

C. G. I. L.
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO
F. I. L. A.



FE
CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DELLE INDUSTRIE
DELLE CALZATURE

Camera Confederale Prov. d. L. Lavoro
Data di arrivo 9.1.49
Prot. N. 15

ENIO

Milano, 24 novembre 1948

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
da valere per gli impiegati
delle Industrie delle calzature

Addì 24 novembre 1948 in Milano, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.),

t r a

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N.C.I.) rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lav. *Carlo Forzinetti*, assistito dal Rag. *Carlo Gallioli*, Direttore dell'Associazione stessa, nonché dal Rag. *Amleto Lombardi*;

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori:

Carlo Bastico, Comm. Guido Trolli, Comm. Natale Cambiè, Cav. del Lav. Attilio Rossi, Rag. Alessandro Merlo, Dott. Manlio Bucci, Dott. Caramanti, Dott. Gastone Carini, Dott. Rolando Foderà, Prof. Giovanni Garavelli, Dott. Spartaco Luini, Dott. Alfredo Maggi, Cav. Bruno Magli, Pietro Mattiello, Comm. Mario Menesini, Luigi Miavaldi, Dott. Carlo Pisani, Comm. Domenico Pirazzini, Dott. Max Vitale, Giovanni Zanlari e Enrico Gilardi;

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

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Responsabile signor *Remo Savio* e dal Segretario signor *Orrigoni Benvenuto*;

e con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati provinciali, dei signori: *Boveri Fernando, Dozzio Giovanni, Fantazzini Sirro, Gorini Mario, Pianezza Francesco, Tominez Omobono, Vincentini Dino*;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del signor *Ettore Azais*;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che producono qualsiasi tipo di calzature e pantofole in pelle, e di tomaie — prodotte a macchina, a mano o miste — nonché dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma.

Art. 1 - Assunzione.

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria e l'eventuale gruppo a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

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

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni familiari;

4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

Art. 2 - Contratto a termine.

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di anzianità di cui agli artt. 36, 37 e 38, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10%. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego

potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e conseguentemente il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4 - Categorie degli impiegati.

A seconda delle mansioni esplicitate, gli impiegati di ambo i sessi vengono classificati come segue:

1ª categoria:

Impiegati di concetto con funzione direttive { tecnici
amministrativi

2ª categoria:

Impiegati di concetto { tecnici
amministrativi

3ª categoria:

Gruppo A) Impiegati di ordine { tecnici
amministrativi

» B) Impiegati di ordine { tecnici
amministrativi

Appartengono al Gruppo «B» della 3ª categoria gli impiegati di ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio (dattilografo, archivista, scritturale, copista, schedarista e mansioni analoghe).

L'impiegato laureato non potrà essere assegnato a categoria inferiore alla 2ª. Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito: in questo ultimo caso l'applicazione della norma anzidetta avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso.

Art. 5 - Cumulo di mansioni.

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie è riconosciuta la categoria o gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di preva-

lenza agli effetti dell'importanza della mansione ovvero prevalenza, o almeno equivalenza, di tempo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6 - Mutamento di mansioni.

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla eventuale differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria o di gruppo.

Art. 7 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata con la qualifica di operaio.

Tuttavia il primo anno di anzianità convenzionale, quale impiegato, verrà computato a favore del lavoratore che, all'atto del mutamento di qualifica, abbia maturato un'anzianità minima di cinque anni quale operaio.

Art. 8 - Benemerienze nazionali.

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e della indennità di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

- 1) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- 2) ex combattenti o ad essi parificati a norma di legge che abbiano prestato servizio, almeno per sei mesi, presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi;
- 3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra: sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

Il diritto alle predette anzianità, comprovato dalla necessaria documentazione ed integrato dalla prova del mancato godimento precedente, deve essere denunciato all'azienda — a pena di decadenza — dal-

l'impiegato di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta dell'azienda, e dall'impiegato in servizio entro tre mesi da quando l'azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Art. 9 - Orario di lavoro.

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestate oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corrispondenza di altrettante quote orarie dello stipendio mensile, di cui alla lettera a) del 1º comma dell'art. 13 del presente contratto.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Tuttavia le ore di lavoro prestate oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corrispondenza di altrettante quote orarie dello stipendio mensile, di cui alla lettera a) del 1º comma dell'art. 13 del presente contratto.

