

C. G. I. L.  
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO  
ED AGGREGATI

ROMA - VIA BONCOMPAGNI, 19 - TEL. 470300

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari**

ROMA  
1954

C. G. I. L.  
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO  
ED AGGREGATI

ROMA - VIA BONCOMPAGNI, 19 - TEL. 470300

---

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale  
stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende  
esercanti il commercio all'ingrosso e di esportazione  
dei prodotti ortofrutticoli e agrumari**

ROMA  
1954

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL  
PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO  
DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO AL-  
L'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTO-  
FRUTTICOLI E AGRUMARI**

L'anno 1954, il giorno 21 del mese di aprile, in Roma,

**T R A**

- il Sindacato Nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli e Agrumari rappresentato dal Presidente Avv. Eugenio Ricci assistito dal Segretario Francesco Campanella e dai Signori Ing. Pericle Martelli, Sig. Pierluigi Noverasco, Dott. Dante Rebuttini, Dott. Rizio Farbene, Dott. Nilo Mantovanelli, Dott. Secondo Bini, Dott. Franco Minelli, Avv. Cesare Belletti, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio rappresentata dal Presidente Avv. Gian Maria Solari assistito dal Capo dei Servizi Sindacali dott. Manlio Lo Vecchio Musti;
  - il Sindacato Nazionale dei Commercianti ed Esportatori Agrumi rappresentato per delega dal Rag. Salvatore Zappalà;
  - la Federazione Nazionale Cooperative Lavorazione Trasformazione Prodotti Agricoli rappresentata dal Presidente Rag. Alessandro Bertoli assistito dall'Avv. Antonino D'Angelo, con l'intervento della Confederazione Cooperativa Italiana rappresentata dal suo Segretario Generale dott. Livio Malfettani;
  - la Lega Nazionale delle Cooperative rappresentata dal Sig. Sergio Marchini;
- da una parte

**E**

- la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati (FILCEA) rappresentata dal Segretario responsabile Dott. Guglielmo Rizzo, dai Segretari Raffaele Di Giesi e Umberto Lari e dai Signori Gastone Palazzi, Renato Giovanacci, Gaetano Faggi, Giovanni Montanari, Giovanni Zucchini e Bartolomeo Zucchini con l'intervento del senatore Renato Bitossi, Segretario della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;
- il Sindacato Italiano Dipendenti Aziende Commerciali Ortofrutticole ed Agrumarie rappresentato dal Segretario Nazionale rag. Marco Andreotti, dalle V. Segretarie Vitali Natalina e Castelli Marcella e dai Sigg. De Filippo Lucio, Lombardi Tosca, Nanni Parsifal, Perricone Antonino, assistiti dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio ed Affini rappresentata dal Segretario Generale Sig. Ugo Zino e dal Segretario Nazionale Sindacale Sig. Giulio Pettinelli, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori rappresentata dal Segretario Confederale Dr. Paolo Cavezzali assistito dal Sig. Vito Angelini;

— l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini (UIDAC) rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Pagani e dai Sigg. Attilio Carroni, Alfredo Del Frate, Augusto Testa, Amleto Melani, Mario Morgagni, assistiti dal Sig. Raffaele Vanni dell'Ufficio Sindacale dell'Unione Italiana del lavoro;

dall'altra parte

#### SI E' STIPULATO

il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari composto dei seguenti 53 articoli letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

### TITOLO I

#### SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1. — Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro tra le imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari, anche se organizzate in forma cooperativa o consortile, ed il relativo personale stagionale, avventizio e giornaliero di ambo i sessi addetto alle varie attività inerenti alle operazioni di vendita o di preparazione alla vendita (raccolta, cernita, confezione, condizionamento, spedizione, trasporto, carico e scarico, ecc.) dei suddetti prodotti.

Il presente contratto ha efficacia per tutto il territorio nazionale e dalla data della sua entrata in vigore sostituisce tutte le norme di precedenti contratti, accordi speciali, usi e consuetudini.

Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso e in commissione operanti nei mercati.

### TITOLO II

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2. — Si considera personale stagionale, avventizio e giornaliero, quello assunto dalle imprese in coincidenza con il « calendario » della produzione per le lavorazioni legate a cicli stagionali, o saltuariamente per particolari e temporanee esigenze relative alle varie operazioni di vendita o di preparazione alla vendita.

