	42.432	49.504	60.112
sup. 18 anni		34.240	42.800	51.360	59.920	72.760

Per tutti i Comuni della Provincia esclusi Pesaro - Fano - Urbino e Gabicce Mare le tabelle salariali di cui sopra saranno ridotte del 5%. Resta peraltro inteso che tale riduzione verrà a cessare con l'entrata in vigore dell'ultimo scaglione fissato al 1-7-1972.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Categoria A

RAGGRUPPAMENTO A1 — Tutto il personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. 1 luglio 1926 n. 1130.

RAGGRUPPAMENTO A2 — Capo di servizio tecnico o amministrativo; gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze; capo dell'Ufficio vendite o acquisti; capo d'Ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale; responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali.

Categoria B

RAGGRUPPAMENTO B1 — Capo ufficio, capo settore alimentare di magazzino a prezzo unico o di grande magazzino; ispettore; gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel raggruppamento A2; capo contabile; cassiere principale che sovrintenda almeno a tre casse; capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa; corrispondente di concetto in lingue estere.

RAGGRUPPAMENTO B2 — Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale; capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze; capo di reparto centralizzato di lavorazione di supermercati; contabile con mansioni di concetto; progettista; consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze; agente acquirente nelle aziende di legname; agente esterno consegnatario delle merci alle dipendenze della Ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga mansioni di concetto; spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale.

RAGGRUPPAMENTO B3 — Vice Capo reparto, anche con funzioni di vendita; interprete; vetrinista, commesso-stimatore di gioielleria, ottico diplomato, altro personale con mansioni analoghe di concetto.

Categoria C

RAGGRUPPAMENTO C1 — Contabile d'ordine; cassiere comune, commesso alla vendita al pubblico oltre il terzo anno di servizio; commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande; magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita.

RAGGRUPPAMENTO C2 — Aiuto contabile, addetto alle macchine calcolatrici e contabili; personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa; commesso di cassa o aiuto cassiere; propagandista; esattore; stenodattilografo; commesso alla vendita al pubblico per il terzo anno di servizio; commesso di magazzino; impiegato addetto alle spedizioni.

RAGGRUPPAMENTO C3 — Fatturista, squarcista, commesso alla vendita al pubblico per il primo e secondo anno di servizio; impiegato addetto al controllo delle vendite; impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione; aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie.

RAGGRUPPAMENTO C4 — Dattilografo, scritturale, archivista, protocollista, schedarista; aiutante commesso alla vendita al pubblico; campionarista, prezzista; addetto alla materiale distribuzione dei giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche; addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie; addetto al centralino telefonico; altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine.

L'aiutante commesso, previsto dal raggruppamento C4 è il lavoratore che, non avendo compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età, o perché proviene da altri settori), coadiuva in tutte le mansioni il commesso alla vendita al pubblico o il datore di lavoro quando questi attenda direttamente alla vendita.

In ogni azienda il numero degli aiutanti-commessi non può superare la proporzione di un aiutante-commesso per ogni tre commessi appartenenti indifferentemente ai raggruppamenti C1, C2, C3, considerando nel novero anche il datore di lavoro, o in sua vece un suo familiare, quando adempia normalmente alle mansioni proprie del commesso.

L'aiutante-commesso permane nel raggruppamento C4 per un periodo di due anni, al termine del quale sarà assegnato al raggruppamento C3.

L'apprendista commesso che abbia compiuto l'apprendistato nello stesso settore merceologico, al termine del periodo di apprendistato sarà assegnato al Raggruppamento C3.

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Categoria D

RAGGRUPPAMENTO D1 — Banconiere di macelleria, norciniera, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina; conducenti di autotreno.

RAGGRUPPAMENTO D2 — Aiuto commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumiere, pizzichiere, alimentari misti); aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina; aiuto commesso di negozi e di rivendite di erbaggi e frutta; aiuto commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca; banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati; confezionatore o preparatore di confezioni nei supermercati o altri esercizi similari; addetto alle pompe stradali per la distribuzione

della benzina (pompista) con facoltà di esazione; rifornitore di banco nei supermercati; usciere; imballatore; impaccatore; autista; conducente di motofurgone; guardiano notturno.

RAGGRUPPAMENTO D3 — Aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati; addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione; fattorino, portapacchi; custode; guardiano di deposito; portiere; conducente di veicoli a trazione animale; ascensorista.

RAGGRUPPAMENTO D4 — Personale adetto al carico e scarico; personale di fatica in genere e addetto alle pulizie; garzone; altro personale con mansioni analoghe.