Art. 10 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'impiegato un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 11 - Giorni festivi.

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi tutti quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Presentemente i giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

a) Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione:
Festa del Lavoro:

25 aprile
1º maggio

Anniversario della Vittoria in Europa:	8 maggio
Anniversario della Vittoria:	4 novembre.

b) *Giorni festivi a tutti gli effetti civili:*

Capodanno:	1° gennaio
Epifania:	6 gennaio
S. Giuseppe:	19 marzo
Ascensione:	festà mobile
Corpus Domini:	festà mobile
SS. Pietro e Paolo:	29 giugno
Assunzione:	15 agosto
Ognissanti:	1° novembre
Concezione:	8 dicembre
Natale:	25 dicembre.

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

Qualora una o più festività nazionali cadano in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salve le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 12 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 9 del presente contratto.

È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21,30 e le ore 6,30.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nei giorni festivi previsti dall'articolo 11 del presente contratto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è dovuta agli impiegati adibiti al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, e che godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo deve essere richiesto od autorizzato.

Per il lavoro straordinario o notturno o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione:

Lavoro straordinario diurno:	25%
Lavoro notturno:	50%
Lavoro straordinario notturno:	60%
Lavoro festivo:	50%
Lavoro straordinario festivo:	60%
Lavoro festivo notturno:	60%
Lavoro straordinario festivo notturno:	70%

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nei casi di lavoro straordinario — sia diurno che notturno — non-

chè di lavoro comunque compiuto nei giorni festivi, all'impiegato competono, per le ore di lavoro prestate, oltre alla normale retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria, debitamente maggiorate secondo le percentuali stabilite dal comma 6° del presente articolo. Resta salva la deroga prevista dal 2° comma dell'art. 10 del presente contratto.

Invece il lavoro notturno, contenuto nei limiti dell'orario normale giornaliero, sarà compensato con l'aggiunta della relativa percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria.

Agli effetti del presente articolo la quota oraria di retribuzione si intende costituita dai seguenti elementi:

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

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento.

Qualora la retribuzione sia composta, in tutto o in parte, di elementi variabili, si prenderà per base un importo comunque non inferiore al complesso degli elementi specificati nel comma precedente.

Art. 13 - Elementi e computo della retribuzione.

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

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

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonché con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e dell'età dell'impiegato, nonché del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo, corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria di retribuzione si divide la retribuzione mensile rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta). Uguali coefficienti si adotteranno per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio propriamente detto di cui alla lettera a) del primo comma del presente articolo.

Art. 14 - Pagamento della retribuzione.

La retribuzione liquidabile mensilmente sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione stessa e con la particolareggiata distinta degli importi delle trattute.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione mensile, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di impiego con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di quella di mancato preavviso.

Tanto in pendenza del rapporto d'impiego quanto all'atto della risoluzione dello stesso, in caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere corrisposta, alla relativa scadenza, la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, debitamente contestati ed accertati nel loro ammontare, non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 15 - Aumenti periodici di anzianità.

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso una stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per otto bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5% biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado a cui appartiene l'impiegato. Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati devono sempre essere calcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Nel caso che l'impiegato abbia goduto di un aumento di merito, questo gli sarà conservato, nella misura del 50%, in aggiunta al nuovo

stipendio minimo contrattuale mensile, salvo, come stabilito nel precedente comma, che risulti più favorevole all'impiegato il mantenimento in cifra dello stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, goduto nella precedente categoria.

L'eventuale eccedenza sul nuovo minimo stipendiale, di cui ai due precedenti comma, non può essere assorbita dai futuri aumenti periodici.

Art. 16 - Trattamento in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dalla azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 17 - Tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà all'impiegato, per ciascun anno di anzianità, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

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

Art. 18 - Alloggio.

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 19 - Indennità maneggio denaro. - Cauzione.

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20 - Indennità di zona malarica.

Le competenti Organizzazioni sindacali territoriali stabiliranno una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 21 - Ferie.

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

giorni 15 di calendario in caso di anzianità fino a 2 anni;

giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 2 anni sino a 10 anni;

giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni sino a 20 anni;

giorni 30 di calendario in caso di anzianità di oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo. Non saranno computate nel periodo feriale le festività nazionali ed infrasettimanali eventualmente cadenti nel periodo stesso.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 29 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 22 - Assenze e permessi.