Art. 3. — Per la classificazione del personale impiegatizio le parti si richiamano agli articoli 4, 5 e 6 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950 per i dipendenti da aziende commerciali.

Gli assistenti o sorveglianti, intendendosi come tali quei prestatori d'opera che non partecipano al lavoro manuale ed hanno la responsabilità del buono e regolare andamento del lavoro di più squadre riunite in una località, in un magazzino o in un settore a seconda dell'ordinamento della azienda, sono classificati tra il personale di cat. C.

Art. 4. — Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto in due gruppi, ognuno dei quali comprende le qualifiche specificate rispettivamente nei successivi articoli 5 e 6.

#### Art. 5. — Gruppo I:

- 1) Capo-operaio (partecipa di regola al lavoro manuale e ha la responsabilità del buono e regolare andamento di una o più squadre riunite in una località, magazzino o settore);
- 2) Capo-squadra, capo-tavola, capo-banco (partecipa di regola al lavoro manuale e ha la responsabilità del buono e regolare andamento di un gruppo di operai addetti alle stesse mansioni);
- 3) Maestro;
- 4) Raccoglitore;
- 5) Pulitore, calibratore, cernitore, selezionatore;
- 6) Sgusciatore di mandorle;
- 7) Incartatore, impaccatore, imballatore, ingabbiettatore;
- 8) Cassaio, alzacasse, gabbiettista, inchiodatore, legatore;
- 9) Stivatore;
- 10) Addetto al carico e scarico, trasportatore a spalla e a testa;
- 11) Personale di fatica in genere;
- 12) Personale adibito a funzioni di pulizia e riordino dei locali e piccoli lavori ausiliari;
- 13) Altro personale con mansioni analoghe.

#### Art. 6. — Gruppo II:

- 1) Falegname;
- 2) Elettricista;
- 3) Fuochista, meccanico;
- 4) Addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento;
- 5) Conducente di autotreno;
- 6) Autista;
- 7) Conducente di motofurgone;
- 8) Conducente di veicoli a trazione animale;
- 9) Custode, guardiano di deposito, guardiano notturno;
- 10) Usciere;
- 11) Fattorino;
- 12) Altro personale con mansioni analoghe.

Art. 7. — Per le prestazioni d'opera disciplinate dal presente contratto non è ammesso l'apprendistato.

Negli accordi integrativi economici di cui all'art. 30 si terrà conto dei minori che non abbiano mai prestato la loro opera in aziende similari, nonché dei giovani (chiamati comunemente « ragazzi » e « ragazze ») che sono adibiti alla pulizia, alle funzioni di riordino e ai piccoli lavori ausiliari, non consentendo la loro età che siano addetti alle mansioni di fatica.

### TITOLO III

#### ASSUNZIONE — PERIODO DI PROVA

Art. 8. — L'assunzione in servizio di tutti i prestatori d'opera di cui al presente contratto sarà effettuata secondo le norme vigenti sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

All'atto dell'assunzione, dovranno essere comunicate al lavoratore la qualifica e la retribuzione attribuitagli; al personale con mansioni impiegatizie tale comunicazione dovrà in ogni caso essere fatta per iscritto.

Art. 9. — Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- c) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- d) libretto di lavoro;
- e) tessere delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Art. 10. — La durata massima del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non potrà superare i seguenti limiti:

impiegati:	giorni 15
altro personale:	giorni 6

Non sono assoggettati al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso nè indennità alcuna, competendo al prestatore d'opera solamente la retribuzione per le giornate di lavoro prestate.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore a quella fissata nei contratti integrativi per la qualifica che gli è stata attribuita.

In caso di conferma il periodo di prova sarà computato nell'anzianità di servizio.

#### TITOLO IV

##### INGAGGIO DEI LAVORATORI FUORI RESIDENZA

Art. 11. — Ai prestatori d'opera assunti in gruppo o isolatamente per lavori fuori della loro normale residenza, e ai quali sia fatto obbligo di permanere sul posto di lavoro durante tutto il periodo della lavorazione, il datore di lavoro dovrà garantire quindici giornate continuative di lavoro, a meno che le operazioni per le quali il prestatore d'opera è stato assunto non si esauriscano in un lasso di tempo inferiore; in quest'ultimo caso il datore di lavoro è tenuto a garantire al prestatore d'opera l'ingaggio per tutta la durata delle operazioni stesse.

