FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI
Via Sardegna, 14 - ROMA - Telefono 484.556

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

(27 NOVEMBRE 1959)

FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI
Via Sardegna, 14 - ROMA - Telefono 484.556

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

(27 NOVEMBRE 1959)

INDICE

pag.

Contratto Nazionale di lavoro . . 1

Premessa al contratto e sua sfera di applicazione 3

Art. 1 - Assunzione 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 - Periodo di prova 5
» 5 - Passaggio di mansioni . . 6
» 6 - Cumulo di mansioni . . 6
» 7 - Orario di lavoro 6
» 8 - Lavoro a turno 6
» 9 - Lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo 7
» 10 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro 7
» 11 - Riduzioni di lavoro . . . 8
» 12 - Riposo settimanale . . . 8
» 13 - Giorni festivi 8
» 14 - Lavoro a cottimo 10
» 15 - Lavori compiuti in condizioni di speciale disagio . 11
» 16 - Utensili 11
» 17 - Esplosivi e carburo . . . 11
» 18 - Mezzi protettivi 11
» 19 - Minimi di paga e indennità di sottosuolo 12
» 20 - Personale addetto a lavori discontinui 12
» 21 - Donne adibite a mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili . . 12
» 22 - Conteggio della paga . . 13
» 23 - Igiene sul lavoro 13
» 24 - Malattia 13
» 25 - Tutela delle lavoratrici madri 14
» 26 - Infortuni sul lavoro . . . 14
» 27 - Provvidenze varie . . . 14
» 28 - Trasferte 15
» 29 - Trasferimenti 15
» 30 - Permessi di entrata e di uscita 16
» 31 - Movimenti irregolari di schede o di medaglie . . 16
» 32 - Visite di inventario e visite personali 16

pag.

Art. 33 - Assenze 16
» 34 - Divieti 17
» 35 - Provvedimenti disciplinari . 17
» 36 - Multe e sospensioni . . . 17
» 37 - Licenziamento per mancanze 18
» 38 - Permessi e brevi congedi . 19
» 39 - Permessi e aspettativa per cariche pubbliche o sindacali 19
» 40 - Congedo matrimoniale . . 19
» 41 - Ferie 20
» 42 - Gratifica natalizia 21
» 43 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni 21
» 44 - Premio ai fedeli alla miniera 21
» 45 - Indennità di licenziamento e in caso di morte . . . 22
» 46 - Indennità in caso di dimissioni 23
» 47 - Calcolo delle indennità di preavviso e di anzianità . 23
» 48 - Chiamata e richiamo alle armi 23
» 49 - Istruzione professionale . 24
» 50 - Trapasso, cessazione, fallimento dell'Azienda . . . 24
» 51 - Disposizioni speciali e regolamento aziendale . . . 24
» 52 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore 24
» 53 - Reclami e controversie . 24
» 54 - Accordi integrativi provinciali 25
» 55 - Accordi interconfederali . 25
» 56 - Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni 25
» 57 - Non collaborazione . . . 25
» 58 - Decorrenza e durata . . 26

Tabelle dei minimi di paga . . . 27

Accordo per la riduzione dell'orario di lavoro 32

Testo unificato dei Contratti 3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949 per la corresponsione di un Premio ai fedeli alla miniera 34

Addì 27 novembre 1959 in Roma,

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI, *rappresentata dal Presidente Ing. Enrico Musio, assistito dai Vice Presidenti Ing. Franco Faraci del Prato e Comm. Pietro Vinciguerra, dal Segretario Generale Raoul Romoli-Venturi e dal Vice Segretario Generale Avv. Vito Ficarelli, con l'intervento di una Delegazione delle Imprese Minerarie composta dai Sigg. Dr. Stefano Arnera, Avv. Alberto Federici, Avv. Carmelo Guccione, Dr. Giacomo Tropea, Avv. Franco Sapio, Sig.ra Ada Villa Prever;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, *presieduta dal Prof. Ernesto Cianci e composta dai Sigg. Avv. Lanfranco Biagetti, Dr. Giorgio Branca, Dr. Giovanni Casaleggio, Rag. Giovanni Cassinelli, avv. Umberto Cuttica, Ing. Giuseppe Dolzani, Avv. Antonio Foglia, Dr. Lodovico Isidori, Rag. Aldo Lorenzini, Avv. Carlo Maccaroni, Dr. Alessandro Nonis;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, *rappresentata dal Segretario Responsabile Sig. Ercole Manera e dal Segretario Sig. Virgilio Sebastiani, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei Sigg. Rino Antonini, Giuliano Baiocchi, Francesco Bassino, Duilio Betti, Antonio Borgatti, Nello Bracalari, Pietro Capodici, Francesco Catalano, Michele Cocomazzi, Guerrino Gabino, Gentili, Daverio Giovannetti, Martino Giovannetti, Luigi Infuso, Pio Guerra, Salvatore Piras, Gianni Previtali;*