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia giustificata domanda l'azienda può accordare permessi di breve durata, con facoltà di non corrispondere, per tali periodi, la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 23 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio agli impiegati sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione mensile.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 24 - Permessi per cariche sindacali.

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda da cui l'impiegato dipende.

Art. 25 - Aspettativa.

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

L'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari una aspettativa la cui durata sarà in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta stessa.

Qualora l'azienda, durante l'aspettativa, accerti che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione potrà revocare l'aspettativa stessa.

Durante l'aspettativa per cariche pubbliche e sindacali l'anzianità decorrerà ai soli effetti dell'indennità di anzianità, mentre quando la aspettativa è richiesta dall'impiegato per necessità personali o familiari non maturerà alcun effetto contrattuale.

In ogni caso di aspettativa non compete retribuzione alcuna.

Art. 26 - Regolamenti e norme aziendali.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o dalle norme dei vigenti concordati interconfederali in quanto applicabili agli impiegati disciplinati dal presente contratto, nonché dalle norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne, e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme aziendali, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 27 - Commissioni interne e Delegati d'impresa.

Per i compiti delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 28 - Servizio militare.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti dell'indennità di anzianità, sempreché l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso l'azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia ed, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della Legge 10 giugno 1940, n. 653 e successive modifiche.

Ai sensi delle citate disposizioni legislative, in favore degli impiegati richiamati alle armi sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia, in quanto dovuti, e alle altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento dello stesso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche del loro stato di famiglia.

Art. 29 - Trasferte.

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 30 - Trasferimenti.

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti

alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di 1^a e 2^a categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel quale caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, né al preavviso né alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile — oltre un giorno per ogni figlio a carico — quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 31 - Trattamento di malattia e di infortunio.

L'assenza per malattia o infortunio dovrà essere comunicata all'azienda entro il termine di 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o d'infortunio dell'impiegato.

Avvenendo la interruzione del lavoro per malattia od infortunio, e sempreché le infermità non siano state scientemente provocate dall'impiegato, al medesimo, qualora non sia in periodo di prova, sarà praticato il seguente trattamento:

a) in caso di anzianità fino a tre anni: conservazione del posto per sei mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi due mesi e di metà della retribuzione mensile per i quattro mesi successivi;

b) in caso di anzianità da oltre tre anni e fino a sei anni: conservazione del posto per otto mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi tre mesi e di metà della retribuzione mensile per i cinque mesi successivi;

c) in caso di anzianità oltre i sei anni: conservazione del posto per dieci mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e di metà della retribuzione mensile per i sei mesi successivi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato durante il periodo di preavviso per licenziamento e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia od infortunio deve essere computato nell'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali.

Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere il rapporto di impiego ed in tal caso dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli art. 36 e 35 del presente contratto.

Qualora la prosecuzione dell'infermità per malattia o infortunio oltre i termini predetti non consenta all'impiegato di riprendere il lavoro, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla indennità di anzianità ma non al preavviso. Ove ciò non avvenga, l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

E in facoltà dell'azienda di dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda per i casi di infortunio non sul lavoro e di malattia.

Per l'assistenza di malattia e per gli infortuni sul lavoro valgono le disposizioni vigenti in materia.

Art. 32 - Tutela della maternità.

Fermo restando le disposizioni di legge sulla tutela della maternità, nel caso di gravidanza, di puerperio e di necessità di provvedere alle cure dell'infante, l'impiegata potrà assentarsi dal lavoro due mesi prima della data presunta per il parto e sino a sei mesi dopo il parto, fermi sempre i termini di astensione obbligatoria dal lavoro fissati dalla legge stessa.

Durante il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, l'azienda conserverà il posto all'impiegata e le corrisponderà l'intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e la metà della retribuzione mensile per altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 31 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per tutto il periodo di conservazione del posto.

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

Art. 33 - Doveri dell'impiegato.

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 34 - Provvedimenti disciplinari.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di anzianità:

1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di I categoria

2) mesi 1½ di preavviso per gli impiegati di II categoria

3) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di III categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di anzianità e non i 10:

- 1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di I categoria
- 2) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di II categoria
- 3) mesi 1½ di preavviso per gli impiegati di III categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di anzianità:

- 1) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di I categoria
- 2) mesi 2½ di preavviso per gli impiegati di II categoria
- 3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di III categoria.

