

Federazione Mineraria

Pubblicazione mensile - Spedizione in abbonamento postale - Gruppo IV



Minatori

F. I. L. I. E.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE

ROMA, Via Boncompagni, 19 - Tel. 470549

ck

**Contratto Collettivo Nazionale
di lavoro per gli operai addetti
all'Industria Mineraria**

28 marzo 1953

**ROMA
1953**

Gianni Francesco

**Contratto Collettivo Nazionale
di lavoro per gli operai addetti
all'Industria Mineraria**

—
28 marzo 1953
—

July

Addi, 28 marzo 1953 in Roma,

L'*Associazione Mineraria Italiana* rappresentata dal suo Presidente Cavaliere del Lavoro Conte Dr. Carlo Faina, assistito dal Vice Presidente Ing. Andrea Binetti e dal Consigliere dell'Associazione Prof. Ernesto Cianci, dal Segretario Generale Dr. Federico Squarzina e dall'Avv. Vito Figarelli, Vice Segretario dell'Associazione, con l'intervento di una delegazione di industriali composta dai Sigg.: Ing. Umberto Cattania, Dr. Stefano Arnera, Dr. G. B. Acquasciati, Dr. Arnaldo Marta, Comm. Corso Capone, Avv. Umberto Cuppica, Cav. Marino Di Marzo, Avv. Alberto Federici, Avv. Carmelo Guccione, Rag. Aldo Lorenzini, Rag. Leonida Batù, Ferdinando Morillo di Trabonella, Contessa Laura Perrier Pinzacuta, Rag. Giuseppe Peddis, Signora Ada Villa Prever, Cav. Uff. Arturo Prever, Comm. Francesco Crisi, Ing. Giuseppe Dolzani.

La *Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive* rappresentata dal suo Segretario Responsabile, Sig. Ercole Manera e dai Segretari Signori Antonio Armino, Virgilio Sebastiani, Attilio Sassi, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei Sigg.: Libero Santoni, On. Luigi Di Mauro, Ulisse Usai, Piero Podda, Guerrino Gabino, Ilio Mariani, Thomas Pighetti, Salvatore Farruggia, Olivo Betotti, Tito Romiti, Francesco Giannessi, Alfeo Dalle Case, Rodolfo Guerrini, Eruno Raggi, Ottorino Scala, Aldo Ranocchi.

La *Libera Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive* rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. Salvatore Pecoraro e dai Segretari Sigg. Mario Casula, Vittorio Caneva, Aldo Nicosia, Angelo Barsella, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei Sigg.: Francesco Biagioli, Luigi Bigi, Sante Bigi, Tito De Lotto, Luigi Fiorito, Enrico Fischetti, Raffaele Francavilla, Mario Canau, Matteo Giufrida, Rino Guerrini, Ilio Innocenti, Ugo Murgia, Giuseppe

Oghittu, Luigi Scolari, Adelio Stefanini, Natalino Tessore, Rino Tognolo, Pietro Vannini.

La *Unione Italiana Lavoratori Minatori e Cavatori* rappresentata dal suo Segretario Responsabile Sig. Giuseppe Bacci e dal Dr. Arrigo Pieraccini, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei Sigg.: Guido Conti, Savino Gustrini, Adeodato Oggilio, Giuseppe Pottini, Salvatore Fidelio.

Con l'assistenza rispettivamente:

della *Confederazione Generale dell'Industria Italiana* rappresentata dal D. Filippo Bazzanti;

della *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* rappresentata dal Senatore Renato Bitossi;

della *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* rappresentata dal Signor Bruno Storti;

della *Unione Italiana del Lavoro* rappresentata dal Dr. Italo Viglianesi.

Hanno stipulato il presente contratto nazionale di lavoro da valere per gli operai addetti alle miniere, cave e saline, agli stabilimenti di macinazione dei minerali e agli stabilimenti annessi alle miniere per la produzione dei metalli e metalloidi (piombo, zinco, mercurio, antimonio, zolfo, ecc.) di tutto il territorio nazionale.

La presente regolamentazione non concerne gli addetti alle miniere di metano e petrolio e alle cave di materiali da costruzione (marmi, graniti e altre pietre da taglio, pietre in rottami, pietrisco, ghiaia e sabbia).

Art. 1. — ASSUNZIONE

Per l'assunzione dei lavoratori valgono le disposizioni di legge in vigore sulla disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto, la data di assunzione, la qualifica e la categoria alla quale il lavoratore è assegnato.

Art. 2. — ASSUNZIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli le parti si richiamano alle norme di legge per tali lavoratori e ad eventuali accordi interconfederali.

Art. 3. — DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE AL LAVORO, VISITA MEDICA, RESIDENZA DELL'OPERAIO

All'atto dell'entrata in servizio, il lavoratore deve presentare:

— il libretto di lavoro;

— le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso;

— lo stato di famiglia, se capo famiglia, e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Potrà altresì essergli richiesto il certificato penale in data non anteriore a tre mesi.

L'Azienda potrà, per mezzo del proprio medico di fiducia, far sottoporre l'operaio a visita medica per accertarne la costituzione fisica e la idoneità specifica per il lavoro al quale l'operaio viene assegnato.

L'operaio deve dichiarare alla Direzione dell'Azienda il suo domicilio e segnalarne all'ufficio competente i successivi mutamenti.

L'Azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essere restituiti all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 4. — PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova che potrà protrarsi fino ad una settimana, e, di comune accordo fra imprenditore e lavoratore, fino a due settimane.

In quest'ultimo caso la proroga dovrà risultare da comunicazione scritta.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria alla quale il lavoratore è stato assegnato.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto dall'Impresa o dal lavoratore in qualsiasi momento, senza preavviso e indennità.

Il lavoratore che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro la miniera, la cava o lo stabilimento e avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intende assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

All'atto della conferma dell'assunzione il lavoratore riceverà gratuitamente dall'Impresa copia del presente contratto collettivo e di quello integrativo provinciale o aziendale ove esista.

Art. 5. — PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni che rientrano in una categoria superiore alla sua, ha diritto a un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e quella minima della categoria superiore.

Qualora tale periodo si prolunghi oltre un mese e mezzo consecutivo per l'operaio destinato a mansioni di specializzato o a mansioni di qualificato, e a un mese per l'operaio destinato a mansioni di manovale specializzato, l'operaio acquisirà di diritto la nuova categoria e il relativo salario, salvo che si tratti di sostituzione di operaio assente per malattia, infortuni, permessi e sempre che il periodo di sostituzione non si protragga oltre i tre mesi.

L'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello da esso percepito, avrà diritto alla conservazione del suo salario maggiore e della qualifica.

Art. 6. — CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria e il salario corrispondenti alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Di casi particolari si terrà conto equamente nella retribuzione.

Art. 7. — ORARIO DI LAVORO

La durata massima normale di lavoro è quella fissata per legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le eccezioni di legge.

