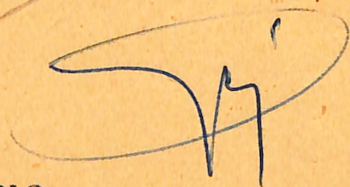


ASSOCIAZIONE NAZIONALE GROSSISTI
DI SPECIALITÀ MEDICINALI E PRODOTTI CHIMICO-FARMACEUTICI
MILANO - PIAZZA BELGIOIOSO, 1

Contratto collettivo nazionale
di lavoro
per il personale dipendente da aziende
esercenti il commercio all'ingrosso
di prodotti farmaceutici
e specialità medicinali

385
Contratto



MILANO
L. DI G. PIROLA
1951

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE GROSSISTI
DI SPECIALITÀ MEDICINALI E PRODOTTI CHIMICO-FARMACEUTICI
MILANO - PIAZZA BELGIOIOSO, 1**

**Contratto collettivo nazionale
di lavoro
per il personale dipendente da aziende
esercanti il commercio all'ingrosso
di prodotti farmaceutici
e specialità medicinali**

**MILANO
L. DI G. PIROLA
1951**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL
COMMERCIO ALL'INGROSSO DI PRODOTTI FARMACEUTICI
E SPECIALITÀ MEDICINALI

L'anno 1951 il giorno 17 del mese di luglio in Roma

T R A

— *l'Associazione Nazionale Grossisti di Specialità Medicinali e Prodotti Chimico-Farmaceutici* rappresentata dal Vice Presidente Carlo Rebessi, dal Rag. Arturo Testoni, dal Dott. Carlo Tosi e dal Dott. Luigi De Albertis assistiti dall'Avv. Dante Lojoli, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana del Commercio* rappresentata dal suo Presidente Amato Festi assistito dal Dott. Manlio Lo Vecchio-Musti

E

— *la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Ausiliari e Turismo (FILCAT)* rappresentata dal Segretario responsabile Dott. Guglielmo Rizzo, dai Segretari Umberto Lari e Rag. Giulio Belli e dai Signori Gastone Palazzi, Giuseppe Tupputi, Domenico Gotta e Giovanni Zucchini, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* rappresentata dal Dott. Luciano Lama;

— *la Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio e Affini (FISAC)* rappresentata dal Segretario Generale Amleto Mantegazza assistito dai Signori Alfonso Vesentini, Attilio Tesone e Carla Bastogi con l'intervento della *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* rappresentata dal Segretario Sindacale On. Luigi Morelli assistito dall'Ing. Salvatore Bruno;

— *l'Unione Italiana del Lavoro* rappresentata dal Sig. Umberto Pagani

SI È STIPULATO

il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO I.

SFERA DI APPLICAZIONE.

Art. 1. — Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro tra le aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali e il relativo personale dipendente di ambo i sessi.

Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale e alla data della sua entrata in vigore e per la materia da esso disciplinata sostituisce il Contratto collettivo Nazionale di Lavoro per il personale delle aziende commerciali di merci d'uso e prodotti industriali del 10 settembre 1939 e ogni altro contratto o accordo integrativo o modifica-

tivo di esso, stipulati dalle disciolte organizzazioni sindacali, i quali devono pertanto considerarsi decaduti ad ogni effetto.

Sono parimenti sostituiti tutti gli ulteriori contratti e accordi applicabili alla medesima categoria, nonchè tutte le norme esistenti per effetto di usi e consuetudini.

Le condizioni di miglior favore in atto si intendono rispettate e fatte salve.

Art. 2. — Le norme contenute nel presente contratto, per tutta la durata della sua validità, costituiscono un complesso normativo inscindibile.

Per quanto non previsto dal contratto stesso valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO II.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.

Art. 3. — Il personale di cui al presente contratto si divide in due gruppi:

- a) personale con mansioni impiegatizie (categoria A, B, C);
- b) personale con mansioni non impiegatizie (categoria D).

CAPO I.

Personale con mansioni impiegatizie.

Art. 4. — *Cat. A.* - Appartiene alla categoria A:

- 1) il personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926 n. 1130;
- 2) il Capo del servizio amministrativo;
- 3) il gerente di filiale con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stessa azienda e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze;
- 4) il personale responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per i magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali.