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 36 - Indennità di anzianità in caso di licenziamento.

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 34, comma 1°, lettera e), si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, an-

che se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae », per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali « intuitu personae », per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto. Tuttavia per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base al trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego esclusa la sola indennità di contingenza; per l'anzianità maturata successivamente alla predetta data l'indennità di anzianità sarà liquidata comprendendo nella retribuzione anche l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dalla azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

Art. 37 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni.

Nel caso di risoluzione del rapporto d'impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'art. 36 del presente contratto:

a) 100% (cento per cento) agli uomini che abbiano compiuto 60 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 55 anni di età o che si dimettano per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio; ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

b) 50% (cinquanta per cento) ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'azienda e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 38 — Indennità in caso di morte e di invalidità permanente.

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli art. 36 e 35 del presente contratto, e la indennità sostitutiva delle ferie nonché i ratei maturati di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Si richiamano inoltre le norme di cui al R.D.L. 8-1-1942, n. 5 e al D.L.L. 1-8-1945, n. 708 circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

Art. 39 - Previdenza.

Nei riguardi della «Previdenza impiegati industria» ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordo collettivo interconfederale o disposizioni di Legge.

Art. 40 - Cessione, trapasso, trasformazione, cessazione e fallimento dell'azienda.

I casi di cessione, trapasso, trasformazione, usufrutto e affitto dell'azienda non risolvono di per sé il contratto di impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, giusta le disposizioni di legge che qui si intendono richiamate.

Nel caso di cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, all'indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze.

Per il caso di fallimento valgono le disposizioni di legge.

Art. 41 - Certificato di lavoro.

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente esclusivamente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 8 del presente contratto e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

Art. 42 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa, previste dai vigenti accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme dell'azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 43 - Collegi tecnici.

Le contestazioni sull'assegnazione ai vari gradi e categorie dell'impiegato, come previsto dall'art. 4 del presente contratto, nonché quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, verranno demandate all'esame di Collegi tecnici paritetici provinciali, la costituzione ed il funzionamento dei quali sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) Il Collegio tecnico è composto, in ogni provincia, dai rappresentanti della Associazione sindacale di categoria degli industriali e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente;

b) L'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto da una o dalle due Associazioni sindacali competenti;

c) L'Associazione che richiede l'intervento del Collegio tecnico ne darà notizia, a mezzo lettera raccomandata, all'Associazione corrispondente e all'Ispettorato del Lavoro, comunicando gli estremi della vertenza.

L'Ispettorato del Lavoro riunirà il Collegio entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione, dando alle due Associazioni interessate un preavviso, comunque non inferiore a cinque giorni;

d) Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai mem-

bri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, in apposito verbale, sottoscritto dai membri del Collegio stesso, formulare sempre il proprio parere indicando il grado o la categoria o la qualifica da assegnarsi al lavoratore e i motivi che hanno determinato detta assegnazione.

A richiesta di una delle parti, il Collegio tecnico ha facoltà di procedere a quei sopralluoghi ed a quegli accertamenti che si rendessero opportuni.

In ogni caso il Collegio tecnico rilascerà copia autenticata del verbale a richiesta degli interessati.

Art. 44 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 45 - Sostituzione degli usi.

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'art. 36 del presente contratto per l'indennità di anzianità relativa alla anzianità maturata sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso dall'art. 35 del presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 46 - Disposizioni generali.

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto d'impiego nelle aziende industriali.

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 44 del presente contratto, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli artt. 35, 36 e 45 del presente contratto.

Art. 47 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati addetti alle industrie delle calzature ha decorrenza dal 1° giugno 1948 e sarà valido sino al 31 maggio 1951.

Peraltro si conviene:

1) per il computo dell'indennità di anzianità varranno i termini di decorrenza fissati nell'art. 36 del presente contratto;

2) per il trattamento di malattia e di infortunio e per il trattamento di gravidanza e puerperio, previsti dagli articoli 31 e 32 del presente contratto, la decorrenza resta fissata dal 1° novembre 1948.

Qualora il presente contratto non venga disdetto da una delle parti contraenti, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno.

Il presente contratto, dopo che sarà denunciato da una delle parti contraenti, resterà in vigore, dopo la sua scadenza, fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERAZIONE ITALIANA
LAVORATORI ABBIGLIAMENTO

(F.I.L.A.)