Categoria E

RAGGRUPPAMENTO E1 A — Capi operai.

RAGGRUPPAMENTO E1 B — Operai specializzati.

RAGGRUPPAMENTO E2 — Operai qualificati.

RAGGRUPPAMENTO E3 — Operai comuni.

*APPENDICE DI NORME GENERALI RIGUARDANTI I DIPENDENTI
DA AZIENDE COMMERCIALI, DESUNTE DAL CONTRATTO COL-
LETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 19-7-1967, INTEGRATE
DALLE PIU' RECENTI DISPOSIZIONI DI LEGGE.*

APPRENDISTATO

ART. 16

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso:

1) per tutte le qualifiche e mansioni impiegate comprese nella cat. C, con le seguenti eccezioni:

a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di «scritturale», «archivista» e «protocollista»;

b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di «dattilografo»), purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia riconosciuta dallo Stato;

2) per tutte le qualifiche e mansioni non impiegate comprese nelle categorie D e E del presente contratto, con le seguenti eccezioni:

a) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione;

b) mansioni comuni per le quali non occorre addestramento specifico e cioè: usciere, custode, guardiano, portiere, fattorino, portapacchi, personale di fatica in genere e addetto alla pulizia.

ART. 17

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso. E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende che abbiano soltanto uno o due lavoratori alle proprie dipendenze, nonché in quelle nelle quali il lavoro è svolto in via continuativa dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

E' necessario però sottolineare che, a seguito dell'entrata in vigore della legge 2 aprile 1968 n. 424, recante modifiche ed integrazioni alla legge 19 gennaio 1955 n. 25 sull'apprendistato, il Ministero del Lavoro ha precisato con propria circolare che anche quando la norma contrattuale stabilisca percentuali diverse, il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate o specializzate resta di un apprendista ogni qualificato o spe-

cializzato (art. 1 della legge «Il numero degli apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa»).

ART. 18

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore ai venti, salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge 17 ottobre 1967 n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

In deroga a quanto stabilito nel comma precedente, possono essere assunti in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età, purché adibiti a lavori considerati leggeri a norma di legge ed a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962 n. 1859.

(Va considerato che non essendo stata ancora emanata la legge indicante i lavori leggeri, attualmente l'assunzione non potrà avvenire prima del compimento del quindicesimo anno di età).

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione degli apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

ART. 19

L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata per il tramite dell'Ufficio di Collocamento competente.

L'art. 1 della legge 2 aprile 1968 n. 424 ha inoltre previsto che per instaurare un rapporto di apprendistato il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare, mediante appositi moduli, le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

ART. 21

Il periodo di apprendistato effettuato presso altra azienda sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

ART. 24

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione del periodo di ferie retribuito, che è stabilito in giorni trenta per gli apprendisti di età non superiore ai sedici anni ed in giorni venti per gli apprendisti che abbiano superato il sedicesimo anno di età, con facoltà, da parte del datore di lavoro, di concessione frazionata in non più di due periodi, per esigenze produttive dell'azienda, o su richiesta dell'apprendista.

Le ore di insegnamento (frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno) sono comprese nell'orario normale di lavoro.

ART. 26

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'art. 18 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25 e dagli articoli 24 e 25 del Regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, e comunque con la scadenza del termine di anni tre di complessiva durata del periodo di tirocinio, salvo il minor periodo di cui all'art. 27 per i casi in esso contemplati.

ART. 27

Ferma restando ogni altra norma vigente in materia, il periodo di apprendistato non potrà superare:

a) i due anni per i giovani che abbiano frequentato con profitto, superando le relative prove d'esame, corsi di formazione professionale organizzati dall'Ente Nazionale addestramento lavoratori commercio (E.N.A.L.C.), e corrispondenti alle qualifiche per le quali gli apprendisti vengono addestrati;

b) un anno per i giovani in possesso del diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con decreti presidenziali in applicazione dell'art. 9 del R.D.L. 21 settembre 1938, n. 2038, convertito nella Legge 2 giugno 1939, n. 739, e dagli Istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della Legge 18-1-1942, n. 86.

Nelle aziende commerciali di lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie e stracci, la durata massima dell'apprendistato per le categorie D e E non potrà superare i nove mesi se l'apprendista non abbia compiuto il diciottesimo anno di età e i sei mesi se l'apprendista abbia compiuto il diciottesimo anno di età.