Nelle miniere e cave la durata del lavoro si computa dall'entrata alla uscita dal pozzo o discenderia.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per cause di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra la Direzione e gli operai o fra le associazioni sindacali territoriali degli imprenditori e dei lavoratori, entro il limite massimo di un'ora al giorno, da effettuarsi entro le due settimane successive all'avvenuta interruzione.

Art. 8. — LAVORO A TURNO

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro.

Gli operai dovranno essere avvicendati nei turni, secondo le consuetudini aziendali, ad evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.

Ai soli addetti ai turni di notte sarà corrisposto un compenso dell'8% sulla paga base aumentata della quota orario di contingenza per gli operai retribuiti ad economia e sulla paga base aumentata della quota oraria di contingenza e della percentuale di cottimo per gli operai retribuiti a cottimo.

Art. 9. — LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO, LAVORO FESTIVO

Il lavoratore, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento, è tenuto a compiere il lavoro straordinario — diurno, notturno e festivo — entro i limiti stabiliti dalla legge e purchè, a giudizio della Direzione della azienda, esigenze particolari richiedano eccezionali o temporanee prestazioni di lavoro straordinario.

E' lavoro straordinario quello compiuto oltre l'orario massimo normale di 8 ore giornaliere, eventualmente prolungato ai sensi e nei limiti fissati dalle eccezioni di legge e dagli accordi interconfederali come previsto dall'art. 7.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino successivo.

E' lavoro festivo quello compiuto nelle domeniche e nelle festività infrasettimanali previste dall'art. 13.

Le percentuali di compenso sulla paga base aumentata della quota oraria di indennità di contingenza per gli operai retribuiti ad economia e sulla paga base aumentata della quota oraria di contingenza nonchè della percentuale di cottimo per gli operai retribuiti a cottimo, sono fissate nella misura seguente:

a) per il lavoro straordinario diurno	27 per cento
b) per il lavoro straordinario notturno (oltre le 8 ore nella giornata)	50 » »
c) per il lavoro compiuto nei giorni festivi	50 » »
d) per il lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore nella giornata)	55 » »

e) per il lavoro notturno non compreso in turni av-
vicendati 45 per cento

f) per il lavoro nei giorni festivi con riposo compensativo 15 » »
I predetti compensi percentuali non sono cumulabili.

Art. 10. — SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di sospensioni del lavoro che oltrepassino i 15 giorni l'operaio può richiedere il suo licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dell'indennità di preavviso e di licenziamento di cui agli articoli 43 e 45.

Nei lavori all'esterno, in caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovute a causa di forza maggiore (frane, mancanza di energia elettrica e simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

Nei lavori all'esterno, in caso di interruzioni di lavoro che nel loro complesso superino i 60 minuti nella giornata, qualora la Direzione trattenga l'operaio al lavoro, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione (paga base, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento) per tutte le ore di presenza.

Nei casi di sospensione del lavoro in sotterraneo dovuta a causa di forza maggiore, qualora venga trattenuto nel sottosuolo, per le ore di lavoro così perdute, l'operaio avrà diritto alla paga di cui al comma precedente oltre alla indennità di sottosuolo.

Art. 11. — RIDUZIONI DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, la Direzione, ove lo ritenga compatibile con le esigenze dell'industria, curerà di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro od alla effettuazione di turni fra le maestranze prima di procedere a licenziamenti.

Art. 12. — RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica.

Per il lavoratore per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, così che la domenica viene considerata giorno lavorativo.

Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 24 ore prima, in difetto di che — salvo che lo spostamento non sia dovuto a causa di forza maggiore — l'operaio avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 13. — GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi quelli dalla legge previsti come tali, e precisamente:

a) tutte le domeniche, oppure, con riferimento all'art. 12, i giorni di riposo compensativo;

b) il 25 aprile, giorno della liberazione; il 1° maggio, festa del lavoro; il 2 giugno, festa nazionale; il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti altre ricorrenze infrasettimanali: il primo giorno dell'anno; il giorno dell'Epifania; il giorno della festa di S. Giuseppe; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il giorno dell'Ascensione; il giorno del Corpus Domini; il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo; il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria; il giorno di Ognissanti; il giorno della festa dell'Immacolata Concezione; il giorno di Natale; il 26 dicembre;

d) sono altresì considerati festivi: il 4 dicembre, giorno di Santa Barbara, Patrona dei minatori; il giorno del S. Patrono del luogo ove l'operaio presta servizio o di altra località secondo le consuetudini locali.

~~Le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare la sostituzione di qualche giorno festivo, tenendo conto delle consuetudini locali.~~

Per le festività di cui al punto b) gli operai percepiranno, ancorchè non vi sia prestazione di lavoro, un trattamento pari alla normale retribuzione giornaliera, intendendosi per tale quella che essi avrebbero percepita se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero dell'Azienda; per tali festività viene riconosciuto il detto trattamento anche se cadono di domenica. Qualora vi sia prestazione d'opera, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta al trattamento di cui al precedente comma, la retribuzione per le ore lavorate maggiorata dalla percentuale per lavoro festivo di cui all'articolo 9.

Tale trattamento sarà riconosciuto anche nei casi previsti nel contratto interconfederale 4 gennaio 1939; per i casi previsti da detto contratto, nei quali è corrisposta una indennità da parte di istituti di previdenza, l'Azienda integrerà l'indennità stessa fino all'ammontare dell'intero trattamento di festività.

Per le festività di cui ai punti c) e d), qualora non coincidano con la giornata di riposo settimanale (domenica o giorno di riposo compensativo), sarà corrisposta la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo l'orario normale giornaliero dell'Azienda.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui sopra, la normale retribuzione per le ore lavorate senza la maggiorazione per il lavoro festivo.

In caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia o infortunio, limitatamente al periodo in cui gli istituti di previdenza corrispondono le indennità ed entro il limite del periodo di conservazione del posto, l'Azienda integrerà l'indennità stessa fino all'intero trattamento di festività.

Art. 14. — LAVORO A COTTIMO

Per il lavoro a cottimo si fa riferimento agli accordi interconfederali con la variante che il guadagno minimo non dovrà risultare inferiore al 16 per cento dei minimi di paga aumentati dell'indennità di contingenza e delle quote di rivalutazione.

La retribuzione risultante dalla determinazione delle tariffe dovrà essere stabilita in modo che il lavoratore abbia la possibilità di conoscere con chiarezza e semplicità gli elementi della retribuzione stessa. A tal fine, le tariffe di cottimo devono essere comunicate, per iscritto o per affissione, all'operaio o agli operai interessati, in modo che attraverso le indicazioni del rispettivo lavoro da eseguire, del compenso corrispondente e delle quantità prodotte

in un dato tempo, essi abbiano la possibilità di computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

I capi servizio rilasceranno ai capi compagnia un biglietto contenente le indicazioni delle caratteristiche fisiche e tecniche del lavoro e dei prezzi unitari. Tali biglietti dovranno essere sottoscritti dal capo compagnia che ne riceverà copia e ne darà notizia agli operai.