la FEDERESTRATTIVE *C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giorgio Craviotto e dal Segretario Nazionale Perito Ind. Minerario Francesco Biagioli, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei Sigg. Barzanti Plinio, Ceiner Mario, Crociani Roberto, Della Chiesa Franco, Oberdan Franco, Gamberucci Ugo, Japadre Leo, Maira Salvatore, Paradisi Alvaro, Pepe Ugo, Trapani Giuseppe;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE, *rappresentata dal suo Segretario Responsabile Perito Minerario Giuseppe Bacci, assistito dal*

Sig. Giovanni Mucciarelli, con l'intervento del Sig. Giuseppe Bondi e dei Segretari Provinciali Sigg. Guido Conti, Ivio Collina, Rivo Gori, Salvatore Fidelio, Giovanni Motzo, Giversio Teresio, Poggioli Adeodato, Comandini Giuseppe e Pietro Calvo;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE, *rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. Salvatore Pecoraro e dai Segretari Ivo Filipponi e Massimo Postorino, con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di Aldo Nicosia, Pietro Vannini e Salvatore Concu;*

con l'assistenza, rispettivamente,

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, *rappresentata dai Sigg. Dr. Filippo Bazzanti e Dr. Torquato Bardoscia;*

della DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE-INTERSIND CENTRALE, *rappresentata dai Sigg. Avv. Alberto Boyer, Dr. Uberto Allegri e Dr. Giuseppe Marchesano;*

della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, *rappresentata dagli On.li Vittorio Foa e Luciano Romagnoli;*

della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, *rappresentata dal Segretario Generale On. Dr. Bruno Storti, dai Segretari Confederali Dr. Dionigi Coppo e Dr. Paolo Cavezzali, e dal Sig. Mario Pinna;*

*dell'*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 capofamiglia, 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 l'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 rilascierà 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, lascierà 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, s'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, infortunio, 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 all'uscita dal pozzo o discenderia.

È 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.

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 dell'Azienda, esigenze particolari richiedano eccezionali o temporanee prestazioni di lavoro straordinario.

È 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.

È lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati nell'art. 13, fatta eccezione per il giorno del Santo Patrono.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto, maggiorata delle percentuali seguenti, da calcolarsi sulla paga base, eventuale superminimo, contingenza, ed eventuale terzo elemento, nonchè, per gli operai retribuiti a cottimo, sulla percentuale di cottimo:

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 avvicendati	45 » »
f) per il lavoro notturno compreso in turni avvicendati .	8 » »
g) 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 riduzioni 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:

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

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

c) 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) il 4 dicembre, festa di S. Barbara, Patrona dei minatori;
il giorno del S. Patrono del luogo ove l'operaio presta servizio o di altra località secondo le consuetudini.

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

Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle festività indicate alle lettere *b*), *c*) e *d*) è regolato come segue:

1) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio; detta retribuzione sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale; per i lavoratori retribuiti a cottimo si calcolerà il guadagno medio realizzato nelle ultime quattro settimane;

2) qualora vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta oltre alla retribuzione di cui al punto 1), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo, tranne per la festività del Santo Patrono, per la quale rimane convenuto che le ore lavorate verranno retribuite senza maggiorazione, come in giorno feriale.

Il trattamento stabilito al punto 1) dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

— infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi (resta inteso che quanto corrisposto ai lavoratori, ai sensi di legge, dagli Istituti assicurativi e previdenziali, assorbe sino a concorrenza quanto dovuto dal datore di lavoro);

— riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

— sospensione dal lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore, semprechè, per le festività di cui alle lettere *c*) e *d*), detta sospensione dal lavoro non sia in atto da oltre due settimane;

— sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

— sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo.