I prestatori d'opera di cui al presente articolo sono esentati dal periodo di prova.

Art. 12. — Ai lavoratori di cui al precedente articolo il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di anticipo, una somma corrispondente all'importo di quattro giornate di lavoro calcolate in base alla retribuzione minima della categoria alla quale i singoli prestatori d'opera sono assegnati; l'anticipo sarà detratto dall'importo dell'ultimo periodo di paga spettante al lavoratore.

Le spese di viaggio di andata e ritorno sono a carico del datore di lavoro, a meno che questi non vi provveda direttamente con mezzi propri.

Art. 13. — Ai lavoratori di cui al precedente articolo 11 sarà inoltre corrisposta una indennità per il vitto e per l'alloggio, pari al 25% della retribuzione minima stabilita per la categoria alla quale il lavoratore appartiene, a meno che l'impresa non provveda direttamente; in tal caso il vitto dovrà essere sano e sufficiente, e l'alloggio dovrà essere fornito di brande, materassi e coperte e degli indispensabili servizi igienici.

#### TITOLO V

##### ORARIO DI LAVORO

Art. 14. — Fermo restando che la durata massima normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di quarantotto settimanali giuste le disposizioni legislative vigenti in materia, è consentito il prolungamento di orario fino a dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per le lavorazioni previste dalla tabella approvata con R.D. 10 settembre 1923 n. 1957, integrata con R.D. 7 agosto 1925 n. 1478 - 1744 e con R. D. 13 novembre 1930 n. 1678-2010, ed entro i limiti stabiliti dalla tabella stessa, e cioè:

- per gli addetti alle operazioni di cernita, confezione e imballaggio degli agrumi: tre mesi all'anno;
- per gli addetti alla lavorazione e preparazione in genere per la spedizione della frutta e verdure fresche ed essiccate: quattro mesi all'anno.

Negli accordi integrativi al presente contratto dovranno essere determinati i periodi durante i quali è consentito il prolungamento di orario di cui sopra, e tali accordi dovranno essere visti e approvati dal competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro.

Art. 15. — L'orario normale di lavoro per i prestatori d'opera addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di dieci ore al giorno o sessanta ore settimanali. Sono considerati tali:

- a) i magazzinieri;
- b) i sorveglianti o assistenti di cui al precedente art. 3;
- c) i guardiani diurni e notturni;
- d) gli uscieri, i custodi, i fattorini;
- e) gli autisti e i conducenti di veicoli a trazione animale;
- f) gli addetti agli impianti di refrigerazione, ventilazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento;
- g) gli addetti a lavori di carico e scarico, esclusi quelli che, a giudizio dell'Ispettore del lavoro, non abbiano carattere di discontinuità.

Art. 16. — La durata del lavoro giornaliero non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, a un riposo intermedio di durata non inferiore a un'ora.

Art. 17. — L'orario di lavoro avrà inizio e cesserà sul posto indicato dall'azienda.

Qualora il posto di lavoro disti dal centro abitato, il tempo necessario per raggiungerlo e farne ritorno sarà compensato col pagamento di un quarto d'ora di retribuzione per ogni chilometro oltre i primi quattro. Tale speciale compenso non spetta qualora l'azienda provveda al trasporto con mezzi propri.

## TITOLO VI LAVORO STRAORDINARIO

Art. 18. — Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante l'orario di lavoro fissato dal precedente articolo 14.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali, salvo il disposto dell'art. 9 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 che approva il regolamento per l'applicazione del R.D.L. 15 gennaio 1923 n. 692 circa la possibilità di superare, in caso di deficienza di mano d'opera disponibile, le dodici ore di lavoro straordinario, previo accordo tra le associazioni sindacali territoriali competenti, approvato dall'Ispettorato del Lavoro.

Art. 19. — Le ore straordinarie di lavoro verranno compensate con la retribuzione globale ordinaria rapportata ad ore, maggiorata del 15%.