Art. 5. — *Categ. B.* - Appartiene alla categoria B il personale che svolge mansioni di concetto:

- 1) Capo Ufficio;
- 2) Gerente di filiale che non rientri nel caso di cui al n. 3 dell'articolo precedente;
- 3) Capo Contabile;
- 4) Cassiere principale che sovrintende almeno a tre casse;
- 5) Contabile di concetto o primanotista;
- 6) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 7) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;
- 8) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente citato nel presente articolo.

Art. 6. — *Categ. C.* - Appartiene alla categoria C tutto il personale che svolge mansioni d'ordine:

- 1) Contabile d'ordine;
- 2) Aiuto contabile;
- 3) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;
- 4) Fatturista;
- 5) Squarcista;
- 6) Cassiere comune;
- 7) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;
- 8) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;
- 9) Stenodattilografo;
- 10) Dattilografo;
- 11) Schedarista;
- 12) Impiegato addetto al controllo delle commissioni;
- 13) Preparatore di commissioni (impiegato addetto alla preparazione delle commissioni con la completa responsabilità dell'operazione dalla raccolta alla consegna della merce per la destinazione);
- 14) Addetto al prezzario;
- 15) Magazziniere;
- 16) Aiuto Magazziniere;
- 17) Telefonista;
- 18) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente citati nel presente articolo.

CAPO II.

Personale con mansioni non impiegatizie.

Art. 7. — *Categ. D.* - Appartiene alla categoria D il personale subalterno e ausiliario:

- 1) Personale interno di magazzino con mansioni manuali addetto alle commissioni (personale addetto al materiale allestimento delle commissioni senza funzioni di controllo);
- 2) Autista;
- 3) Conducente di motofurgoncino;
- 4) Imballatore;
- 5) Impaccatore;
- 6) Fattorino;
- 7) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);
- 8) Custode;
- 9) Guardiano notturno;
- 10) Portiere;
- 11) Personale di fatica e addetto alla pulizia;
- 12) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

TITOLO III. ASSUNZIONE.

Art. 8. — L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.

Art. 9. — L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, nel quale dovranno essere chiaramente indicate:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) la retribuzione.

Art. 10. — Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- b) certificato di studio;
- c) certificato di servizio prestato eventualmente 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.

TITOLO IV. PERIODO DI PROVA.

Art. 11. — La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria A:	mesi sei
Categoria B e C:	mesi due
Categoria D:	mesi uno

Agli apprendisti si applicano le norme speciali di cui al successivo art. 21.

Art. 12. — Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

Art. 13. — Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso nè altre indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO V. APPRENDISTATO.

Art. 14. — L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche a mansioni impiegate comprese nella categoria C, nonchè a tutte le qualifiche a mansioni non impiegate comprese nella categoria D del presente contratto, con esclusione di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico, e di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione.

Art. 15. — Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

È tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende che abbiano solo uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

Art. 16. — L'apprendistato è consentito nei seguenti limiti di età:

- a) per il personale maschile, fra i 14 e i 21 anni compiuti;
- b) per il personale femminile, fra i 15 e i 20 anni compiuti.

Deroghe a tali limiti di età potranno essere autorizzate, di comune accordo, dalle rispettive associazioni sindacali.

Tuttavia, se l'apprendista abbia compiuto il ventunesimo anno di età, la durata massima dell'apprendistato non potrà superare il periodo di un anno.

Art. 17. — La durata massima dell'apprendistato è stabilita in anni tre per tutti coloro che inizieranno il periodo di apprendistato prima di avere compiuto il sedicesimo anno d'età, e in anni due per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato dopo aver compiuto il sedicesimo anno d'età.

In entrambi i casi, trascorso tale periodo, l'apprendista, indipendentemente dall'età raggiunta e dalle mansioni effettivamente disimpegnate, sarà assegnato ad una delle qualifiche per le quali l'apprendistato è ammesso.

Art. 18. — Il periodo di apprendistato effettuato presso altra azienda sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a tre anni.

Art. 19. — L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata secondo le norme di legge, e dovrà essere, in ogni caso, comunicata all'Ufficio di collocamento competente.