Nei casi di assenza dal lavoro nelle festività di S. Barbara e del Santo Patrono per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico degli Istituti assicurativi e previdenziali (per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.) l'Azienda integrerà, limitatamente al periodo di conservazione del posto, il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

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% 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 rilascieranno 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.

È 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.

Procedura dei reclami

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati secondo la seguente procedura:

a) il lavoratore interessato si rivolge, tramite il suo capo squadra o sorvegliante al suo capo servizio, il quale gli fornisce tutti i chiarimenti del caso, ricontrolla le tariffe, esegue ispezioni al cantiere o reparto, rettifica, se riconosce fondato il reclamo, la liquidazione di cottimo contestata;

b) qualora il lavoratore interessato non rimanga soddisfatto potrà inoltrare reclamo alla Commissione Interna, la quale esaminerà la controversia con la Direzione aziendale, anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione stessa avrà messo a disposizione dell'operaio o della Commissione Interna.

La procedura di cui sopra, valevole anche per i reclami collettivi, dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile, e comunque non oltre quindici giorni dal reclamo.

In caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali.

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 conguaglio 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 — nonchè 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 articoli 36 e 37.

ART. 17 — ESPLOSIVI E CARBURO

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

ART. 18 — MEZZI PROTETTIVI

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.

Agli operai che esplicano normalmente la loro attività nelle condizioni sopra indicate, i mezzi protettivi verranno assegnati personalmente; quando il lavoro ha durata limitata l'assegnazione avverrà per il periodo di uso; quando le suddette condizioni si verificano saltuariamente l'assegnazione verrà fatta con dotazione di reparto, osservate tutte le precauzioni igieniche.

In ogni caso l'operaio dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli e restituirli a fine giornata.

Art. 19 — MINIMI DI PAGA E INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO

1) *Minimi di paga oraria*

I minimi di paga oraria sono quelli riportati nelle allegate tabelle.

2) *Indennità di sottosuolo*

Agli operai dell'interno è corrisposto un particolare compenso giornaliero denominato « indennità di sottosuolo » nella misura di L. 120.

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 AI 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 la decima ora sarà del 35 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 sopradetta 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 dell'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 « giornaliere ».

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 affinchè 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'infortunato.

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 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 giornaliere, 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.

È 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 tratterrà 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.

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.

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 dell'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 una 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 sè 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

È 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) 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 o 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, 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 implichino gli stessi pregiudizi;

g) recidiva nelle colpe di cui al punto *i*) 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 O 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 richiedano 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 due 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 l'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 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 licenziamento 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 ultime quattro 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 trasporto, di vestiario e altre indennità di natura analoga, nonchè 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.

È 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.

Il premio verrà calcolato come segue:

— se l'operaio è retribuito ad economia, sulla base dell'intera retribuzione composta della paga base di fatto, dell'indennità di contingenza, dell'eventuale terzo elemento e di altri eventuali compensi a carattere continuativo;

— se l'operaio è retribuito a cottimo, sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane liquidate.

Dichiarazione a verbale — La norma di cui all'art. 44 secondo comma, sopra trascritta, si applica a decorrere dall'anno 1960.

ART. 45 — INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO E IN CASO DI MORTE

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 37, n. 2, l'Azienda deve corrispondere all'operaio un'indennità di anzianità nelle misure seguenti:

A) Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1959:

— giorni 6 (48 ore) per ciascun anno di anzianità fino al 4° anno compiuto;

— giorni 8 (64 ore) per ciascun anno di anzianità dal 5° fino all'8° anno compiuto;

— giorni 10 (80 ore) per ciascun anno di anzianità dal 9° fino al 13° anno compiuto;

— giorni 12 (96 ore) per ciascun anno di anzianità dal 14° fino al 18° anno compiuto;

— giorni 14 (112 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 18° anno.

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

B) Per l'anzianità maturata dal 1° ottobre 1946 al 31 dicembre 1958 si applicano le misure dell'indennità di anzianità stabilite dal Contratto nazionale di lavoro 28 marzo 1953 e cioè:

— giorni 4 (32 ore) per il 1° anno compiuto di anzianità;

— giorni 6 (48 ore) per ciascun anno di anzianità dal 2° fino al 5° anno compiuto;

— giorni 8 (64 ore) per ciascun anno di anzianità dal 6° fino al 12° anno compiuto;

— giorni 10 (80 ore) per ciascun anno di anzianità dal 13° fino al 20° anno compiuto;

— giorni 12 (96 ore) per ciascun anno di anzianità dal 21° fino al 23° anno compiuto;

— giorni 14 (112 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 23° anno.