Le ditte provvederanno altresì al rilascio al capo cottimo e agli operai, alla fine del periodo di paga, di un foglio riassuntivo ove saranno chiaramente trascritti gli elementi che hanno costituito il guadagno.

Sono ammesse altre modalità di comunicazione delle tariffe di cottimo e dei guadagni raggiunti purchè esse siano sempre tali da consentire all'operaio di rendersi esatto e facile conto della quantità del lavoro effettuato e dei conteggi eseguiti.

L'operaio cottimista che lascia il lavoro per essersi dimesso o per essere stato licenziato durante l'esecuzione dei cottimi o prima della liquidazione di essi, ha diritto alla liquidazione dell'utile del cottimo sino al momento in cui lascia il lavoro nei casi in cui la liquidazione dei cottimi e dell'utile sia accertabile.

Ove non lo sia, la liquidazione avverrà quando il cottimo sarà ultimato ed in tal caso sarà corrisposto un acconto corrispondente alla paga (minimo di paga, contingenza, eventuale indennità di sottosuolo, eventuale terzo elemento) stabilita dal contratto di lavoro per la sua categoria.

E' proibito all'operaio cottimista di avere alle proprie dipendenze altri operai direttamente da lui pagati, dovendosi intendere la dipendenza di un operaio da un altro unicamente agli effetti tecnici e disciplinari.

Art. 15. — LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI SPECIALE DISAGIO

Nei casi di lavori all'interno eseguiti in condizioni di particolare disagio, quali presenza di gas tossici, forte calore, soggezione d'acqua, ecc., saranno corrisposte progressive percentuali d'aumento sulla paga base o sulle tariffe di cottimo, da determinarsi negli accordi integrativi.

Tale speciale compenso — anch'esso da determinare negli accordi integrativi — sarà corrisposto altresì: agli addetti ai forni di fusione del minerale di mercurio, agli addetti ai lavori di scarico delle celle e calcheroni dell'industria zolfifera compiuti in condizioni di particolare disagio per elevata temperatura dei rosticci della fusione, agli addetti alle lavorazioni nell'industria dell'amianto compiute in condizioni di speciale disagio o nocività, agli addetti alle celle di elettrolisi dello zinco; quanto sopra salvo congruaglio con i trattamenti aziendali eventualmente in atto per i medesimi titoli.

Art. 16. — UTENSILI

Tutti gli utensili, compresa la lampada di sicurezza — esclusa la lampada comune, là dove esiste la consuetudine — nonché le relative manutenzioni e tutti i materiali e quant'altro occorra all'operaio nell'esecuzione delle proprie mansioni, saranno forniti dall'Azienda a proprie spese.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna; egli però deve essere posto in grado di bene conservare quanto gli è stato consegnato.

L'operaio è tenuto alla maggiore diligenza nell'uso degli utensili e del materiale, e risponderà dei danni, a lui imputabili, ai sensi degli art. 36 e 37.

Art. 17. — ESPLOSIVI E CARBURO

Il carburo, gli esplosivi, le capsule e le micce dovranno essere forniti, a loro carico, dalle Aziende.

Art. 18. — INDUMENTI

Agli operai, sia dell'interno che dell'esterno, adibiti a lavori con soggezione d'acqua o alla manipolazione di sostanze velenose o notoriamente corrosive, l'Azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi.

L'operaio dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli e restituirli a fine giornata.

Art. 19. — MINIMI DI PAGA, QUOTE GIORNALIERE DI RIVALUTAZIONE, INDENNITA' DI SOTTOSUOLO

1) Minimi di paga oraria.

Zona	Operai specializzati	Operai qualificati	Manovali specializzati	Manovali comuni
1	49,30	44,45	41,95	38,65
2	47,30	42,70	40,30	37,10
3	45,70	41,25	38,90	35,85
4	44,75	40,40	38,05	35,10

2) Quote giornaliere di rivalutazione.

Per le quote giornaliere di rivalutazione si fa riferimento agli accordi interconfederali 5 agosto 1949 e 8 dicembre 1950.

3) Indennità di sottosuolo.

Agli operai dell'interno è corrisposto un particolare compenso giornaliero denominato « indennità di sottosuolo » nella misura di lire 92.

La suddetta indennità subirà variazioni proporzionali alla variazione della retribuzione media (costituita, agli effetti del presente istituto, dal minimo di paga aumentato della indennità di contingenza) del manovale comune dell'industria mineraria nelle provincie di Agrigento, Aosta, Cagliari, Grosseto e Pesaro, semprechè la percentuale in aumento raggiunga, anche in tempi diversi, il 5 per cento e quella in diminuzione raggiunga, anche con scatti successivi, l'8 per cento.

Art. 20. — PERSONALE ADDETTO A LAVORI DISCONTINUI

Per il trattamento degli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia — intendendosi per tali quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge — si fa riferimento agli accordi interconfederali in materia, con la variante che la riduzione del salario per la nona e per la decima ora, anzichè del 37 per cento, sarà del solo 25 per cento.

Peraltro, ai fini del compenso per lavoro straordinario, della gratifica natalizia, del compenso per ferie e delle indennità di anzianità e sostitutiva del preavviso, nel calcolo della retribuzione oraria non si tiene conto della riduzione sopra indicata e si divide per otto la quota giornaliera della indennità di contingenza.

Art. 21. — 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. 22. — CONTEGGIO DELLA PAGA

La corresponsione della paga sarà fatta a settimana, a due settimane, a quindicina od anche in periodo diverso secondo le consuetudini della Azienda. Tale periodo non potrà comunque superare il mese.

Il conteggio delle ore di lavoro è fatto per mezzo delle schede di presenza o delle medaglie o dei cartellini orari o delle « giornalieri ».

All'operaio verrà rilasciato all'atto della paga una busta o prospetto contenente la qualifica alla quale egli appartiene in applicazione del presente contratto di lavoro, il periodo di paga al quale il guadagno si riferisce, la indicazione degli elementi costitutivi del guadagno e quella delle eventuali trattenute.

Non sono ammessi reclami sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto paga e sulla qualità della moneta, se non fatti all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello di paga affinché l'ufficio mano d'opera possa provvedere immediatamente al regolamento delle differenze agli operai interessati. Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nella busta paga del mese successivo.

Quando la paga viene corrisposta a mese, l'operaio potrà chiedere un acconto fino a un massimo del 90% del guadagno da esso raggiunto nella prima quindicina.

Art. 23. — IGIENE SUL LAVORO

Per l'igiene sul lavoro si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che regolano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

Art. 24. — MALATTIA

Nel caso di malattia regolarmente riconosciuta, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità:

- per 6 mesi se avente anzianità fino a 5 anni;
- per 8 mesi se avente anzianità da oltre 5 fino a 15 anni;
- per 10 mesi se avente anzianità oltre i 15 anni.