Per le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi e nelle ore notturne (dalle ore 22 alle 6) la maggiorazione sarà del 18%.

Le maggiorazioni di cui ai precedenti capoversi non sono cumulabili tra loro.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito, a richiesta delle organizzazioni sindacali interessate, presso la sede della locale associazione dei commercianti.

## TITOLO VII RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

Art. 20. — Tutto il personale ha diritto ogni settimana a un riposo di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica; qualora per esigenze eccezionali fosse chiamato a prestare la sua opera in tale giornata, il lavoratore avrà diritto al riposo compensativo oltre alla sola maggiorazione di cui al secondo comma del precedente art. 19.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, per il personale addetto alla lavorazione di frutta e ortaggi (personale addetto alla ricezione, manipolazione, imballaggio e spedizione) e per il personale addetto alla lavorazione degli agrumi e loro derivati (personale addetto al trasporto, carico e scarico degli agrumi; al confezionamento e imballaggio degli agrumi destinati all'esportazione; alla preparazione degli agrumi salati), il riposo di 24 ore può cadere anche in giorno diverso dalla domenica. In tal caso il lavoro eseguito nella giornata di domenica sarà remunerato con la retribuzione normale ordinaria.

Art. 21. — Sono considerate festività nazionali quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge in vigore.

Sono inoltre considerati giorni festivi:

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

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e infrasettimanali, quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui al successivo art. 37.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività nazionali spetta al lavoratore, oltre al trattamento di cui al precedente capoverso, la retribuzione per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione di cui al secondo comma del precedente art. 19.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività infrasettimanali, spetta al lavoratore, oltre al trattamento, di cui al terzo capoverso del presente articolo, la retribuzione per le ore di effettivo lavoro senza la maggiorazione per il lavoro festivo.

## TITOLO VIII ASSENZE

Art. 22. — Salvo il caso di legittimo impedimento, di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate daranno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari stabilite dal presente contratto.

## TITOLO IX MALATTIA E INFORTUNIO — GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 23. — In caso di malattia o infortunio, il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia al datore di lavoro entro il giorno successivo a quello dell'inizio della malattia o dell'avvenuto infortunio, salvo il caso di giustificato impedimento.

Trascorso tale termine, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 22 del presente contratto.

A richiesta della ditta il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico e a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 24. — Durante il periodo di malattia o infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni, salvo che la azienda, nella località in cui il lavoratore ha prestato servizio, non abbia più personale stagionale alle proprie dipendenze, nel qual caso il periodo di conservazione del posto s'intende limitato fino al termine della relativa attività della ditta.

Trascorso tale periodo, e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità previste dal presente contratto.

Il periodo di malattia che precede il licenziamento sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 25. — Durante l'intero periodo di malattia o infortunio, il lavoratore avrà diritto, secondo le vigenti norme di legge:

a) alle prestazioni sanitarie previste dagli statuti e regolamenti degli Istituti assicuratori e delle disposizioni di legge;

b) ad una indennità da corrisondersi dagli Istituti stessi, sempre a norma dei relativi statuti e regolamenti e dalle disposizioni di legge.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere, ai sensi di legge, i propri dipendenti agli Istituti assicuratori, i quali a lui si sostituiscono ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato alle lettere a) e b) del presente articolo. Tali prestazioni, nella misura dovuta dagli Istituti, gravano integralmente sul datore di lavoro ove questi non abbia ottenuto all'obbligo dell'iscrizione.

Art. 26. — Durante i primi tre giorni di malattia accertata e riconosciuta dall'Istituto assicuratore (periodo di carenza), la retribuzione è a completo carico del datore di lavoro, nella misura dell'intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

Art. 27. — Il lavoratore dichiarato dall'Istituto competente in grado di riprendere servizio, dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio del collegio medico.

Art. 28. — Per il caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge vigenti.

## TITOLO X

### SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 29. — In caso di sospensione del lavoro nel corso della giornata per fatto dipendente dalla volontà del datore di lavoro e indipendente da quella del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione non inferiore all'importo corrispondente all'intera giornata lavorativa, anche se la

prestazione abbia avuto durata minore, a meno che la durata della prestazione non sia stata comunicata di volta in volta all'atto della chiamata al lavoro.