C) Per l'anzianità maturata anteriormente al 1° ottobre 1946 si applicano le misure di indennità di anzianità stabilite dal Contratto collettivo di lavoro 9 maggio 1937, e cioè:

— giorni 1 (8 ore) per il 1° anno compiuto di anzianità;

— giorni 2 (16 ore) per ciascun anno di anzianità dal 2° fino al 10° anno compiuto;

— giorni 3 (24 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 10° anno.

L'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati alle lettere *C*), *B*) ed *A*) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissato per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai singoli scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 Codice Civile mediamente favorendo le anzianità più elevate.

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

Chiarimento a verbale — Le nuove misure dell'indennità di anzianità previste alla lettera *A*) dell'art. 45 non trovano applicazione nei confronti di quei lavoratori il cui rapporto fosse stato risolto prima della data di entrata in vigore del contratto.

ART. 46 — INDENNITÀ 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 esplicate;

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

— ai lavoratori che si dimettono dopo il compimento dell'età minima pensionabile.

ART. 47 — CALCOLO DELLE INDENNITÀ DI PREAVVISO E DI ANZIANITÀ

L'indennità sostitutiva del preavviso e l'indennità di anzianità devono calcolarsi:

— se l'operaio è retribuito ad economia, sulla base dell'intera retribuzione composta dalla paga base di fatto, dalla indennità di contingenza, dall'eventuale terzo elemento e da altri eventuali compensi a carattere continuativo;

— se l'operaio è retribuito a cottimo, sulla base del guadagno medio realizzato negli ultimi tre mesi di lavoro.

Nel calcolo dell'indennità di anzianità si terrà conto anche del rateo della gratifica natalizia.

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. Lgl. 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

l'Azienda ai soli effetti dell'art. 45 sulla indennità di licenziamento e semprechè 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 — 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. 50 — TRAPASSO, CESSAZIONE, FALLIMENTO DELL'AZIENDA

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

ART. 51 — 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. 52 — INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO - TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

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

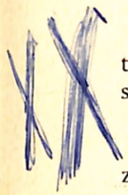
Ferma tale inscindibilità, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

ART. 53 — 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 Organizzazioni 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 Organizzazioni territoriali e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

ART. 54 — ACCORDI INTEGRATIVI PROVINCIALI



Le competenti Organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori 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. 55 — ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana e dalla Delegazione Sindacale Interaziendale — INTERSIND CENTRALE — con le Confederazioni dei Lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle precedenti disposizioni, si considerano parte integrante del presente contratto, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

ART. 56 — ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Organizzazioni 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 o alla Delegazione Sindacale Interaziendale — INTERSIND —.

Parimenti, qualora da parte delle Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Organizzazioni 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. 57 — 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. 58 — DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo di lavoro che si applica agli operai in servizio alla data del 27 novembre 1959, entra in vigore il 1° novembre 1959 ed avrà durata fino al 30 novembre 1962; 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.