All'Ufficio di collocamento dovrà essere comunicato anche il passaggio a mansioni qualificate e dovrà essere inviata, a cura del datore di lavoro, copia dei relativi certificati da lui rilasciati.

Art. 20. — Il datore di lavoro ha l'obbligo di curare e di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista, in modo che questi abbia la possibilità di un rapido addestramento.

L'apprendista non deve svolgere servizi diversi da quelli attinenti alle mansioni per cui è stato assunto, nè può essere sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche.

Art. 21. — La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 75 giorni, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna.

Art. 22. — L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione dell'indennità di licenziamento, che viene stabilita come segue:

a) in caso di rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo di apprendistato, l'indennità è dovuta in misura del 50% della normale se l'apprendista non abbia superato il sedicesimo anno di età, ed in misura pari alla normale qualora abbia superato il sedicesimo anno di età;

b) nel caso che l'apprendista, superato il prescritto periodo di apprendistato, rimanga nella azienda come lavoratore qualificato e successivamente abbia a verificarsi la rescissione del rapporto di lavoro, la liquidazione dell'indennità sarà calcolata nella misura del 50% della normale per il periodo di apprendistato compiuto al di sotto dei diciotto anni, ed in misura pari alla normale per il periodo di apprendistato compiuto oltre il diciottesimo anno di età.

Art. 23. — Le retribuzioni per gli apprendisti saranno fissate nei contratti integrativi provinciali in base a criteri di anzianità di apprendistato.

Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti, il lavoratore che non abbia raggiunto il ventesimo anno di età, ma abbia superato il diciottesimo, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Nel caso in cui egli abbia un'età inferiore ai diciotto anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Art. 24. — Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO VI. ORARIO DI LAVORO.

Art. 25. — La durata normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 settimanali di lavoro effettivo, giusta le disposizioni legislative vigenti in materia.

Art. 26. — Il personale che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto fruiva della libertà del servizio nel pomeriggio del sabato, senza facoltà, da parte del datore di lavoro, di recupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuato il sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

Art. 27. — Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore — in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione — per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dal datore di lavoro.

Art. 28. — È demandato ai contratti integrativi provinciali di stabilire la durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro, che non dovrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi fra le relative organizzazioni sindacali provinciali.

Art. 29. — Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro, tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, secondo le esigenze dell'azienda.

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 30. — Il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi — e cioè i Gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i Capi Ufficio e i Magazzinieri di categoria B — è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro senza speciale compenso e per il tempo minimo necessario al regolare funzionamento dei settori ad esso affidati.

Art. 31. — La durata normale di lavoro per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia di cui alla tabella approvata con R. D. 6-12-1923, n. 2657, e successive modificazioni, verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali.

Tale durata potrà essere graduata a seconda delle mansioni svolte dai lavoratori interessati.

TITOLO VII. LAVORO STRAORDINARIO.

Art. 32. — Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è in facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Qualora tali prestazioni dovessero avere carattere continuativo per un periodo di almeno tre mesi, o superare i limiti previsti dalla legge, la ditta dovrà essere autorizzata a norma di legge e dovrà darne comunicazione alle organizzazioni sindacali interessate.

Art. 33. — Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 25%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 40%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino — verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 60%.

In tutti i casi sopra previsti, verrà inoltre corrisposta al lavoratore una aliquota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza per ogni ora di lavoro straordinario prestata.

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

Art. 34. — Per la determinazione della paga oraria il mese sarà considerato:

a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o di 48 ore settimanali;

b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato senza facoltà di recupero da parte del datore di lavoro;

c) di un numero di ore proporzionale alla normale durata del lavoro fissata nei contratti integrativi, per il personale a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Art. 35. — Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura della ditta, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali provinciali, presso la sede della locale Associazione dei Commercianti.

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

TITOLO VIII. RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'.

Art. 36. — Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 37. — Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

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

Le ore di lavoro prestate nei suddetti giorni festivi saranno retribuite in conformità delle norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario festivo salvo il caso previsto nel successivo capoverso del presente articolo.