F.to Remo Savio

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CALZATURIFICI ITALIANI

(A.N.C.I.)

F.to Carlo Forzinetti

NOTE ILLUSTRATIVE
DEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEGLI IMPIEGATI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLE CALZATURE

Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato (art. 7).

L'art. 7 che disciplina il caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella impiegatizia richiede forse una precisazione.

Infatti mentre il primo comma dell'articolo determina che in caso di passaggio di qualifica il lavoratore ha diritto al riconoscimento di un'anzianità convenzionale, quale impiegato, di un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata come operaio, il secondo comma stabilisce che in tale evenienza il primo anno di anzianità convenzionale sarà computato soltanto quando il lavoratore abbia maturato un'anzianità minima di cinque anni come operaio. Ad un primo esame le due norme possono dunque apparire contraddittorie fra loro e pertanto riteniamo utile qualche esemplificazione.

Un operaio assunto da un'azienda il 1° luglio 1940, in data 1° dicembre 1948 (e cioè dopo aver raggiunto 8 anni di anzianità) viene promosso impiegato: tale lavoratore avrà immediatamente diritto al riconoscimento di un'anzianità convenzionale di 2 anni come impiegato.

Un altro operaio è stato invece assunto il 1° settembre 1943 e il 1° gennaio 1949 (e cioè dopo aver raggiunto 5 anni di anzianità) è promosso impiegato: questo lavoratore avrà subito diritto al riconoscimento di un anno di anzianità convenzionale, avendo superata l'anzianità minima prescritta di 5 anni come operaio.

Infine se un operaio fosse stato assunto il 1° marzo 1944 e promosso impiegato il 15 dicembre 1948 (e cioè dopo meno di cinque anni di anzianità come operaio) il medesimo non avrebbe diritto ad alcuna anzianità convenzionale.

Aumenti periodici di anzianità (art. 15).

Qualche chiarimento è pure necessario per illustrare la portata degli ultimi comma dell'articolo concernente gli aumenti periodici di anzianità.

Riportando una disposizione già prevista dagli accordi interconfederali, il nuovo contratto stabilisce che in caso di passaggio a categoria superiore lo stipendio di fatto già goduto dall'impiegato, compresi dun-

que gli eventuali aumenti già concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale della nuova categoria. E cioè, per esempio, un impiegato di III categoria che abbia avuto, in aggiunta al minimo di stipendio di L. 15.000, aumenti di merito per L. 2.500 ed aumenti biennali per L. 4.500 e che goda quindi uno stipendio complessivo di L. 22.000, nel caso di sua promozione alla seconda categoria, per la quale si suppone un minimo di stipendio di lire 20.000, conserverà il maggior stipendio di L. 22.000.

Se invece lo stesso impiegato avesse goduto, in aggiunta allo stipendio minimo mensile di L. 15.000, di un aumento di merito di L. 8.000, e cioè con uno stipendio complessivo di L. 23.000, nel caso di suo passaggio alla seconda categoria lo stipendio mensile risulterà pari al supposto minimo contrattuale di L. 20.000 maggiorato del 50% dell'aumento di merito di L. 8.000 e cioè in totale L. 24.000, essendo questo trattamento più favorevole di quello prospettato nel precedente esempio.

Le parti contraenti hanno inteso con la seconda clausola dare un tangibile e non transitorio riconoscimento ai meriti che l'impiegato ha saputo acquisire anche nella categoria di provenienza e pertanto la clausola stessa ha un elevato significato morale.

In entrambi i casi prospettati il supero sul minimo della nuova categoria di assegnazione non potrà essere assorbito, nè in tutto nè in parte, dai futuri aumenti periodici di anzianità.

Preavviso (art. 35).