TABELLE

DEI MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

in vigore dal 1° novembre 1959

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	187,80	182,55	161,60	168,65	163,65	143,75	118,90	159,60	149,00	117,60	92,55	149,75	139,90	110,35	76,85
Torino	183,70	178,50	158,05	164,95	160,10	140,60	116,35	156,15	145,75	115,00	90,50	146,50	136,80	108,15	75,15
Genova	182,05	177,00	156,65	163,45	158,70	139,35	115,30	154,75	144,45	114,00	89,75	145,15	135,60	107,15	74,55
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	181,25	176,15	155,95	162,75	157,95	138,70	114,75	154,05	143,80	113,45	89,35	144,50	135,00	106,65	74,15
situazione extra: Varese	183,25	178,10	157,60	164,55	159,65	140,30	116,05	155,70	145,40	114,70	90,30	146,15	136,45	107,85	75,00
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	174,55	169,75	150,30	156,80	152,25	133,70	110,55	148,45	138,55	109,35	86,05	139,25	130,05	102,75	71,45
situazioni extra: Crema	185,95	180,70	160,00	167,00	162,10	142,40	117,75	158,10	147,55	116,45	91,65	148,30	138,50	109,45	76,10
Sondrio	180,10	175,10	154,95	161,70	157,00	137,90	114,05	153,10	142,90	112,75	88,80	143,60	134,15	106,00	73,65
Trieste	175,95	171,05	151,35	158,00	153,35	134,70	111,40	149,60	139,60	110,15	86,75	140,30	131,05	103,60	72,00
Verbania	177,65	172,75	152,85	159,50	154,85	136,00	112,50	151,00	140,95	111,25	87,55	141,65	132,30	104,55	72,70
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	171,35	166,60	147,45	153,85	149,30	131,15	108,50	145,65	135,95	107,25	84,50	136,60	127,65	100,80	70,15
situazione extra: Biella	183,30	178,15	157,65	164,60	159,70	140,30	116,10	155,80	145,45	114,75	90,30	146,20	136,50	107,90	75,00
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	168,85	164,10	145,30	151,25	146,85	129,00	106,70	143,10	133,55	105,45	83,00	134,00	125,15	98,90	68,80
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	165,20	160,60	142,15	147,50	143,20	125,75	104,00	139,20	129,90	102,50	80,75	130,05	121,50	96,00	66,75
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	163,50	158,95	140,70	146,05	141,70	124,50	102,95	137,80	128,60	101,50	79,85	128,75	120,30	95,05	66,10
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	159,75	155,30	137,50	142,65	138,45	121,60	100,55	134,50	125,55	99,10	77,95	125,30	117,05	92,50	64,35
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	156,50	152,15	134,60	139,65	135,55	119,05	98,45	131,70	122,90	97,00	76,40	122,70	114,60	90,55	62,95
situazione extra: Valdarno	161,85	157,35	139,30	144,50	140,25	123,15	101,90	136,35	127,25	100,40	79,05	126,95	118,60	93,70	65,15
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	150,85	146,60	129,80	133,30	129,35	113,65	94,00	125,60	117,20	92,45	72,85	116,90	109,25	86,25	60,05
situazione extra: Ascoli Piceno	152,00	147,75	130,80	134,30	130,35	114,50	94,75	126,55	118,15	93,25	73,35	117,80	110,05	87,00	60,50
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	145,85	141,75	125,50	129,05	125,25	110,05	91,05	121,15	113,10	89,25	70,30	112,20	104,75	82,85	57,60
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	140,70	136,80	121,10	124,50	120,85	106,15	87,80	116,90	109,15	86,10	67,80	108,25	101,10	79,90	55,55
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	133,20	129,50	114,65	117,85	114,40	100,45	83,15	110,65	103,35	81,50	64,20	102,45	95,75	75,60	52,60

ZONE	1a CATEGORIA		2a CATEGORIA				3a CATEGORIA			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	141,65	118,65	111,75	98,85	134,05	112,35	99,65	86,65	125,80	105,90	94,50	75,65
Torino	138,55	116,05	109,30	96,65	131,10	109,90	97,45	84,75	123,05	103,60	92,40	74,00
Genova	137,35	114,95	108,30	95,85	129,95	108,85	96,55	83,90	121,95	102,65	91,65	73,35
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	136,70	114,45	107,85	95,40	129,35	108,40	96,10	83,55	121,40	102,20	91,25	73,00
situazione extra: Varese	138,25	115,70	109,00	96,40	130,80	109,65	97,20	84,50	122,75	103,35	92,20	73,85
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	131,75	110,30	103,90	91,90	124,65	104,45	92,60	80,55	116,95	98,45	87,90	70,40
situazioni extra: Crema	140,30	117,45	110,65	97,90	132,75	111,25	98,60	85,75	124,60	104,85	93,60	74,95
Sondrio	135,90	113,80	107,15	94,80	128,55	107,75	95,55	83,05	120,65	101,60	90,70	72,60
Trieste	132,75	111,15	104,65	92,70	125,60	105,25	93,35	81,15	117,85	99,25	88,60	70,90
Verbania	134,05	112,20	105,70	93,55	126,80	106,25	94,20	81,90	119,00	100,15	89,40	71,55
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,25	108,25	101,95	90,15	122,30	102,45	90,90	79,00	114,75	96,60	86,20	69,00
situazione extra: Biella	138,25	115,75	109,00	96,45	130,85	109,65	97,25	84,55	122,80	103,40	92,20	73,85
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,10	106,40	100,25	88,75	120,20	100,65	89,30	77,60	112,55	94,75	84,60	67,70
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	123,90	103,75	97,75	86,45	116,85	97,95	86,85	75,45	109,25	91,95	82,05	65,70
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	122,65	102,70	96,70	85,60	115,65	97,00	85,95	74,75	108,15	91,10	81,25	65,05
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	119,85	100,30	94,50	83,60	112,90	94,60	83,90	72,95	105,30	88,70	79,10	63,35
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	117,35	98,20	92,50	81,85	110,55	92,60	82,10	71,40	103,10	86,80	77,45	62,05
situazione extra: Valdarno	121,40	101,65	95,75	84,75	114,45	95,95	85,10	73,95	106,65	89,75	80,15	64,15
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,00	93,75	88,30	78,15	105,50	88,35	78,40	68,15	98,20	82,70	73,75	59,05
situazione extra: Ascoli Piceno	112,85	94,45	89,05	78,75	106,25	89,10	79,00	68,65	99,00	83,30	74,40	59,55
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,40	90,80	85,50	75,65	101,75	85,30	75,60	65,75	94,25	79,35	70,85	56,70
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	104,60	87,60	82,55	73,00	98,15	82,30	72,95	63,45	91,00	76,60	68,35	54,70
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,00	82,95	78,10	69,10	93,00	77,85	69,05	60,05	86,05	72,50	64,70	51,80