Premesso che in talune località tutte le farmacie restano aperte nelle ore antimeridiane dei giorni di festività infrasettimanale, e le aziende all'ingrosso di specialità medicinali e prodotti farmaceutici osservano lo stesso orario delle farmacie, le parti convengono che, ove in dette località, alla data dell'entrata in vigore del presente contratto, per consuetudine o in virtù di precedenti norme contrattuali, i datori di lavoro non abbiano l'obbligo di corrispondere ai lavoratori la maggiorazione per il lavoro festivo, tale consuetudine e tali norme saranno mantenute.

Art. 38. — Per le festività nazionali e per il relativo trattamento, il presente contratto fa riferimento altresì alle disposizioni di legge.

Art. 39. — Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 40% sulla paga base, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo.

TITOLO IX. F E R I E.

Art. 40. — Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie, fissato nella misura seguente:

a) personale con mansioni impiegate:

- dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio giorni 12
- dopo il compimento di due anni di servizio fino a sei anni compiuti giorni 16
- dopo il compimento di sei anni di servizio e fino a 10 anni compiuti giorni 20
- dopo il compimento di 10 anni di servizio e fino a 20 anni compiuti giorni 25
- dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi giorni 30

b) personale con mansioni non impiegate:

- dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio e fino al 10° anno compiuto giorni 12
- dal decimo anno di servizio compiuto e fino al 20° anno di servizio compiuto giorni 15
- dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi giorni 18

Art. 41. — Durante il periodo di ferie decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse normalmente corrisposte.

Il decorso delle ferie resta interrotto per il caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopravvenga una malattia denunciata e riconosciuta.

Art. 42. — Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, è in facoltà del datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre.

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

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nè di domenica nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16 del mese.

Art. 43. — In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il primo anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, è originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, il lavoratore non avrà alcun diritto al godimento delle ferie stesse.

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

Art. 44. — Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto, altresì, al rimborso delle spese vive sostenute sia per l'anticipato ritorno, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 45. — Le ferie sono irrinunciabili.

Art. 46. — Per le ferie verrà istituito presso le aziende un apposito registro con le stesse garanzie e modalità di quello prescritto per il lavoro straordinario.

TITOLO X. ASSENZE E CONGEDI.

Art. 47. — Salvo i casi di legittimo impedimento di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la ditta entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari stabilite nel successivo art. 95, paragrafi 1, 2 e 3.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre le 24 ore e fino a 6 giorni, il lavoratore sarà passibile delle ulteriori sanzioni di cui all'articolo 95, paragrafo 4.

Nel caso che l'assenza arbitraria superi i sei giorni o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenze arbitrarie, il rapporto di lavoro si intenderà risoluto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire nè la indennità di licenziamento nè quella di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

Art. 48. — In casi speciali e giustificati, la ditta potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 49. — Il lavoratore potrà richiedere, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario non eccedente la durata di giorni quindici.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario della durata richiesta, entro il limite massimo di giorni quindici, nell'epoca scelta dal lavoratore. In ogni caso, se richiesto, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

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

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

TITOLO XI. CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI.

Art. 50. — La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13-9-1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro s'intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Art. 51. — In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, come previsto nell'articolo precedente, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10-6-1940, n. 653; al personale con mansioni non impiegate saranno invece corrisposti i seguenti assegni:

- a) per il primo mese: l'intera retribuzione;
- b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

TITOLO XII. MISSIONI E TRASFERIMENTI.

Art. 52. — La ditta ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale — fatta esclusione per i viaggiatori di commercio e per il personale avente convenzioni speciali — compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, fatte in esecuzione del mandato e nell'interesse della ditta;
- 4) una diaria che verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali in misura non inferiore al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 53. — Qualora la missione dovesse durare più di un mese, la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi tra le relative organizzazioni provinciali. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Art. 54. — Per brevissime trasferte in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

Art. 55. — I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

a) a chi non sia capo famiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso della eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea;

b) a chi sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo la via più breve, per sé e per le persone della sua famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

Art. 56. — Le diarie di cui all'articolo precedente saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento importa anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 57. — Il lavoratore che non accetti il trasferimento di residenza potrà essere soggetto al licenziamento conservando, però, il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, salvo che l'eventualità del trasferimento sia stata prevista all'atto dell'assunzione, nel qual caso egli sarà considerato dimissionario.