Ai lavoratori assunti per particolari e temporanee esigenze per periodi inferiori a quattro giornate lavorative (32 ore) per ogni settimana solare, spetterà comunque:

a) mezza giornata di paga quando il lavoro sia stato iniziato e poi interrotto nel corso della prima mezza giornata per causa di forza maggiore, oppure quando il lavoro non sia stato iniziato e non sussista il caso di forza maggiore;

b) un'intera giornata di paga quando il lavoro sia stato interrotto nel corso della seconda mezza giornata per causa di forza maggiore, oppure quando sia stato interrotto nel corso della prima mezza giornata e non sussista il caso di forza maggiore.

Non compete la retribuzione quando il lavoro non sia stato iniziato per causa di forza maggiore.

Compete tuttavia al lavoratore il compenso di cui all'art. 17 del presente contratto per il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro e viceversa.

## TITOLO XI

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30. — Il trattamento economico spettante ai lavoratori di cui al presente contratto verrà determinato mediante accordi provinciali, interprovinciali o regionali, integrativi del presente contratto, e potrà essere riferito a distinte lavorazioni per il periodo stagionale in cui esse si svolgono, in relazione al calendario della produzione.

Il personale impiegato per un numero di ore inferiore alle otto giornaliere sarà retribuito per le ore di lavoro effettivamente prestate o comunicate all'atto della chiamata.

In caso di mancato accordo, le relative controversie saranno demandate all'esame e alla decisione di apposita Commissione paritetica nominata dalle rispettive organizzazioni nazionali.

Art. 31. — Al personale retribuito a provvigione o interessenza dovrà essere garantita la retribuzione minima fissata per la propria qualifica, aumentata del 10%.

Art. 32. — Al lavoratore retribuito a cottimo dovrà essere garantito un guadagno superiore almeno del 15% alla retribuzione normale, complessiva. Il prestatore d'opera ha diritto di partecipare al controllo del lavoro eseguito.

Art. 33. — Nelle aziende ove venga fissato un minimo di produzione, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dovranno intervenire per stabilire, attraverso regolare accordo, tale minimo ed i premi di produzione collettiva, che comunque non potranno essere inferiori al 10% di maggiorazione sulle tariffe stabilite per il personale a retribuzione normale, in considerazione del maggior rendimento.

Art. 34. — La retribuzione dev'essere corrisposta a mezzo di busta paga, sopra la quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno anche essere indicate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto deve recare la firma, sigla e timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

## TITOLO XII

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 35. — Per il personale impiegatizio, qualora non sia stata comunicata per iscritto, all'atto dell'assunzione, la data della cessazione del rapporto di lavoro, la risoluzione dovrà essere preceduta, salvo il caso di licenziamento in tronco, da un preavviso di giorni 15.

Lo stesso termine dovrà essere osservato dall'impiegato in caso di dimissioni.

I termini del preavviso decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso da parte del datore di lavoro, all'impiegato sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione che avrebbe percepito nel periodo di preavviso.

In caso di mancato preavviso da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha del pari facoltà, in caso di dimissioni, di rinunciare alle prestazioni dell'impiegato per il periodo di preavviso regolarmente notificato, corrispondendogli la retribuzione relativa al periodo stesso.

Art. 36. — Per il personale non impiegatizio il periodo di preavviso è di giorni sei e decorre da qualsiasi giorno della settimana. Data però, la natura delle lavorazioni, intimamente connesse con l'andamento della produzione, al personale non impiegatizio sarà corrisposta l'indennità sostitutiva, il cui ammontare è incluso nella percentuale di cui al successivo art. 37.

Art. 37. — Data la particolarità del rapporto di lavoro legato ai cicli stagionali di lavorazione, il trattamento economico relativo alle festività nazionali e infrasettimanali di cui al precedente art. 21, ai ratei di gratifica natalizia, al compenso per la mancata maturazione delle ferie e dell'indennità di anzianità, nonché alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso per il personale non impiegatizio ai sensi del precedente art. 36, è assolto col pagamento di una indennità pari al 15% della retribuzione globale ordinaria corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione dal novero delle ore di lavoro straordinario.