Trascorsi tali periodi o cessata la malattia, ove il lavoratore non si presenti a riprendere servizio entro 3 giorni, sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui la malattia, trascorsi i periodi di cui al primo comma del presente articolo, non consenta al lavoratore di riprendere servizio, l'impresa, previo accertamento di tale circostanza, dovrà corrispondere al

lavoratore lo stesso trattamento che gli sarebbe dovuto in caso di licenziamento.

In caso di malattia professionale la conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, perdurerà per un periodo pari a quello per il quale l'operaio percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Art. 25. — TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per la tutela delle lavoratrici madri si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 26. — INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, anche leggero, l'operaio dovrà immediatamente avvertirne il proprio capo, il quale lo invierà alla infermeria della miniera per stendere la denuncia a termine di legge.

Gli operai infortunati avranno diritto alla corresponsione della paga per l'intera giornata in corso.

Quando l'infortunio accada all'operaio sul lavoro comandato fuori miniera, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Dovranno, naturalmente, essere osservate le norme della legge per gli infortuni e relativo regolamento.

La conservazione del posto perdurerà, senza interruzione di anzianità, per un periodo pari a quello per il quale l'operaio percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

In caso di infortunio mortale, l'Azienda elargirà alla famiglia dell'infortunato, secondo le disposizioni dell'art. 2122 del Codice Civile, un sussidio corrispondente a cinquanta giorni della retribuzione complessiva della categoria nella quale era classificato l'operaio.

Art. 27. — PROVVIDENZE VARIE

Le Associazioni stipulanti si sono trovate pienamente d'accordo sulla opportunità che le imprese minerarie curino in tutti i modi l'istituzione di provvidenze che valgano a rendere meno gravoso il lavoro in miniera.

Si raccomanda alle Aziende che per quanto possibile svolgano opera per la prevenzione delle malattie professionali, eventualmente adibendo il lavoratore che ne sia già riconosciuto affetto a svolgere temporaneamente mansioni che non comportino l'aggravamento della malattia già in atto, sempre nei limiti delle disponibilità.

a) *Mense* — Per le mense si fa riferimento alle situazioni in atto. L'indennità sostitutiva, ove attualmente corrisposta, rimane fissata in lire 20 giornalieri, ferme restando le eventuali maggiori misure in atto.

b) *Indumenti* — Agli operai sia dell'interno che dell'esterno saranno annualmente somministrati gratuitamente un paio di scarpe e un paio di pantaloni da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti di calzature e di pantaloni da lavoro.

E' data facoltà di sostituire la somministrazione degli indumenti di cui trattasi con un compenso equivalente.

Le imprese che già somministrano i suddetti indumenti o che già corrispondono una indennità equivalente (seppure assommata ad altre indennità) s'intende, per quanto ovvio, che assolvono alle prescrizioni del presente articolo.

Il diritto alla somministrazione degli indumenti o al compenso equivalente si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che l'operaio lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna degli indumenti o dalla corresponsione del compenso di cui sopra, l'Impresa tratterà dalle competenze dell'operaio tanti dodicesimi dell'importo corrispondente a quello degli indumenti o del compenso equivalente per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno.

Agli operai in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, che si trovino nelle condizioni previste per aver titolo alle concessioni suddette, e che vengano a beneficiarne per la prima volta, la somministrazione e la corresponsione del compenso equivalente avranno luogo gradualmente entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto.

c) *Trasporti* — Le Associazioni ritengono che, nelle miniere o gruppi di miniere viciniori che occupano più di 150 operai, in favore di quei gruppi di lavoratori che non possono essere ricoverati nelle adiacenze delle miniere e risiedono a distanze tali da richiedere un eccessivo dispendio di forze fisiche per i percorsi quotidiani a piedi, dovrebbe, non appena possibile, essere curata l'istituzione di servizi di trasporto, col concorso dell'operaio alla spesa, sempre che, naturalmente, non sussistano pubblici servizi di trasporto e le condizioni della viabilità locale lo consentano o non rendano eccessivamente oneroso tale servizio a cura delle imprese.

d) *Alloggi* — Per gli operai alloggiati in case di proprietà delle Aziende, la locazione avrà termine di diritto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro; tuttavia all'operaio saranno concessi due mesi di tempo per il rilascio dei locali.

e) *Istruzione professionale* — Le Associazioni riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche dei lavoratori e per migliorare ed aumentare la loro produttività. Iniziative interaziendali atte a istituire scuole professionali dovranno avere il massimo appoggio.

Art. 28. — TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta, oltre al pagamento anticipato delle spese di viaggio e al rimborso di altre eventuali spese incontrate per conto dell'Azienda, nel caso di dimostrata necessità di permanenza nel luogo e di pernottamento verrà corrisposto il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti normali.

All'operaio in missione, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre una indennità pari al 10 % della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali

prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'operaio, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dall'Azienda, che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missioni di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra Azienda e lavoratore norme diverse e particolari.

Art. 29. — TRASFERIMENTI

Al lavoratore trasferito da un miniera all'altra della stessa Azienda, situata in diversa località, semprechè 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, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta una indennità di trasferimento commisurata: se celibe, a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, a 25 giorni.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'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.

Art. 30. — PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, e non può lasciare la miniera se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare in miniera.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi in miniera in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Art. 31. — MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O DI MEDAGLIE

Là dove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia, è assolutamente proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro compagno o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni potranno dare luogo al licenziamento ai sensi dell'art. 37. Analoghe disposizioni saranno prese contro coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglie.

Sarà considerato assente qualsiasi operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo sicuro, prima dell'uscita, la sua presenza in cantiere; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Art. 32. — VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualsiasi visita d'inventario che per ordine della Direzione venisse fatta agli oggetti affidatigli, e alla visita personale all'uscita dalla miniera o dallo stabilimento fatta a scopo di controllo.

Alle lavoratrici la visita sulla persona sarà compiuta in luoghi appartati e con l'intervento di personale femminile.

Art. 33. — ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate alla Direzione dal lavoratore entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento. Ogni assenza non giustificata o non permessa potrà essere punita ai sensi dell'art. 36.

In caso di assenza per malattia l'operaio è obbligato ad avvertire non oltre le 48 ore, salvo giustificati motivi di impedimento, la Direzione la quale potrà far constatare la malattia dal suo medico di fiducia.

Art. 34. — DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera in miniere od officine diverse da quelle in cui è occupato, salvo nei casi di sospensione del lavoro.

Art. 35. — PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente contratto collettivo di lavoro potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza.

Le punizioni possono essere le seguenti:

- 1) multa, fino al massimo di 3 ore di paga base;
- 2) sospensione dal lavoro, fino al massimo di 3 giorni;
- 3) licenziamento, ai sensi dell'art. 37.