Art. 58. — In caso di licenziamento, il personale trasferito avrà diritto al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché tale ritorno avvenga entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIII. MALATTIE.

Art. 59. — In caso di malattia, il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia al proprio datore di lavoro non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza per malattia, salvo il caso di giustificato impedimento. Trascorso il termine predetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 47 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. 60. — Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli articoli 79 e 81 del presente contratto.

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

Art. 61. — Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie, siccome previsto dal D. L. 31-10-1947, n. 1304, al quale si fa riferimento;

b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione globale percepita, da corrisponderci dall'Istituto stesso, sempre a norma del D. L. sopra citato;

c) ad un'integrazione dell'indennità di cui alla lettera precedente fino ad un limite massimo di L. 25.000, ragguagliate a mese, da corrisponderci dal datore di lavoro ed a suo carico.

Il datore di lavoro ha pertanto l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti all'Istituto suddetto, il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato alle lettere a) e b) del presente articolo. Tali prestazioni, nella misura che sarebbero dovute dall'Istituto, gravano integralmente sul datore di lavoro ove questi non abbia ottemperato all'obbligo di iscrizione o sia moroso nei riguardi dell'Istituto.

Restano ferme le particolari condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

Art. 62. — Le prestazioni sanitarie di cui alla lettera a) del precedente articolo saranno estese anche ai familiari a carico del lavoratore, secondo le modalità previste dal citato D. L. 31-10-1947, numero 1304, e le disposizioni emanate dall'Istituto.

Art. 63. — Durante i primi tre giorni di malattia (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. 64. — Il lavoratore dichiarato dall'Istituto Malattie 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 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio di un collegio medico.

Art. 65. — Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, qualora su richiesta del lavoratore ancora malato, il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dall'art. 60 e soprasseda dal suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dal datore di lavoro ad alcun titolo durante tale periodo di attesa.

Il periodo stesso è però considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio, in caso di prosecuzione del rapporto.

TITOLO XIV. GRAVIDANZA E PUERPERIO.

Art. 66. — Per il caso di gravidanza e puerperio, le parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO XV. SOSPENSIONE DEL LAVORO.

Art. 67. — In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

TITOLO XVI. ANZIANITA' DI SERVIZIO.

Art. 68. — L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della ditta quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

L'interruzione del servizio avvenuta per effetto della partecipazione del lavoratore ad operazioni belliche sarà considerata agli effetti dell'anzianità come non avvenuta, fermi restando i maggiori diritti riconosciuti agli ex combattenti per effetto dell'art. 69.

TITOLO XVII. ANZIANITA' CONVENZIONALI.

Art. 69. — Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa

indennità sostitutiva, nonché dell'indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore o insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzia;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

Per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il lavoratore in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto dovrà esibire la necessaria documentazione entro sei mesi; il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare — a pena di decadenza — al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità, all'atto dell'assunzione stessa e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, deve computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

TITOLO XVIII. PASSAGGI DI QUALIFICA.

Art. 70. — Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore ha diritto alla retribuzione relativa alla nuova qualifica, oltre alle eventuali maggiorazioni maturate per effetto di anzianità di servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 del presente contratto.

Il lavoratore promosso ad una categoria superiore ha altresì diritto agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato o di lavoratore con mansioni non impiegate.

Art. 71. — Indipendentemente dalla qualifica attribuita al lavoratore, questi ha diritto alla classificazione e conseguentemente al trattamento normativo ed economico relativo alle mansioni effettivamente prestate.

Art. 72. — La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere il riconoscimento della qualifica stessa. Nella specie la sostituzione è ammessa in caso di ferie, malattia, puerperio, congedo motivato da esigenze familiari e richiamo alle armi.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i tre mesi, trascorsi i quali, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a tutto quanto stabilito all'art. 70.

TITOLO XIX. SCATTI DI ANZIANITA'.

Art. 73. — Per l'anzianità di servizio maturata a datare dal 1° gennaio 1949 e a decorrere dal 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a cinque scatti triennali, ognuno nella misura del 5% del minimo contrattuale in vigore per la propria qualifica.

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

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità ai fini degli scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Art. 74. — Presso le aziende nelle quali abbiano già avuto applicazione gli scatti triennali del 5% con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1949, nessun ulteriore aumento sarà praticato dopo la scadenza dei cinque scatti.