Per gli impiegati assunti anteriormente al 1° luglio 1937, data di entrata in vigore del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati dell'industria del 5 agosto 1937, possono essere ancora in vigore termini di preavviso superiori a quelli determinati dall'art. 35 del nuovo contratto e ciò in dipendenza di usi di piazza o dei particolari accordi che il predetto contratto 5 agosto 1937 ha dichiarato incompatibili con l'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Per gli impiegati che si trovano nella condizione sopradetta si dovrà continuare a scomputare dal periodo di preavviso, a cui avrebbero avuto diritto in caso di licenziamento alla data del 1° luglio 1937, i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva a questa data vengano a percepire per indennità di anzianità (a sensi della norma contenuta nella lettera b) del 1° comma dell'art. 24 del contratto 5 agosto 1937, riportata nel nuovo contratto) in più della misura spettante in base al trattamento rimasto in vigore sino al 30 giugno 1937.

sempre nei limiti dei 25/30

Naturalmente tali scomputi si dovranno effettuare sino a quando saranno raggiunti i termini di preavviso che sono fissati dal nuovo contratto e che non sono derogabili.

Computo dell'indennità di anzianità (art. 36).

L'art. 36 del Contratto di lavoro stabilisce le norme per il calcolo dell'indennità di anzianità da corrispondersi nel caso di licenziamento ed alle stesse norme fanno riferimento i successivi artt. 37 e 38 che dispongono per i casi di dimissioni o di morte dell'impiegato.

Tuttavia, allo scopo di evitare possibili dubbi nella pratica applicazione di tali norme, si ritiene utile fornire al riguardo alcuni chiarimenti.

A seconda che la data di assunzione dell'impiegato sia anteriore al 30 giugno 1937, o posteriore a questa data, o posteriore al 31 dicembre 1944 od, infine, posteriore al 31 dicembre 1946, si avrà che l'anzianità maturata dall'impiegato stesso, agli effetti dell'indennità di anzianità, comprenderà rispettivamente quattro, tre, due od un periodo a cui corrisponderanno altrettante formule di conteggio.

Si avranno, cioè, i seguenti casi:

CASO 1°.

Impiegato assunto il 1° marzo 1932 (data anteriore a quella in cui è entrata in vigore la misura dei 25/30 per ogni anno di anzianità, nonché alla data concordata per l'inclusione dell'indennità di contingenza):

a) per il periodo dal 1° marzo 1932 al 30 giugno 1937 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 15/30 (salve le eventuali migliori condizioni) senza tener calcolo dell'indennità di contingenza;

b) per il periodo dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 25/30 (salve le eventuali migliori condizioni) senza tener calcolo dell'indennità di contingenza;

c) per il periodo dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1946 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 25/30 (salve le eventuali migliori condizioni) computando l'indennità di contingenza;

d) per il periodo successivo al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 30/30 (salve le eventuali migliori condizioni) computando l'indennità di contingenza.

CASO 2°.

Impiegato assunto il 15 settembre 1937 (data posteriore all'entrata in vigore della misura dei 25/30 per ogni anno di anzianità, ma anteriore alla data concordata per l'inclusione dell'indennità di contingenza):

a) per il periodo dal 15 settembre 1937 al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera b) del precedente Caso n. 1;

b) per il periodo dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1946 l'indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera c) del precedente Caso n. 1;

c) per il periodo successivo al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera d) del precedente Caso n. 1.

CASO 3°.

Impiegato assunto il 15 maggio 1945 (data posteriore a quella concordata per l'inclusione dell'indennità di contingenza, ma anteriore alla data dell'entrata in vigore della misura di 30/30 per ogni anno di anzianità):

a) per il periodo dal 15 maggio 1945 al 31 dicembre 1946 la indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera c) del precedente Caso n. 1;

b) per il periodo successivo al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità sarà liquidata come previsto alla lettera d) del precedente Caso n. 1.

CASO 4°.

Impiegato assunto il 1° aprile 1947 (data posteriore a quella fissata dal nuovo contratto per la decorrenza della misura di 30/30 per ogni anno di anzianità):

a) per il periodo successivo al 1° aprile 1947 l'indennità di anzianità sarà liquidata come previsto alla lettera d) del precedente Caso n. 1.

Il seguente esempio indicherà praticamente la soluzione dei quattro casi prospettati.