ACCORDO PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

Addì 12 gennaio 1960, in Roma, presso il Ministero del Lavoro, alla presenza del Ministro On.le Benigno Zaccagnini, e del Sottosegretario On.le Ferdinando Storchi, assistiti dal Dr. Gaetano Pistillo e dal Dr. Alberto Maffei:

— la Federazione Sindacale Italiana degli Industriali Minerari rappresentata dal suo Presidente Ing. Enrico Musio;

— la Delegazione di Aziende minerarie a prevalente partecipazione statale, rappresentata dal suo Presidente Prof. Ernesto Cianci

e

— la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive rappresentata dal suo Segretario responsabile Ercole Manera;

— la Federestrattive CISL rappresentata dal suo Segretario Generale Giorgio Graviotto;

— la UILMEC rappresentata dal suo Segretario responsabile Giuseppe Bacci;

— la FILCIE rappresentata dal suo Segretario Salvatore Pecoraro,

premesso

a) *che il regime legale consente di effettuare un orario normale di otto ore giornaliere o quarantotto settimanali;*

b) *che nelle miniere la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;*

c) *che la durata minima delle ferie è di 12 giorni lavorativi dopo un anno di lavoro;*

d) *che a norma di contratto le giornate festive retribuite in un anno sono 18;*

e) *che la durata media dell'orario settimanale risulta, dalla combinazione dei punti precedenti, pari a:*

settimane	52 × *ore* 48 =		2.496 *ore*
ferie	*gg.* 12 × *ore* 8 =	96 *h.*	
festività	*gg.* 18 × *ore* 8 =	144 *h.*	
		240 *ore*	

2.256 : 52 *settimane*
ore 43,23' *settimanali*

in adesione

alla risoluzione votata dall'O.I.L. (Ginevra) il 6 dicembre 1957, che raccomandava alle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di affrontare in sede sindacale il problema della riduzione dell'orario di lavoro nell'industria mineraria,

hanno concordato quanto segue:

Art. 1 - *Per gli operai addetti all'industria mineraria l'orario di lavoro, come indicato in premessa, è ridotto, nel ciclo annuo, di 48 ore, pari a 6 giornate.*

In considerazione delle caratteristiche dell'industria mineraria la riduzione dell'orario verrà attuata dalle aziende mediante la concessione durante l'anno di periodi di riposo (riposi di conguaglio) aventi ciascuno durata non inferiore ad otto ore. La riduzione potrà anche essere attuata mediante una riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 2 - *A fronte della riduzione dell'orario di cui all'art. 1, le Aziende corrisponderanno agli operai tante quote orarie di retribuzione globale di fatto per quante sono le ore di lavoro non effettuate fino al concorso di 48 ore nell'anno.*

Agli effetti del presente articolo per retribuzione globale di fatto si intende:

a) *per gli operai lavoranti ad economia, la paga di fatto, l'indennità di contingenza e, per gli aventi diritto, l'indennità di sottosuolo;*

b) *per gli operai lavoranti a cottimo o ad altre forme di incentivo, il guadagno globale di cottimo o di incentivo (sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane), compresa l'indennità di contingenza e, per gli aventi diritto, l'indennità di sottosuolo.*