TITOLO XX. TRATTAMENTO ECONOMICO.

Art. 75. — I minimi di retribuzione del personale di cui al presente contratto saranno determinati in sede provinciale tra le rispettive organizzazioni territoriali mediante particolari contratti integrativi autonomi, e in misura distinta da quella degli altri settori merceologici, tenendo debito conto della speciale attrezzatura delle aziende e delle particolari norme che disciplinano il commercio all'ingrosso delle specialità medicinali e dei prodotti farmaceutici.

I contratti integrativi del presente contratto saranno stipulati entro tre mesi dalla data della sua entrata in vigore; in caso di inosservanza di tale termine o di mancato accordo, le relative controversie saranno sottoposte all'esame e alla decisione di apposita Commissione paritetica nominata dalle rispettive Associazioni Nazionali.

I contratti provinciali vigenti continueranno, finchè non saranno rinnovati come stabilito nel presente articolo, ad avere vigore per la parte retributiva e per tutto quanto non regolato dal presente contratto del quale pertanto si considerano integrativi.

Art. 76. — Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di busta paga, sopra la quale dovrà essere chiaramente 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 pure essere elencate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate.

TITOLO XXI.

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITA'.

Art. 77. — In coincidenza con la Vigilia del Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità dello stipendio o del salario in atto e ad una mensilità dell'indennità di contingenza dovuta al lavoratore nel mese di novembre.

Art. 78. — Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

TITOLO XXII.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

A) Preavviso.

Art. 79. — La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'azienda quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto notificato a mezzo di lettera raccomandata.

I termini del preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

- categ. A: due mesi;
- » B: un mese;
- » C: 20 giorni;
- » D: 15 giorni;

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

- categ. A: tre mesi;
- » B: 45 giorni;
- » C: 30 giorni;
- » D: 20 giorni;

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

- categ. A: quattro mesi;
- » B: due mesi;
- » C: 45 giorni;
- » D: 20 giorni;

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

Art. 80. — In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente.

B) Indennità di licenziamento.

Art. 81. — Oltre al preavviso di cui all'art. 79 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 80, il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio avrà diritto, in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro ed ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

1) *personale con mansioni impiegatizie*:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31-12-30: 15/30 della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1931 al 31-12-1939: 20/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1940 al 31-12-1947: 25/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

d) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 della retribuzione mensile in atto come sopra.

2) *Personale con mansioni non impiegatizie*:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 14-7-1938: 2 giorni della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 15-7-1938 al 31-12-1947: 4 giorni della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: giorni 12 della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato.

Le frazioni di anni successivi al primo saranno calcolate per dodicesimi.

Ai fini della liquidazione dell'indennità di licenziamento, sia per il personale impiegatizio sia per il personale con mansioni non impiegatizie, l'indennità di contingenza sarà computata a decorrere dal 1° gennaio 1946.

Art. 82. — In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto le indennità previste nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed 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. 83. — In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alle indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto, come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma di legge.

Art. 84. — Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta, deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando esso sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

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

Art. 85. — In caso di decesso del dipendente l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Art. 86. — Le indennità di licenziamento devono essere versate al lavoratore, o agli aventi diritto in caso di morte, all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

C) Dimissioni.

Art. 87. — In caso di dimissioni, al lavoratore dimissionario sarà corrisposta una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) nel caso di anzianità di servizio fino a dieci anni compiuti e dopo il compimento del secondo anno di servizio presso l'azienda: il 50% dell'indennità di licenziamento calcolata come nel precedente articolo 81;

b) nel caso di anzianità di servizio compresa fra il decimo e il quindicesimo anno compiuto: il 75% dell'indennità di licenziamento calcolata come nel precedente art. 81;

c) nel caso di anzianità di servizio oltre i quindici anni: una indennità pari all'indennità di licenziamento calcolata come nel precedente art. 81.

In tutti i casi specificati alle lettere a), b), c) del presente articolo resta ferma, ai fini del computo dell'indennità di contingenza, la decorrenza 1° gennaio 1946.

Art. 88. — Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti nell'art. 79 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alle retribuzioni del periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma

dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 89. — La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intera indennità di licenziamento prevista dal presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 79.