L'indennità di cui al presente articolo è concessa anche al personale assunto per particolari e temporanee esigenze per periodi inferiori a quattro giornate lavorative (32 ore) per ogni settimana solare; per tale personale

l'indennità stessa assorbe anche ogni percentuale d'aumento in uso sulla retribuzione.

Negli accordi integrativi di cui all'art. 30 saranno fissate le modalità di corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo.

Art. 38. — In caso di cessione o trasformazione della ditta, ove la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità di cui all'articolo precedente, la ditta cessionaria che non intenda mantenere in servizio il personale coi diritti e oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

Art. 39. — In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alle indennità di cui al presente titolo e il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma di legge.

In caso di decesso del dipendente, le indennità di cui al presente titolo saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

## TITOLO XIII

### NORME DISCIPLINARI

Art. 40. — Il lavoro è regolato, distribuito e assegnato unicamente dal datore di lavoro, o da chi ne fa le veci, da cui dipende tutto il personale.

Il personale deve tenere contegno rispettoso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi, i dipendenti e verso la clientela, dando esempio di ordine, disciplina, correttezza e laboriosità.

I datori di lavoro useranno, per parte loro, verso i dipendenti indistintamente, la considerazione ed il trattamento che essi meritano quali collaboratori del buon andamento dell'azienda.

Ogni prestatore d'opera dovrà presentarsi al lavoro puntualmente ed osservare scrupolosamente l'igiene della persona.

E' vietato al prestatore d'opera di fumare durante il servizio, ove ciò sia espressamente proibito, e di ritornare nei locali dell'azienda o trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con la autorizzazione della ditta.

Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra norma regolante il servizio interno che potrà essere emanata dall'azienda, in quanto non contrasti col presente contratto. Una copia di tali norme dovrà essere affissa nei locali dell'azienda.

Il prestatore d'opera inoltre dovrà comunicare all'azienda il suo domicilio e tenerla al corrente degli eventuali mutamenti di questo.

Art. 41. — L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, secondo le norme di cui agli articoli seguenti:

- 1) censura verbale o scritta;
- 2) multa non oltre l'importo di tre ore di retribuzione;



3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di due giorni;

4) licenziamento in tronco.

Il licenziamento in tronco comporta:

a) per il personale impiegatizio: la perdita del preavviso come previsto dall'art. 35 e la riduzione dell'indennità di cui all'art. 37 dal 15% al 14%;

b) per il personale non impiegatizio: la riduzione dell'indennità di cui all'art. 37 dal 15% al 13%.

Art. 42. — La *censura* verbale o scritta e la *multa* sono previste per il prestatore d'opera che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;

b) abbandoni anche temporaneamente il proprio posto di lavoro senza permesso o senza giustificato motivo;

c) fumi durante le ore di lavoro, ove ciò sia espressamente proibito;

d) introduca persone estranee nel posto di lavoro senza autorizzazione;

e) commetta nell'ambito dell'Azienda ogni altra mancanza che porti pregiudizio alla morale e all'igiene.

L'importo delle multe sarà destinato a opere assistenziali.

Art. 43. — La *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione* è prevista per il prestatore d'opera che:

a) sia recidivo nella mancanza già punita per due volte con la multa;

b) commetta atti che portino serio pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene;

c) si presenti o si trovi al lavoro in istato di ubriachezza;

d) non si presenti al lavoro per una o più giornate senza giustificato motivo, fino a un massimo di tre giorni;

e) contravvenga alle disposizioni impartite dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, provocando intralci al regolare andamento del servizio;

f) tenga un contegno scorretto verso i clienti.

Art. 44. — Il *licenziamento in tronco* è previsto per il prestatore d'opera che commetta mancanze di tale gravità da non consentire in alcun modo la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro, come:

a) gravi atti di indisciplina, con offese o minacce o vie di fatto verso il datore di lavoro o verso i superiori;

b) risse seguite da vie di fatto verso i compagni di lavoro o verso i dipendenti durante il servizio;

c) infedeltà, abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto di ufficio, falsi o omissioni intenzionali nei rapporti e dati informativi;

d) recidiva nelle mancanze già punite due volte con la sospensione del lavoro;

e) ammanchi d'inventario imputabili a dolo del prestatore d'opera;

f) furti, frodi e altri reati contro la proprietà;

g) assenze ingiustificate oltre il terzo giorno.