L'importo delle multe e delle ritenute che non costituiscono risarcimenti di danni, sarà devoluto alla Cassa mutua malattia cui sono iscritti gli operai della miniera, o, in mancanza, ad altra istituzione di assistenza o previdenza in favore dei lavoratori ai quali si riferisce il presente contratto.

Le trattenute per risarcimenti di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato e saranno contestate agli operai prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

I provvedimenti disciplinari saranno disposti in ogni caso dalla Direzione e dovranno essere portati tempestivamente a conoscenza dell'interessato.

Art. 36. — MULTE E SOSPENSIONI

Nei casi sotto specificati la Direzione potrà infliggere la multa all'operaio:

- a) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- + b) che non eseguisca il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- * c) che, anche per disattenzione, rechi guasto al materiale o non avverta subito il suo capo diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;

d) che fumi o introduca cibi o bevande alcoliche senza il permesso della Direzione;

e) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

f) che sia trovato addormentato;

g) che faccia collette o sottoscrizioni nella miniera;

h) che ritardi nell'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

i) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo, o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza della miniera o dello stabilimento.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art. 37. — LICENZIAMENTO PER MANCANZE

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

I — 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 e le assenze ripetute per sette volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con appositi cartelli, là dove ragioni tecniche di sicurezza consigliano tale divieto, semprechè l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) insubordinazione ai superiori;

d) 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;

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

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto sul luogo di lavoro;

g) recidiva nelle mancanze di cui al punto i) dell'art. 36 semprechè nella mancanza stessa non si riscontri il dolo;

h) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'Azienda con danno dell'Azienda stessa.

II — 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 perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai macchinari;
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda;
- c) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- d) esecuzione entro i locali dell'Azienda di lavori per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'Azienda stessa;
- e) insubordinazione verso i superiori accompagnata da atti delittuosi;
- f) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- g) recidiva nelle colpe di cui al punto d) dell'art. 36 qualora vi sia dolo.

Art. 38. — PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al lavoratore che ne faccia domanda, la Direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la Direzione e il lavoratore.

Art. 39. — PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali 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 sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche che richiedono una attività effettiva a carattere continuativo è concessa una aspettativa per la durata della carica.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche sindacali che richiedano parimenti un'attività effettiva a carattere continuativo è concessa una aspettativa fino a un massimo di 2 anni, salvo eventuale proroga ove non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art. 40. — CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale del 31 maggio 1941.

Gli operai hanno pertanto diritto, in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi, retribuito ai sensi

dell'art. 1 del sopracitato accordo. L'assegno di cui sopra sarà corrisposto dalla ditta all'inizio del periodo di congedo per conto dell'I.N.P.S.

Inoltre sull'importo delle giornate rimborsate all'Azienda dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per congedo matrimoniale, l'Azienda stessa devolverà a favore dell'operaio che usufruisca di tale congedo lo importo relativo a 16 ore lavorative, da computarsi in rapporto all'ammontare effettivamente rimborsato dal predetto Istituto.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Art. 41. — FERIE

L'operaio, dopo un anno di anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda, ha diritto, nel corso di ogni anno feriale, ad un periodo di riposo retribuito nella seguente misura:

- giorni 12, pari a 96 ore, se avente anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;
- giorni 14, pari a 112 ore, se avente anzianità di servizio oltre i 7 anni e fino a 15 anni compiuti;
- giorni 16, pari a 128 ore, se avente anzianità di servizio oltre i 15 anni e fino a 20 anni compiuti;
- giorni 18, pari a 144 ore, se avente anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

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 dall'art. 13 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o il pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma quarto. L'epoca delle ferie sarà stabilita individualmente, per scaglioni, per reparti o collettivamente, tenute presenti le esigenze tecniche aziendali.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. 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, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La retribuzione del periodo feriale avverrà:

- a) per gli operai retribuiti ad economia, sulla base della paga di fatto, intendendosi per tale quella effettivamente percepita;
- b) per gli operai retribuiti a cottimo, sulla base del guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nella retribuzione degli operai dell'interno, è compresa l'indennità di sottosuolo, mentre restano escluse dal computo della retribuzione del periodo feriale, sia degli operai dell'interno come di quelli dell'esterno, le eventuali indennità di mensa, chilometraggio, ed eventuali altre indennità di natura analoga (come ad esempio vestiario), nonchè i compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'Azienda, spetterà una giornata

di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamenti o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato per periodo di ferie.

Art. 42. — GRATIFICA NATALIZIA

Agli operai sarà corrisposta una gratifica natalizia nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti la retribuzione sarà calcolata sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nella retribuzione degli operai sarà altresì compresa l'indennità di sottosuolo e il compenso percepito per lavori compiuti in condizioni di particolare disagio, da computarsi in misura proporzionale al periodo dell'anno in cui l'operaio è stato addetto al sottosuolo e a lavori particolarmente disagiati, sempre che sia stato addetto nell'anno a ciascuna lavorazione per un minimo di venticinque giorni lavorativi.

Restano invece escluse le eventuali indennità di mensa, di trasporto, di vestiario e altre indennità di natura analoga, nonché i compensi per il lavoro straordinario o notturno o festivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai lavoratori saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Art. 43. — PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 37 o le dimissioni dell'operaio non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante il preavviso di sei giornate lavorative.

E' tuttavia in facoltà della Direzione di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga per le sei giornate lavorative (48 ore) o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

In caso di morte dell'operaio, valgono le disposizioni dell'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 44. — PREMIO AI FEDELI ALLA MINIERA

Per il Premio ai Fedeli alla Miniera si fa riferimento al contratto 3 dicembre 1946 e sue successive modificazioni.

Art. 45. — INDENNITA' IN CASO DI LICENZIAMENTO E IN CASO DI MORTE

A) All'operaio licenziato non per motivi disciplinari sarà corrisposta una indennità di licenziamento nella misura seguente:

- 4 giorni di paga (32 ore) per il 1° anno di anzianità;
- 6 giorni di paga (48 ore) per gli anni dal 2° al 5°;
- 8 giorni di paga (64 ore) per gli anni dal 6° al 12°;
- 10 giorni di paga (80 ore) per gli anni dal 13° al 20°;
- 12 giorni di paga (96 ore) per gli anni dal 21° al 23°;
- 14 giorni di paga (112 ore) per gli anni oltre il 23°.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Le maggiori indennità di cui sopra rispetto a quelle previste dal contratto di lavoro 16 ottobre 1946 avranno la decorrenza dal 1° gennaio 1949 per gli operai in servizio all'entrata in vigore del presente contratto.