Orario di lavoro

ART. 29

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, ad eccezione del settore dell'alimentazione al dettaglio, è fissata nei seguenti limiti:

- 43 ore settimanali, per il periodo dal 1 luglio 1970 al 30 giugno 1971;
- 42 ore settimanali, per il periodo dal 1 luglio 1971 al 30 giugno 1972;
- 41 ore settimanali, per il periodo dal 1 luglio 1972 al 30 giugno 1973;
- 40 ore settimanali, dal 1 luglio 1973 in poi.

Per il settore dell'alimentazione al dettaglio, con esclusione dei supermercati alimentari, la durata normale del lavoro effettivo è così stabilita:

- 43 ore settimanali, per il periodo dal 1 luglio 1971 al 30 giugno 1972;
- 42 ore settimanali, per il periodo dal 1 luglio 1972 al 30 giugno 1973;
- 41 ore settimanali, per il periodo dal 1 luglio 1973 al 30 giugno 1974;
- 40 ore settimanali, dal 1 luglio 1974 in poi.

Per il periodo dal 1 luglio 1970 al 30 giugno 1971 per il settore dell'alimentazione di cui al precedentecomma, si applicano gli articoli 29 e 54 del C.C.N.L. 19 luglio 1970. L'orario settimanale sarà distribuito nell'arco di cinque giorni e mezzo.

La riduzione dell'orario di lavoro al di sotto di 44 ore settimanali potrà essere realizzato dal datore di lavoro con frazionamenti non inferiori all'ora, o col sistema del cumulo delle ore in mezze giornate di congedo o in giornate aggiuntive alle ferie, contemperando le richieste dei lavoratori con le esigenze dell'azienda.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di richiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Va rilevato che in base alla legge 17 ottobre 1967 n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, i fanciulli (quelli che non hanno compiuto i 15 anni) non possono superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, gli adolescenti (quelli di età compresa tra i 15 e i 18 anni) non possono superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali).

Inoltre per gli apprendisti di età superiore ai 18 anni l'orario di lavoro non può eccedere quello indicato all'art. 29.

ART. 35

La durata normale del lavoro per il seguente personale: custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, fattorini nelle aziende fino a 5 dipendenti, uscieri ed inservienti, personale addetto al carico e scarico, commessi di negozio nella città (centri abitati) fino a 20.000 abitanti, personale addetto agli impianti di riscaldamento e refrigerazione, addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, sarà stabilita nei contratti integrativi provinciali (vedi in proposito l'art. 4 dell'integrativo provinciale).

Lavoro straordinario

ART. 36

Il lavoro straordinario non può eccedere le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

ART. 37

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto, nei diversi scaglioni, dall'art. 29 del presente contratto, verranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata:

del 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 44^a ora settimanali; del 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 45^a alla 48^a ora settimanale; del 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedente la 48^a ora settimanale.

Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro prevista dall'art. 29 fosse attuata con il sistema del cumulo in congedi o ferie, saranno considerate straordinarie le ore eccedenti le 44 settimanali di effettivo lavoro.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo 44, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30% (trenta per cento).

Le ore straordinarie prestate di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla paga oraria percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

In tutti i casi sopra previsti verrà inoltre corrisposta al lavoratore un'aliquota oraria dell'indennità di contingenza per ogni ora straordinaria di lavoro prestato.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

ART. 38

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario, il mese sarà considerato:

- a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali
- b) di 180 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 43 ore settimanali
- c) di 176 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali
- d) di 172 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 41 ore settimanali
- e) di 170 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali
- f) di un numero di ore proporzionale alla durata del lavoro fissata nei contratti integrativi, per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

ART. 39

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura della ditta, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali provinciali, presso la sede della locale Associazione dei Commercianti.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamenti.

Riposo settimanale e festività

ART. 40

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

ART. 41

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il giorno dell'Epifania;
- 3) il 19 marzo - festa di S. Giuseppe;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il giorno dell'Ascensione;
- 6) il giorno del Corpus Domini;
- 7) il 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo;
- 8) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 9) il 1° novembre - Ognissanti;
- 10) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre - Natale;
- 12) il 26 dicembre - S. Stefano;
- 13) la solennità del Patrono del luovo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità e sussista un rapporto di lavoro subordinato.

Nulla è dovuto ad alcun prestatore d'opera — qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione — nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

ART. 42

Le medesime norme previste per le festività infrasettimanali di cui al precedente articolo 41 saranno osservate anche in occasione delle festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre).

ART. 43

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nei precedenti articoli 41 e 42, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli articoli 37 e 38 di questo stesso contratto.