E' considerato altresì motivo di licenziamento in tronco l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

## TITOLO XIV

### CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALE

Art. 45. — Il prestatore d'opera deve tenere in ordine il proprio posto di lavoro e conservare gli attrezzi, le macchine e quant'altro è a lui affidato, senza portarvi arbitrarie modificazioni.

Il prestatore d'opera dev'essere messo in grado di conservare le cose a lui date in consegna e risponderà dei danni ad esso imputabili, sempre che questi non derivino da uso o da logorio.

I danni devono essere contestati al prestatore d'opera dal datore di lavoro, o da chi ne fa le veci, non appena pervenuti a sua conoscenza, e il prestatore d'opera è tenuto al risarcimento dei danni a lui imputabili.

All'atto della cessazione dal servizio, il lavoratore dovrà eseguire regolare consegna di tutto quello che gli è stato affidato, e dovrà essere messo in condizione di ritirare ciò che è di sua proprietà.

## TITOLO XV

### VESTIARIO

Art. 46. — Gli indumenti che i prestatori d'opera sono tenuti a usare per misure di carattere igienico-sanitario o per disposizione del datore di lavoro, saranno forniti a cura e a spese del datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro potrà determinare le norme relative all'uso, alla pulizia e alla conservazione degli indumenti di cui sopra.

## TITOLO XVI

### COMMISSIONI INTERNE E TUTELA DIRIGENTI SINDACALI

Art. 47. — Le parti contraenti riconoscono le Commissioni Interne quali organismi aventi il compito di intervenire presso il datore di lavoro per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

Art. 48. — Sono istituite Commissioni Interne nelle aziende che abbiano alle loro dipendenze almeno 50 lavoratori. Il personale fisso della azienda va computato ai fini del raggiungimento di tale numero.

La Commissione Interna, eletta con votazione segreta, sarà composta da tre elementi nelle aziende fino a 100 dipendenti, e da cinque elementi nelle aziende con più di 100 dipendenti.

Qualora il personale fisso abbia già nominato la Commissione Interna in virtù delle norme di cui al C.C.N.L. 23 ottobre 1950 per i dipendenti da aziende commerciali, la Commissione stessa sarà integrata con altri due membri eletti dal personale stagionale e scelti fra questo.

All'elezione della Commissione Interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano superato il 16° anno di età.

I membri della Commissione Interna restano in carica per tutta la durata della campagna ortofrutticola e agrumaria e possono essere revocati

prima del termine del loro mandato con deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, presente almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto, e mediante votazione segreta.

L'elezione della Commissione Interna avrà luogo nei locali dell'azienda fuori dell'orario di lavoro e del pari fuori dell'orario di lavoro la Commissione potrà svolgere la propria attività.

Art. 49. — I membri della Commissione Interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti all'esplicazione delle loro funzioni di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda.

Art. 50. — I licenziamenti e i trasferimenti da una residenza all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali — intendendosi per tali i lavoratori che fanno parte dei Consigli o Comitati direttivi Nazionali e Provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio, e che risultino regolarmente eletti — devono essere motivati e non possono, comunque, avvenire per ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

L'elezione dei lavoratori a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto alla ditta e alla rispettiva organizzazione dei datori di lavoro.

#### TITOLO XVII

#### DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 51. — I contratti provinciali vigenti continueranno ad avere vigore, per la parte retributiva, finchè non saranno stipulati gli accordi integrativi di cui al precedente art. 30.

Nei casi in cui nei predetti contratti sia stata pattuita l'indennità di cui al precedente art. 37 in misura superiore al 15%, l'eventuale eccedenza sarà trasferita e riportata in cifra sulla retribuzione ordinaria.

Art. 52. — Le vertenze di lavoro saranno deferite in via conciliativa ad apposita commissione paritetica provinciale costituita dai rappresentanti delle organizzazioni interessate.

Art. 53. — Il presente contratto entrerà in vigore il giorno successivo alla data della stipulazione e avrà la durata di un anno.

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

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, semprechè tale stipulazione sia conclusa entro il termine di otto mesi.