La corresponsione dell'indennità di cui al primo capoverso del presente articolo sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio o altro documento equipollente, purchè tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XXIII.

NORME DISCIPLINARI.

Art. 90. — Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori e cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti col pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme ai civili doveri.

Egualmente, il datore di lavoro è tenuto all'osservanza di tratti cortesi e cordiali verso i dipendenti.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali e di cooperare alla prosperità dell'azienda, ed è responsabile moralmente e materialmente della esecuzione delle mansioni affidategli.

Art. 91. — È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della ditta.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario secondo le norme contenute negli articoli 32 e seguenti del presente contratto.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 92. — È dovere del personale di comunicare immediatamente alla ditta ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 93. — Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. I ritardatari saranno puniti con la trattenuta dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato da una multa pari all'ammontare della trattenuta. La punizione dovrà essere comunicata per iscritto e la trattenuta dovrà figurare sulla busta paga.

In caso di recidiva nel ritardo, la terza volta il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza la corresponsione dell'indennità di licenziamento e senza preavviso.

Art. 94. — Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla ditta per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta.

Art. 95. — 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:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto per i casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare, con esclusione di qualsiasi preavviso e indennità e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del C. C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio, nonchè nei casi previsti dagli articoli 47 e 93 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del Cod. Civ.

Il licenziamento senza indennità si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza indennità e preavviso) 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.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5 del primo comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

Art. 96. — Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendano indegno, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio e dallo stipendio o paga e ogni altro emolumento o compenso. Dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sulla eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Al lavoratore condannato per reato commesso fuori dell'azienda, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro od in servizio.

TITOLO XXIV.

CAUZIONI.

Art. 97. — Il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali egli ritiene di doverla richiedere.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso un Istituto Bancario e vincolati al datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà essere anche prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 98. — Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art. 99. — All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

TITOLO XXV.

DIVISE.

Art. 100. — Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, che non siano i comuni grembiuli neri, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

TITOLO XXVI.

COMMISSIONI INTERNE.

Art. 101. — 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. 102. — Sono istituite Commissioni Interne nelle aziende commerciali che abbiano almeno 25 dipendenti.

Qualora le parti interessate, d'accordo, ne ravvisino l'opportunità, Commissioni Interne potranno essere costituite anche in aziende aventi da 11 a 24 dipendenti.

Art. 103. — Le Commissioni Interne, elette con votazione segreta, saranno composte da tre elementi nelle aziende aventi fino a 50 dipendenti, e da 5 elementi nelle aziende con più di 50 dipendenti.

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 un anno 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 nell'interno dell'azienda fuori dell'orario di lavoro.

Art. 104. — I membri della Commissione Interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato per un periodo di sei mesi ai membri delle Commissioni Interne uscenti che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze rientrano nella normale competenza delle Commissioni paritetiche provinciali di cui al successivo art. 106.

Art. 105. — L'attività delle Commissioni Interne dovrà svolgersi fuori dell'orario di lavoro. In casi eccezionali il datore di lavoro concederà i relativi permessi.

Art. 106. — In ciascuna provincia verrà costituita una Commissione paritetica formata dai rappresentanti delle varie organizzazioni sindacali interessate, avente funzione di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per l'applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro, che sorgeranno presso le aziende nelle quali non sia stata costituita la Commissione Interna, nonchè quelle non risolte in sede aziendale dalla Commissione Interna e da questa segnalate.

TITOLO XXVII.

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI.

Art. 107. — Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali 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.

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

Art. 108. — I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su richiesta scritta dell'organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi e congedi, che non saranno retribuiti.

Art. 109. — Il licenziamento o il trasferimento da una residenza all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, devono essere motivati e non possono, comunque, avvenire per ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

In caso di contestazione, l'accertamento delle ragioni suddette è demandato in sede conciliativa alla competenza delle Associazioni sindacali provinciali o nazionali, a seconda che il dirigente ricopra carica provinciale o nazionale.

TITOLO XXVIII.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO.

Art. 110. — Il presente contratto avrà vigore dal giorno della sua stipulazione e scadrà il 31 dicembre 1952.

Qualora non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato, 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.