ART. 44

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla paga oraria normale conglobata, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo.

Ferie

ART. 45

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie nella misura seguente:

a) *personale con mansioni impiegate:*

- per il primo e secondo anno di servizio: giorni 15;
- per gli anni di servizio dal terzo al sesto compreso: giorni 16;
- per gli anni di servizio dal settimo al decimo compreso: giorni 20;
- per gli anni di servizio dall'undicesimo al ventesimo compreso: giorni 25;
- dal ventunesimo anno di servizio in poi: giorni 30.

b) *personale con mansioni non impiegate:*

1) per le ferie in godimento fino al 31 dicembre 1970:

- per gli anni di servizio dal primo al settimo compreso: giorni 15;
- per gli anni di servizio dall'ottavo al quindicesimo compreso: giorni 18;
- dal sedicesimo anno di servizio in poi: giorni 21

2) per le ferie in godimento tra il 1 gennaio 1971 ed il 31 dicembre 1972:

- per il primo e secondo anno di servizio: giorni 15;
- per gli anni di servizio dal terzo al sesto compreso: giorni 16;
- per gli anni di servizio dal settimo al decimo compreso: giorni 20.
- per gli anni di servizio dall'undicesimo al ventesimo compreso: giorni 25;
- dal ventunesimo anno di servizio in poi: giorni 27.

3) per le ferie in godimento dal 1 gennaio 1973:

- misure pari a quelle in vigore per il personale con mansioni impiegate.

Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali in esso comprese.

Nei confronti degli apprendisti e di tutti i minori degli anni 18 il periodo di ferie non potrà essere inferiore ai giorni 30 per coloro che non hanno compiuto i 16 anni ed a giorni 20 per coloro che hanno superato i 16 anni di età.

ART. 46

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

ART. 47

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione, competerà durante il periodo di ferie una quota delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto, in ragione del numero di essi.

Nelle aziende con un solo dipendente spetterà al dipendente stesso, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni degli ultimi sei mesi.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata riconosciuta.

ART. 48

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco avvenga in epoca successiva al fatto che l'ha provocato, nel computo delle ferie spettanti al lavoratore non si terrà conto del periodo intercorrente tra il fatto che ha provocato il licenziamento e il licenziamento stesso.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

ART. 50

Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnategli.

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente articolo 39 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Assenze e congedi

ART. 52

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la ditta entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento disciplinare senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

ART. 53

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

ART. 54

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Missioni e trasferimenti

ART. 57

La ditta ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale — fatta eccezione per i viaggiatori di commercio e piazzisti, i quali non rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, ed eccettuato altresì il personale avente convenzioni speciali — compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse della ditta;

4) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera globale di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

ART. 58

Per le missioni di durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta, la cui misura verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali, o in mancanza, direttamente concordata fra le parti interessate; analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

ART. 59

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extra-urbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente articolo 57, una indennità di trasferta nella seguente misura:

a) il 50% (cinquanta per cento) della retribuzione giornaliera per le assenze da 10 a 12 ore;

b) l'80% (ottanta per cento) della retribuzione giornaliera per le assenze da 12 a 18 ore;

c) il 120% (centoventi per cento) della retribuzione giornaliera per le assenze da 18 a 24 ore.

Malattie e infortuni

ART. 63

Agli effetti di quanto previsto nei seguenti articoli 64, 65, 66 e 67, si intende per «malattia» ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che importi incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

ART. 64

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti, entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, all'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro le malattie (I.N.A.M.), il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato dalle lettere a) e b) del successivo articolo 67.

Il datore di lavoro è altresì tenuto a richiedere all'Istituto il libretto di iscrizione nel caso che il lavoratore ne sia sprovvisto, e ad annotare sul libretto la data di inizio e quella di cessazione del rapporto di lavoro, non che la permanenza in servizio ogni sei mesi, come richiesto dalle vigenti norme.