B) Per i periodi di anzianità maturati dal 1° ottobre 1946 al 31 dicembre 1948 si applica l'art. 38 del contratto nazionale 16 ottobre 1946 che stabilisce le seguenti misure di indennità:

- 4 giorni di paga per ogni anno, per i primi 5 anni di anzianità;
- 6 giorni di paga per ogni anno, per gli anni dal 6° al 12° incluso;
- 8 giorni di paga per ogni anno, per gli anni dal 13° al 18° incluso;
- 10 giorni di paga per ogni anno, a partire dal 19° anno di anzianità.

C) Per gli altri periodi di anzianità maturati anteriormente al 1° ottobre 1946 si applicano le misure dell'indennità di licenziamento stabilite dal contratto nazionale 9 maggio 1937, nonché, per i periodi di servizio anteriori alla sua entrata in vigore (31 ottobre 1937), i criteri di computo e di decorrenza di anzianità in esso stabiliti.

Le suddette misure di indennità applicabili successivamente alla data del 31 ottobre 1937 vengono come appresso ricordate e specificate:

- a) per il primo anno compiuto di anzianità ininterrotta presso la ditta: 1 giorno (8 ore di paga);
- b) per i successivi anni dal 2° al 10°: 2 giorni (16 ore di paga) per ogni anno compiuto;
- c) per i successivi anni: 3 giorni (24 ore di paga) per ogni anno compiuto.

L'indennità di cui al punto c) peraltro, non verrà corrisposta per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del contratto nazionale 9 maggio 1937; però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto alla maggiore indennità di cui alla stessa lettera c) per il periodo di servizio successivo all'entrata in vigore del contratto suindicato.

Tuttavia in base alle disposizioni transitorie di cui al comma 3° e 4° dell'art. 38 del contratto nazionale 16 ottobre 1946 ed aventi applicazione, fino al 31 dicembre 1955, all'operaio con almeno venti anni di lavoro presso la stessa Azienda che lasci il servizio per raggiunto limite di età per il diritto a pensione o per inabilità al lavoro con diritto a pensione, sarà corrisposta, in aggiunta alla somma spettantegli ai termini del surricordato contratto nazionale del 1937, una integrazione pari al 30 per cento della somma stessa.

D) In caso di morte dell'operaio si applicano le disposizioni dell'art. 2122 del Codice Civile.

Chiarimento

Si ricorda che, sebbene per l'anzianità complessiva raggiunta dall'operaio all'atto del suo licenziamento debba procedersi a tante distinte misure di liquidazione di indennità in relazione ai periodi di anzianità maturatisi nell'orbita di ciascuno dei diversi e precedenti contratti, nondimeno la stessa anzianità non si esaurisce al termine di ognuno di tali periodi, ma continua ad accrescersi fino alla sua entità complessiva risultante all'atto del licenziamento.

Ne consegue che ogni anno di anzianità conserva, per così dire, il numero d'ordine derivante dal conteggio che si inizia col giorno dell'assunzione. Perciò, a titolo di esemplificazione, per un lavoratore assunto il 1° gennaio 1945, l'anno 1949, pur essendo il primo compreso nella sfera di applicazione del presente contratto, rimane sempre il quinto dell'anzianità maturata e, come tale, deve ricevere una liquidazione nella misura prevista per gli anni dal 2° al 5° (giorni 6).

Art. 46. — INDENNITA' IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio che si dimette sarà corrisposto il seguente trattamento:

— dopo il primo anno di anzianità e fino al quarto: 50% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

— dal quinto al decimo anno di anzianità: 75% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

— oltre il decimo anno di anzianità: 100% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento.

L'indennità è dovuta altresì per intero:

— ai dimissionari per cause di infortunio sul lavoro o di malattia professionale che provochino una invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del lavoro nelle mansioni in precedenza esplicitate;

— alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio, gravidanza o di puerperio;

— al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo; del 55° anno di età se donna.

Art. 47. — CALCOLO DELLE INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità di licenziamento dovrà essere calcolata:

— se l'operaio è retribuito ad economia, sulla base della sua retribuzione individuale effettivamente percepita;

— se l'operaio è retribuito a cottimo, sulla base del suo guadagno complessivo medio raggiunto nell'ultimo trimestre.

Per quanto riguarda l'indennità di contingenza per il calcolo della indennità di licenziamento, si intendono qui richiamati i vigenti accordi interconfederali.

In ogni caso la retribuzione da corrispondersi durante il preavviso dovrà essere comprensiva della indennità di contingenza.

Art. 48. — CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. Lgt. del Capo provvisorio dello Stato in data 13 settembre 1946 n. 303 per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso la Azienda ai soli effetti dell'art. 45 sulla indennità di licenziamento e semprè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei 6 mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che 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 di che il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 49. — TRAPASSO, CESSAZIONE, FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Per il trapasso, la cessazione e il fallimento dell'Azienda, si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 50. — DISPOSIZIONI SPECIALI E REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, gli operai dovranno osservare le disposizioni aziendali semprechè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua la paga.

Art. 51. — INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le Associazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

Art. 52. — RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'interpretazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni territoriali e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 53. — ACCORDI INTEGRATIVI PROVINCIALI

Le competenti Associazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori entro il 30 giugno 1953 provvederanno ad integrare il presente contratto nazionale con le disposizioni demandate alla loro competenza e precisamente quelle relative:

a) all'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo (art. 13);

b) alla determinazione del compenso per i lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio (art. 15).

Art. 54. — ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei Lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle precedenti disposizioni, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 55. — ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI
CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei Lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori, iscritti alle Organizzazioni stipulanti, gli accordi meno onerosi, dipendenti da quelle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Parimenti, qualora da parte delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Associazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da Aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Art. 56. — NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive Confederazioni.

Art. 57. — DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo di lavoro, che si applica agli operai in servizio alla data 28 marzo 1953, entrerà in vigore il 1° marzo 1953 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1954; esso si intenderà poi successivamente prorogato per un anno e così di seguito, ove non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata da inviare due mesi prima della scadenza.

ALLEGATI

ALLEGATO I

Legge 22 febbraio 1934, n. 370 sul « Riposo settimanale e domenicale », (Gazzetta Ufficiale 17 marzo 1934 n. 65).

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. — Al personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive, salvo le eccezioni stabilite dalla presente Legge.

Le disposizioni della presente Legge non si applicano:

- 1) al personale addetto a lavori domestici inerenti alla vita della famiglia;
 - 2) alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il 3° grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
 - 3) ai lavoranti al proprio domicilio;
 - 4) al personale preposto alla direzione tecnica ed amministrativa di una Azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;
 - 5) al personale navigante;
 - 6) al personale addetto alla pastorizia brada;
 - 7) ai lavoranti a compartecipazione compresi i mezzadri ed i coloni parziali.
- Per i lavoranti retribuiti con salario e compartecipazione si tiene conto del carattere prevalente del rapporto;
- 8) al personale addetto ai lavori di risicoltura in quanto provvedono apposite norme;
 - 9) al personale direttamente dipendente da aziende esercenti ferrovie e tranvie pubbliche;
 - 10) al personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle provincie e dai comuni ed al personale addetto ad aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato;
 - 11) al personale addetto agli Uffici dello Stato, delle Provincie, dei Comuni ed a quello addetto agli Uffici e servizi delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza;
 - 12) al personale addetto ai regi istituti di istruzione e di educazione anche se aventi personalità giuridica propria ed autonomia amministrativa, nonchè al personale degli istituti di istruzione e di educazione esercitati direttamente dalle provincie e dai comuni;
 - 13) al personale addetto alle attività degli altri enti pubblici, quando provvedano speciali disposizioni legislative;
 - 14) salvo il disposto degli art. 4 e 5, n. 3, al personale addetto alle industrie che trattano materia prima di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno.