Art. 3 - *Nel caso in cui, per imprescindibili esigenze tecniche, in via del tutto eccezionale, non si rendesse possibile la riduzione dell'orario di lavoro, agli operai che ne abbiano diritto saranno corrisposte, al termine dell'anno solare, in sostituzione tante quote orarie di retribuzione, calcolate ai sensi del precedente art. 2, quante sono le correlative ore già maturate, in relazione al servizio prestato.*

Art. 4 - *Per gli operai discontinui la riduzione dell'orario di lavoro sarà egualmente di 48 ore nel ciclo annuo, indipendentemente dall'orario giornaliero.*

La retribuzione sarà calcolata secondo i criteri di cui al secondo comma dell'art. 20 del contratto nazionale di lavoro.

Art. 5 - *Per quanto riguarda il lavoro straordinario valgono le disposizioni di legge e il trattamento previsto dall'art. 9 del contratto nazionale di lavoro.*

Art. 6 - *Il presente accordo decorre dal 1° novembre 1959 e fa parte integrante, seguendone le sorti, del contratto nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria mineraria del 27 novembre 1959.*

TESTO UNIFICATO DEI CONTRATTI

3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949 per la corresponsione di un Premio ai Fedeli alla Miniera

(*omissis*)

Art. 1 - *A tutti i Lavoratori (operai, categorie intermedie e impiegati) addetti all'industria mineraria che svolgano le loro mansioni entro il perimetro della concessione mineraria e che abbiano un'anzianità ininterrotta di almeno venti anni nell'industria mineraria è concesso un premio denominato* Premio ai Fedeli alla Miniera.

Il Premio è dovuto anche ai Lavoratori che siano addetti a stabilimenti di lavorazione dei minerali impiantati fuori del perimetro della concessione mineraria, sempre che siano addetti alternativamente anche ai lavori minerari.

Sono inclusi altresì gli addetti alle ferrovie private delle miniere e ai ricevitori delle teleferiche anche se queste trasportino il minerale oltre i confini della concessione.

Art. 2 - *Il Premio è fissato nella misura di trenta giorni di retribuzione per gli operai e di un mese per le categorie intermedie e per gli impiegati (paga base, indennità di contingenza, eventuale indennità di sottosuolo, eventuale terzo elemento).*

Il Premio sarà di sessanta giorni per gli operai e di due mesi di retribuzione per gli altri Lavoratori qualora l'anzianità sia stata maturata presso miniere della stessa Impresa (1).

Art. 3 - *Il Lavoratore che dopo il 1° ottobre 1946 percepisca il Premio di trenta giorni o di un mese di retribuzione per compiuta anzianità di venti anni nell'industria mineraria, avrà diritto alla corresponsione di altri trenta giorni o di un mese di retribuzione quando raggiunga venti anni di anzianità nelle miniere di una stessa Impresa.*

Art. 4 - *Il Lavoratore che al 1° gennaio 1952 abbia maturato — o che successivamente maturi — quaranta anni di anzianità nelle miniere di una stessa Impresa, avrà diritto a un Premio suppletivo di sessanta giorni o di due mesi di retribuzione;* tuttavia, nel caso di licenziamento nonchè di dimissioni per raggiunto limite di età per il diritto a pensione e di dimissioni per invalidità con diritto a pensione, al Lavoratore sarà corrisposto il Premio all'atto del licenziamento o delle dimissioni.

In caso di premorienza del Lavoratore che abbia maturato l'anzianità di cui al primo comma del presente articolo, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 5.

Art. 5 - *In caso di morte del Lavoratore che ha maturato il diritto al Premio valgono le disposizioni dell'art. 2122 del Codice Civile.*

---

(1) Per quanto riguarda i diversi elementi che possono comporre la retribuzione vedi secondo comma dell'art. 44 del nuovo Contratto nazionale di lavoro stipulato il 27 novembre 1959 per gli operai addetti all'industria mineraria.

Art. 6 - *Il Premio assorbe gli eventuali similari premi già disposti dalle Imprese, fino a concorrenza della somma a tale titolo corrisposta.*

Art. 7 - *L'anzianità si considera ininterrotta fino a quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto sotto indicato.*

Art. 8 - *Per il computo dell'anzianità prestata anteriormente al 1° ottobre 1946 si sommeranno anche i periodi di servizio trascorsi saltuariamente nell'industria mineraria.*

Dal 1° ottobre 1946, invece, il servizio utile per il computo dell'anzianità è quello prestato ininterrottamente nell'industria mineraria.