ART. 65

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 52 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a far recapitare all'azienda il certificato medico di prima visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia, e quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento dell'Istituto e conseguente richiesta del giudizio di un collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato dell'I.N.A.M.; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

ART. 66

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli articoli 99 e 101 del presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Qualora, scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dal primo comma del presente articolo e soprasseda dal licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto al lavoratore ed alcun titolo durante tale periodo di attesa; il periodo stesso è però considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

ART. 67

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale per la assicurazione contro le malattie come previsto dal D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304, e dalle altre norme in materia, alle quali si fa esplicito riferimento;

b) a una indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo, e pari ai due terzi della normale retribuzione percepita per giorni di malattia dal ventesimo in poi, da corrispondersi dall'I.N.A.M. ai sensi del D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304 e del regolamento per le prestazioni I.N.A.M. 10 aprile 1963;

c) a una integrazione delle indennità a carico dell'I.N.A.M. da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) il 75% (settantacinque per cento) della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;

3) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i giorni dal ventesimo in poi.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'I.N.A.M. non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera b) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'I.N.A.M. in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi articoli 68 e 69, né agli apprendisti.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto e al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

ART. 68

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'I.N.A.I.L. contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'I.N.A.I.L., il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui ai precedenti articoli 66 e 67.

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'I.N.A.I.L., fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso I.N.A.I.L.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

ART. 69

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle provincie e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 10 della Legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, il lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuta nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Gravidanza e puerperio.

ART. 71

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per un periodo massimo di sei settimane prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per un periodo massimo di otto settimane dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o 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 alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria indicati alle lettere a), b) e c), e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d), devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria le relative indennità restano a completo carico dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le malattie, il quale provvederà anche a tutte le prestazioni sanitarie.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio.

ART. 72

La lavoratrice madre che allatta direttamente il proprio bambino ha diritto, per il periodo di un anno dalla nascita, a due intervalli giornalieri di riposo di un'ora ciascuno, per provvedere all'allattamento.

Scatti di anzianità

ART. 80

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° gennaio 1946 e a decorrere dal 21° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto a otto scatti triennali ognuno della misura del 4% (quattro per cento) della retribuzione base tabellare e dell'indennità di contingenza vigenti per la propria qualifica al momento della maturazione dei singoli scatti.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto, siano intervenute variazioni in aumento della paga base tabellare e dell'indennità di contingenza, in occasione del computo del nuovo scatto gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base alla nuova tabella e corrisposti al lavoratore a partire dalla data di corresponsione del nuovo scatto, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore valevole agli effetti del computo della nuova serie di scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria; per le eventuali eccedenze della retribuzione di fatto sulla retribuzione tabellare della nuova categoria, dovute agli scatti maturati nella categoria inferiore, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbibile in occasione dei futuri aumenti.

Nel confronti degli aiutanti commessi e dei commessi alla vendita al pubblico specificati nei vari Raggruppamenti della Categoria C, le norme del presente articolo avranno applicazione dalla data di passaggio al raggruppamento C 1.

ART. 85

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini ed al rendimento dell'unità lavorativa.

Gli aumenti che non siano di merito o non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabelle, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Con decorrenza 1 gennaio 1971 non possono altresì essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza dei contratti provinciali.

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

ART. 90

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità (o gratifica natalizia) per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della gratifica natalizia dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la ditta.

ART. 91

Ai fini della corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori non aventi qualifica impiegatizia, che non siano retribuiti a mese, il calcolo della mensilità sarà effettuato come segue:

a) per i lavoratori retribuiti a settimana la retribuzione settimanale va moltiplicata per 52 e divisa per 12;

b) per i lavoratori eventualmente retribuiti a quindicina la retribuzione sarà moltiplicata per 2;

c) per i lavoratori eventualmente retribuiti a giornata la retribuzione giornaliera sarà moltiplicata per 6, il prodotto per 52 ed il tutto diviso per 12.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità o gratifica natalizia saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio di cui al precedente art. 71, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la gratifica natalizia limitatamente alla aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione (art. 30 D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

ART. 92

Allo scopo di incrementare le disponibilità economiche dei lavoratori in funzione del godimento del periodo annuale di ferie, al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, e sempre che sia superato il periodo di prova, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità o gratifica natalizia; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente articolo 91.

Risoluzione del rapporto di lavoro

ART. 93

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo deter-

minato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente l'indicazione dei motivi.

ART. 94

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti nel successivo articolo 99.

ART. 95

Ai sensi della legge 15 luglio 1966 n. 604 e della legge 20 maggio 1970 n. 300, nei confronti dei lavoratori che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio ai sensi dell'art. 2095 del Codice Civile ed appartengano ad imprese che occupano più di quindici dipendenti nell'ambito dello stesso Comune, il licenziamento non può effettuarsi che per «giusta causa» o per «giustificato motivo con preavviso» intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro otto giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro cinque giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo anche se appartenenti ad aziende che occupano più di quindici dipendenti nell'ambito dello stesso Comune, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, o che abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età.