Tali industrie saranno determinate con Decreto del Ministro per le Corporazioni, intese le Corporazioni competenti.

SOCI DI COOPERATIVE

Art. 2 — I soci di cooperative, che prestano la loro attività per conto delle Cooperative medesime, sono soggetti alla presente legge quando siano remunerati con retribuzione fissa periodica, anche se integrata da partecipazione agli utili o da altre forme analoghe, oppure quando lavorino promiscuamente con altri lavoratori.

GIORNO E DECORRENZA DEL RIPOSO

Art. 3 — Il riposo di 24 ore consecutive deve essere dato la domenica, salvo le eccezioni stabilite dagli art. seguenti.

Il riposo di 24 ore consecutive, cada esso di domenica o in altro giorno della settimana, deve decorrere da una mezzanotte all'altra, ovvero dall'ora che sarà stabilita dai contratti collettivi di lavoro o, in mancanza di detti contratti e quando lo richieda la natura dell'esercizio, dall'Ispettorato corporativo.

Per i lavori a squadre il riposo decorre dall'ora di sostituzione di ciascuna squadra.

Il riposo compensativo di 12 ore, previsto dagli articoli seguenti, decorre dalla mezzanotte al mezzogiorno e viceversa.

RIPOSO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Art. 4 — Qualora per le attività soggette alla presente legge siano previste eccezioni all'obbligo del riposo di 24 ore consecutive ogni settimana, alle donne di qualsiasi età ed ai minori degli anni 14 deve essere tuttavia dato, ogni settimana, un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore, salvo i casi previsti dagli articoli 6, 8, 12 e 15.

Uguale riposo deve essere dato:

a) ai minori degli anni 14 ed alle donne minori degli anni 18 addetti alle industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, qualunque sia la durata della loro occupazione nell'Azienda;

b) alle donne maggiori degli anni 18 addette alle industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, quando il periodo complessivo della loro occupazione nell'Azienda superi i 3 mesi all'anno.

CAPO II

REGIMI PARTICOLARI DI RIPOSO — ATTIVITA' A REGIME CONTINUO E ATTIVITA' STAGIONALE O DI PUBBLICA UTILITA'

Art. 5 — Il riposo di 24 ore consecutiva può cadere in giorno diverso dalla domenica, e può essere attuato mediante turni al personale addetto all'esercizio delle seguenti attività:

1) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o ad energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate;

2) operazioni industriali il cui processo debba in tutto o in parte svolgersi in modo continuativo;

3) industrie di stagione per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima od al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, per il loro periodo di lavorazione eventualmente eccedente i 3 mesi ovvero quando nella stessa Azienda e con lo stesso personale si compiano varie delle suddette industrie con un decorso complessivo di lavorazione superiore ai 3 mesi;

4) altre attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità.

Le attività di cui al presente articolo saranno determinate con decreto del Ministro per le Corporazioni, intese le Corporazioni competenti.

Art. 6 — Quando nelle attività indicate nell'articolo precedente non sia possibile concedere il riposo settimanale per turno di 24 ore per la insostituibilità del personale specializzato, l'Ispettorato corporativo, su domanda del datore di lavoro ed intese, salvo i casi d'urgenza, le Organizzazioni sindacali interessate, può autorizzare

la riduzione del riposo a dodici ore consecutive ogni settimana. Per il personale destinato a predisporre il funzionamento della forza motrice e ad altri servizi preparatori è consentita, nei limiti strettamente necessari, la ripresa anticipata del lavoro.

LAVORI OCCASIONALI E DI VIGILANZA

Art. 16 — Può essere compiuto di domenica il lavoro:

a) di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, in quanto dette operazioni non possono compiersi nei giorni feriali senza danno per lo esercizio o pericolo per il personale;

b) di vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) di compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Al personale occupato per tutta la parte della domenica nei lavori previsti dal presente articolo, oltre al riposo per il periodo residuo della domenica, è dovuto un riposo compensativo di durata uguale alle ore di lavoro eseguito in detto giorno ed in ogni caso non inferiore a 12 ore consecutive.

FORZA MAGGIORE

Art. 17 — Possono essere compiuti di domenica, nei limiti strettamente necessari:

a) i lavori indispensabili per la sicurezza delle persone e degli impianti ovvero per la conservazione dei prodotti o delle materie destinate alla lavorazione;

b) i lavori disposti, per ragioni d'ordine pubblico, dal Prefetto, il quale sentirà il parere dell'Ispettorato corporativo sui limiti e le cautele da adottare.

Nei casi indicati alla lettera a), l'Ispettorato corporativo può dare prescrizioni per contenere il lavoro domenicale nei limiti strettamente indispensabili e può altresì ordinare la cessazione del lavoro.

Al personale addetto al lavoro domenicale è dovuto il riposo prescritto dall'ultimo comma dell'art. 16. Tuttavia, ove si oppongano difficoltà alla attuazione di esso, l'Ispettorato corporativo, intese le organizzazioni sindacali interessate, può esonerare da detto obbligo o prescrivere altri regimi di riposo adatti.

Art. 18 — Il datore di lavoro che faccia eseguire lavori di cui al precedente articolo, deve darne avviso all'Ispettorato corporativo entro 24 ore dal loro inizio, indicando le ragioni del lavoro ed il numero delle persone occupate, distinte per sesso e per età.

ALLEGATO 2

Concordati interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946. (estratto)

(omissis)

Art. 8 — 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.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10 per cento oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

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

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali, nei periodi normali di paga di cui al secondo comma, ed al lavoratore saranno concessi accenti sul presumibile guadagno non inferiori alla paga base maggiorata dalla percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si chiarisce che l'ultimo comma dell'articolo 8 non trova applicazione nei casi in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richiama il mantenimento della stessa produzione individuale, salvo migliori condizioni aziendali eventualmente in atto.

CODICE CIVILE — Art. 2100 (Obbligatorietà del cottimo)

Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Le norme corporative determinano i rami di produzione e i casi in cui si verificano le condizioni previste nel comma precedente, e stabiliscono i criteri per la formulazione delle tariffe.