ESEMPIO: Impiegato, assunto il 1° marzo 1932 e che cessa il servizio il 31 maggio 1950, con una retribuzione mensile (vedi art. 13 del presente contratto) costituita da L. 24.000 di stipendio e da L. 16.000 di indennità di contingenza: in totale L. 40.000. La liquidazione dell'indennità di anzianità sarà data dallo svolgimento delle quattro seguenti formule:

1) per l'anzianità dal 1° marzo 1932 al 30 giugno 1937 (mesi 64):

$$\frac{24.000 \times 13 \times 15 \times 64}{12 \times 30 \times 12} \quad \text{ove:}$$

$$24.000 \times 13 \times 15 \times 64 = 299.520.000$$

$$12 \times 30 \times 12 = 4.320$$

$$299.520.000 : 4.320 =$$

L. 69.333,—

2) per l'anzianità dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1944 (mesi 90):

$$\frac{24.000 \times 13 \times 25 \times 90}{12 \times 30 \times 12} \quad \text{ove:}$$

$$24.000 \times 13 \times 25 \times 90 = 702.000.000$$

$$12 \times 30 \times 12 = 4.320$$

$$702.000.000 : 4.320 =$$

L. 162.500,—

3) per l'anzianità dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1946 (mesi 24):

$$\frac{40.000 \times 13 \times 25 \times 24}{12 \times 30 \times 12} \quad \text{ove:}$$

$$12 \times 30 \times 12$$

$$40.000 \times 13 \times 25 \times 24 = 312.000.000$$

$$12 \times 30 \times 12 = 4.320$$

$$312.000.000 : 4.320 =$$

L. 72.222,—

4) per l'anzianità dal 1° gennaio 1947 al 31 maggio 1950 (mesi 41):

$$\frac{40.000 \times 13 \times 30 \times 41}{12 \times 30 \times 12} \quad \text{ove:}$$

$$12 \times 30 \times 12$$

$$40.000 \times 13 \times 30 \times 41 = 639.600.000$$

$$12 \times 30 \times 12 = 4.320$$

$$639.600.000 : 4.320 =$$

L. 148.055,—

ammontare complessivo indennità di anzianità:

L. 452.110,—

Le altre clausole dell'art. 36 non richiedono particolari chiarimenti.

INDICE

Art. 1) — Assunzione	Pag. 1
» 2) — Contratto a termine	» 2
» 3) — Periodo di prova	» 2
» 4) — Categoria degli Impiegati	» 3
» 5) — Cumulo di mansioni	» 3
» 6) — Mutamento di mansioni	» 4
» 7) — Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato	» 4
» 8) — Benemerenze Nazionali	» 4
» 9) — Orario di lavoro	» 5
» 10) — Riposo settimanale	» 5
» 11) — Giorni festivi	» 5
» 12) — Lavoro straordinario, notturno e festivo	» 6
» 13) — Elementi e computo della retribuzione	» 7
» 14) — Pagamento della retribuzione	» 8
» 15) — Aumenti periodici di anzianità	» 8
» 16) — Trattamento in caso di sospensione o riduzione del- l'orario di lavoro	» 9
» 17) — Tredicesima mensilità	» 9
» 18) — Alloggio	» 9
» 19) — Indennità per maneggio denaro - Cauzione	» 9
» 20) — Indennità di zona malarica	» 10
» 21) — Ferie	» 10
» 22) — Assenze e permessi	» 10
» 23) — Congedo matrimoniale	» 11
» 24) — Permessi per cariche sindacali	» 11
» 25) — Aspettativa	» 11
» 26) — Regolamenti e norme aziendali	» 11
» 27) — Commissioni interne e delegati d'impresa	» 12
» 28) — Servizio militare	» 12
» 29) — Trasferte	» 12

Art. 30) — Trasferimenti	Pag. 12
» 31) — Trattamento di malattia e di infortunio	» 13
» 32) — Tutela della maternità	» 14
» 33) — Doveri dell'impiegato	» 14
» 34) — Provvedimenti disciplinari	» 15
» 35) — Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 15
» 36) — Indennità di anzianità in caso di licenziamento	» 16
» 37) — Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 18
» 38) — Indennità in caso di morte e di invalidità permanente	» 18
» 39) — Previdenza	» 18
» 40) — Cessione, trapasso, trasformazione, cessazione e fal- limento della azienda	» 18
» 41) — Certificato di lavoro	» 19
» 42) — Reclami e controversie	» 19
» 43) — Collegi tecnici	» 19
» 44) — Inscindibilità delle disposizioni del contratto	» 20
» 45) — Sostituzioni degli usi	» 20
» 46) — Disposizioni generali	» 20
» 47) — Decorrenza e durata	» 20
Note illustrative	» 23
Indice	» 28

STAMPATO IN MILANO COI

TIPI DELLA DITTA

ROZZA DI CORBELLÀ

VIA ARCIV. CALABIANA N. 9