ART. 96

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttiva di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti dei lavoratori e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato, salvo prova del contrario, se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

ART. 97

Ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un Sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

ART. 98

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963 n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un'anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del secondo comma dell'art. 3 della legge 26 agosto 1950 n. 860 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

ART. 99

I termini di preavviso, sono i seguenti:

	fino a 5 anni di servizio	da 5 a 10 anni di servizio	dopo i 10 anni di servizio
Categoria A	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Categoria B	1 mese	45 giorni	2 mesi
Categoria C	20 giorni	30 giorni	45 giorni
Categoria D	15 giorni	30 giorni	20 giorni
Categoria E	10 giorni	12 giorni	15 giorni

I termini di preavviso di cui sopra decorrono per i lavoratori delle Cat. A), B), C) e D) dalla fine o dalla metà di ciascun mese; per i lavoratori della Cat. E) dalla fine della settimana.

Indennità di anzianità

ART. 101

1) Personale con mansioni impiegatizie:

30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.

2) Personale con mansioni non impiegatizie:

A) per l'aiuto-commesso dell'alimentazione generale e per i banconieri di macelleria, norcineria ed affini:

a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 30 giugno 1958;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

B) Per aiuto-commesso delle rivendite di pane e pasta non annesse ai forni:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1963;

c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

C) Per tutto il restante personale della Cat. D:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

D) Per tutto il personale appartenente alla Cat. E:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

L'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione dell'indennità d'anzianità, dall'inizio del rapporto di lavoro.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali, e simili.

Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mesi superiori a quindici giorni.

Dimissioni

ART. 106

In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario l'indennità di anzianità nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dal precedente articolo 101.

Decorrenza e durata del contratto

ART. 163

Il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 1970 e scadrà il 30 giugno 1973, salve le diverse decorrenze stabilite, per singoli istituti, dal testo dei relativi articoli.

Ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

INDICE

Integrativo provinciale	pag. 3
Tabelle salariali	» 5
Classificazione del personale	» 14
Apprendistato	» 17
Orario di lavoro	» 19
Lavoro straordinario	» 20
Riposo settimanale e festività	» 22
Ferie	» 23
Assenze e congedi	» 25
Missioni e trasferimenti	» 25
Malattie e infortuni	» 26
Gravidanza e puerperio	» 29
Scatti di anzianità	» 30
Mensilità supplementari (13 ^a e 14 ^a)	» 31
Risoluzione del rapporto di lavoro	» 32
Preavviso	» 34
Indennità di anzianità	» 34
Dimissioni	» 36
Decorrenza e durata del contratto	» 36

- 1. 1914
- 2. 1915
- 3. 1916
- 4. 1917
- 5. 1918
- 6. 1919
- 7. 1920
- 8. 1921
- 9. 1922
- 10. 1923
- 11. 1924
- 12. 1925
- 13. 1926
- 14. 1927
- 15. 1928
- 16. 1929
- 17. 1930
- 18. 1931
- 19. 1932
- 20. 1933
- 21. 1934
- 22. 1935
- 23. 1936
- 24. 1937
- 25. 1938
- 26. 1939
- 27. 1940
- 28. 1941
- 29. 1942
- 30. 1943
- 31. 1944
- 32. 1945
- 33. 1946
- 34. 1947
- 35. 1948
- 36. 1949
- 37. 1950
- 38. 1951
- 39. 1952
- 40. 1953
- 41. 1954
- 42. 1955
- 43. 1956
- 44. 1957
- 45. 1958
- 46. 1959
- 47. 1960
- 48. 1961
- 49. 1962
- 50. 1963
- 51. 1964
- 52. 1965
- 53. 1966
- 54. 1967
- 55. 1968
- 56. 1969
- 57. 1970
- 58. 1971
- 59. 1972
- 60. 1973
- 61. 1974
- 62. 1975
- 63. 1976
- 64. 1977
- 65. 1978
- 66. 1979
- 67. 1980
- 68. 1981
- 69. 1982
- 70. 1983
- 71. 1984
- 72. 1985
- 73. 1986
- 74. 1987
- 75. 1988
- 76. 1989
- 77. 1990
- 78. 1991
- 79. 1992
- 80. 1993
- 81. 1994
- 82. 1995
- 83. 1996
- 84. 1997
- 85. 1998
- 86. 1999
- 87. 2000
- 88. 2001
- 89. 2002
- 90. 2003
- 91. 2004
- 92. 2005
- 93. 2006
- 94. 2007
- 95. 2008
- 96. 2009
- 97. 2010
- 98. 2011
- 99. 2012
- 100. 2013