CODICE CIVILE — Art. 2101 (Tariffe di cottimo)

Le norme corporative possono stabilire che le tariffe di cottimo non divengano definitive se non dopo un periodo di esperimento.

Le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, e in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di esperimento stabilito dalle norme corporative.

L'imprenditore deve comunicare preventivamente ai prestatori di lavoro i dati riguardanti gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo, le lavorazioni da eseguirsi e il relativo compenso unitario. Deve altresì comunicare i dati relativi alla quantità di lavoro eseguita e al tempo impiegato.

ALLEGATO 3

Concordato interconfederale 23 maggio 1946. (estratto)

(omissis)

Art. 7. — LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 10 ore giornaliere.

Le prime 8 ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi eguale base salariale, la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta del 37 per cento.

Il lavoro prestato oltre la decima ora sarà compensato in base alla paga oraria maggiorata dalla percentuale di straordinario.

ALLEGATO 4

Accordi interconfederali 1° agosto 1949 e 7 dicembre 1950. (estratto)

(omissis)

PUNTO I accordo 1-8-1949: Anticipo sulle rivalutazioni

A decorrere dal 1° agosto 1949, come anticipo sulla rivalutazione di cui alla premessa, saranno corrisposte agli operai che abbiano superato il periodo di apprendistato, le quote giornaliere di rivalutazione indicate nella seguente tabella:

Operai specializzati	L. 56
Operai qualificati	» 24
Manovali specializzati	» 12
Donne di 1ª categoria	» 16
Donne di 2ª categoria	» 8

(omissis)

Ai fini del loro computo nei vari istituti contrattuali, del ragguaglio orario, degli scarti per i minori (uomini e donne) ecc., per dette quote di anticipo, si seguiranno le norme relative all'indennità di contingenza.

ART. 1 - Accordo 4 dicembre 1950 - Rivalutazione delle retribuzioni

a) Operai: Le quote di rivalutazione per gli operai che si aggiungono a quelle attualmente esistenti, sono stabilite nella seguente tabella:

QUALIFICA	Superiore al 20 anni	da oltre 18 a 20 anni	da oltre 16 a 18 anni	fino a 16 anni
	(lire giornaliere)			
Specializzati	90	90	90	--
Qualificati	44	44	44	—
Manovali specializz.	22	19,80	15,40	11
Donne di 1ª categ.	32	32	32	32
Donne di 2ª categ.	16	14,40	11,20	9,20

(omissis)

I minori di cui alla precedente tabella sono quelli che abbiano raggiunto la qualifica dell'operaio adulto, al quale spettino le quote di rivalutazione, o che ne esolino autonomamente le mansioni.

Ai fini del loro computo nei vari istituti contrattuali, del ragguaglio orario ecc. per le quote di cui sopra, si seguiranno le norme relative alla indennità di contingenza.

N. B. — La decorrenza delle rivalutazioni di cui al presente accordo è stata fissata a partire dal 1° novembre 1952.

ALLEGATO 5

Accordo Interconfederale 14 giugno 1952. (estratto)

(omissis)

Art. 4 — COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE AGLI EFFETTI DELL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

A modifica dell'art. 18 del Concordato Interconfederale del 27 ottobre 1946, si conviene quanto segue:

a decorrere dalla data del presente accordo, anche l'indennità di anzianità per il servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1945 sarà liquidata in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, comprensiva dell'indennità di contingenza.

INDICE

Art. 1 - Assunzione	Pag. 5
» 2 - Assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli	» 5
» 3 - Documenti per l'assunzione al lavoro, visita medica, residenza dell'operaio	» 5
» 4 - Pericdo di prova	» 6
» 5 - Passaggio di mansioni	» 6
» 6 - Cumulo di mansioni	» 6
» 7 - Orario di lavoro	» 7
» 8 - Lavoro a turno	» 7
» 9 - Lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo	» 7
» 10 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro	» 8
» 11 - Riduzioni di lavoro	» 8
» 12 - Riposo settimanale	» 8
» 13 - Giorni festivi	» 8
» 14 - Lavoro a cottimo	» 9
» 15 - Lavori compiuti in condizioni di speciale disagio	» 10
» 16 - Utensili	» 10
» 17 - Esplosivi e carburato	» 11
» 18 - Indumenti	» 11
» 19 - Minimi di paga, quote giornaliere di rivalutazione, indennità di sottosuolo	» 11
» 20 - Personale addetto a lavori discontinui	» 11
» 21 - Donne adibite a mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili	» 12
» 22 - Conteggio della paga	» 12
» 23 - Igiene sul lavoro	» 12
» 24 - Malattia	» 12
» 25 - Tutela delle lavoratrici madri	» 13
» 26 - Infortuni sul lavoro	» 13
» 27 - Provvidenze varie	» 13
» 28 - Trasferte	» 14
» 29 - Trasferimenti	» 15

Art. 30 - Permessi di entrata e di uscita	Pag. 15
» 31 - Movimenti irregolari di schede o di medaglie	» 15
» 32 - Visite di inventario e visite personali	» 16
» 33 - Assenze	» 16
» 34 - Divieti	» 16
» 35 - Provvedimenti disciplinari	» 16
» 36 - Multe e sospensioni	» 16
» 37 - Licenziamento per mancanze	» 17
» 38 - Permessi e brevi congedi	» 18
» 39 - Permessi e aspettativa per cariche pubbliche o sindacali	» 18
» 40 - Congedo matrimoniale	» 18
» 41 - Ferie	» 19
» 42 - Gratifica natalizia	» 20
» 43 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni	» 20
» 44 - Premio ai fedeli alla miniera	» 20
» 45 - Indennità di licenziamento e in caso di morte	» 20
» 46 - Indennità in caso di dimissioni	» 22
» 47 - Calcolo delle indennità di licenziamento	» 22
» 48 - Chiamata e richiamo alle armi	» 22
» 49 - Trapasso, cessazione, fallimento dell'Azienda	» 23
» 50 - Disposizioni speciali e regolamento aziendale	» 23
» 51 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore	» 23
» 52 - Reclami e controversie	» 23
» 53 - Accordi integrativi provinciali	» 23
» 54 - Accordi interconfederali	» 24
» 55 - Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni	» 24
» 56 - Non collaborazione	» 24
» 57 - Decorrenza e durata	» 24

ALLEGATI

Num. 1 - Legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo settimanale e domenicale	» 25
» 2 - Concordati interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946 (estratto)	» 27
» 3 - Concordato interconfederale 23 maggio 1946 (estratto)	» 28
» 4 - Accordi interconfederali 1° agosto 1949 e 7 dicembre 1950 (estratto)	» 28
» 5 - Accordo interconfederale 14 giugno 1952 (estratto)	» 29

Art. 30 - Permessi di entrata e

» 31 - Movimenti irregolari c

» 32 - Visite di inventario e

» - Assenze

» - Divieti

» - Provvedimenti di

» - multe e sospe

» - m

AMP