Art. 9 - *Ai fini del calcolo dell'anzianità si calcola anche il servizio prestato presso Imprese minerarie italiane nelle miniere coloniali o nei possedimenti italiani o in miniere estere.*

Art. 10 - *Il Lavoratore licenziato per aver superato il termine per la conservazione del posto in caso di malattia o per chiamata alle armi, il quale dimostri che subito dopo la cessazione della causa che ha determinato l'interruzione del lavoro ha ripreso servizio in un'industria mineraria, non perde l'anzianità precedentemente maturata.*

Art. 11 - *Le interruzioni di servizio nell'industria mineraria intervenute posteriormente al 1° ottobre 1946 e dovute a licenziamento per sospensioni del lavoro, per cause stagionali o per inattività della miniera, non comportano la perdita dell'anzianità maturata nell'industria mineraria, qualora l'operaio, alla ripresa del lavoro, faccia ritorno alla miniera cui era addetto o torni ad occuparsi nell'industria mineraria entro cinque mesi dalla data di licenziamento, anche se nel frattempo si è occupato in industrie diverse da quella mineraria.*

Tale intervallo di lavoro nell'industria mineraria non si computa però nell'anzianità utile per il riconoscimento del diritto al Premio.

Art. 12 - *Le interruzioni di servizio dovute a dimissioni del Lavoratore non determinano la perdita dell'anzianità già maturata qualora il Lavoratore faccia ritorno a una miniera entro due mesi e non si sia occupato nell'intervallo in industrie diverse da quella mineraria.*

Art. 13 - *Tutte le disposizioni predette si applicano esclusivamente per quanto concerne l'istituto del Premio ai Fedeli alla Miniera e non possono pertanto essere invocate per altri istituti.*

Art. 14 - *Il Lavoratore che ritenga di aver diritto al Premio deve farne domanda alla Direzione della miniera entro il 30 settembre di ciascun anno* e non oltre un anno dalla data della maturazione del diritto al Premio. La presentazione della documentazione, tuttavia, può essere protratta fino a due anni dalla data di maturazione del diritto al Premio (1).

L'accertamento dell'anzianità maturata dal Lavoratore presso l'Impresa in cui presta servizio verrà curato dal datore di lavoro.

L'accertamento del servizio prestato presso altre Imprese minerarie dovrà invece essere curato dal Lavoratore, al quale incombe l'onere della prova.

A quest'ultimo fine il Lavoratore potrà valersi di documentazioni in suo possesso, quali i certificati di servizio rilasciati da Imprese minerarie, o

---

(1) Così modificato con accordo 29 settembre 1949.

in possesso di uffici od enti pubblici (Istituto Nazionale Infortuni, Istituto della Previdenza Sociale).

Fra i mezzi di prova del servizio prestato non è ammesso l'atto notorio.

Art. 15 - *Il Premio sarà corrisposto il 4 dicembre, festa di Santa Barbara, Patrona dei minatori,* e sarà calcolato sulla retribuzione del mese di novembre del Lavoratore (1).

Ciascun Premio è corrisposto una sola volta.

Art. 16 - *Della corresponsione del Premio, l'Impresa è tenuta a curare l'annotazione nel libretto di lavoro con l'apposizione di un timbro ad olio, di tre centimetri di diametro, recante nel centro le parole « Fedele alla Miniera », nonchè la scritturazione della dichiarazione firmata: « ha percepito il Premio Fedeli alla Miniera di lire .... ».*

Il Lavoratore è tenuto a rilasciare quietanza per l'ammontare del Premio riscosso.

Art. 17 - *I Lavoratori riceveranno gratuitamente dalle Imprese copia del presente concordato di lavoro.*

Art. 18 - *Il presente concordato decorre dal 1° ottobre 1946, avrà la durata di cinque anni e si intenderà rinnovato per un egual periodo di tempo, sempre che non intervenga disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo di lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della sua scadenza.*

---

(1) Così modificato con accordo 29 settembre 1949.

BIBLIOTECA "ADELE BEI"
4273
CGIL - PESARO

STAB. GRAFICO F.LLI LEGA S. A R. L. - FAENZA