

per Cenn *Del 1-5-48 AL 30-4-50*
C. G. I. L.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI dell'ABBIGLIAMENTO

F. I. L. A.

Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli addetti alle industrie delle calzature ed affini

Addì 31 maggio 1948 in Milano, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.)

tra

l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.) rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lav. Carlo Forzinetti, assistito dal Rag. Carlo Gallioli, Direttore dell'Associazione stessa;

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: Bastico Carlo, Comm. Trolli Guido, Comm. Cambiè Natale, Rag. Merlo Alessandro, Rag. Bergamaschi Ettore, Comm. Bucci Edmondo, Dott. Bucci Manlio, Dott. Caramanti, Dott. Carini Gastone, Cereda Alfredo, Comm. Del Vecchio Gastone, Dott. Foderà Rolando, Prof. Garavelli Giovanni, Gozzi Arrigo, Dott. Luini Spartaco, Dott. Maggi Alfredo, Cav. Magli Bruno, Rag. Marcoaldi Armando, Mattiello Pietro, Comm. Menesini Mario, Miavaldi Luigi, Dott. Pisani Carlo, Comm. Pirazzini Domenico, Dott. Perrella, Comm. Protto Virginio, Rossi Marino, Comm. Tosoni, Dott. Vitale Max, Zanlari Giovanni, Dott. Zei Augusto;

e con l'assistenza della **Confederazione Generale dell'Industria Italiana** nelle persone dei signori: Avv. Zanchi Amedeo, Dott. Binaghi Mario, Avv. Cocco Riccardo;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Responsabile signor Remo Savio e dai Segretari signori Orrigoni Benvenuto e Ascarì Silvio;

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: Bortesi Spartaco, Boveri Fernando, Bracali, Dozzio Giovanni, Emanuelli, Fantazzini Sirro, Gorini Mario, Pianezza Francesco, Sivero Severino, Tominez Omobono, Vicentini Dino;

con l'assistenza della **Confederazione Generale Italiana del Lavoro** nella persona del signor Azais Ettore;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli operai dipendenti dalle aziende industriali che producono qualsiasi tipo di calzature e pantofole in pelle, e [di tomaie - prodotte a macchina, a mano o miste - nonchè dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma.

Art. 1 - Assunzione - Documenti di lavoro - Residenza e domicilio

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;
- 3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizione di legge;
- 4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;
- 5) titoli di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;
- 6) certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, se richiesto dall'azienda;
- 7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificarne i successivi cambiamenti.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a consegnare all'operaio copia del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro 15 giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2 - Assunzione e lavoro delle donne e dei fanciulli

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonché le disposizioni contenute nel R.D. 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi di applicazione della legge stessa.

Art. 3 - Visita medica

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 4 - Periodo di prova

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso né indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5 - Classificazioni degli operai

Gli operai addetti alle Aziende esercenti l'industria delle calzature sono suddivisi nelle categorie sotto elencate:

U O M I N I

A) — 1ª CATEGORIA

- 1) Segnatori di pelli per tomaia (o sbizzatori);
- 2) tagliatori di pellami primari per articoli da uomo e da donna (vitello al cromo colorato, capretti, scamosciati, rettili, ed altre pelli di maggior pregio);
- 3) tagliatori o tranciatori di pelli di tipi correnti (per uomo, donna,

ragazzo, bambino e sandali) quali vitello al cromo neri, vitelloni e mezze pelli, vacchette, equine, ovine, caprine ed altre simili;

- 4) segnatori o sbizzzatori del cuoio;
- 5) sgropponatori del cuoio;
- 6) tranciatori cuoio; di suole, di sottopiedi a guardolo e di sopra-tacchi su cuoio non segnato;
- 7) tranciatori cuoio: di sottopiedi non a guardolo e di intersuole;
- 8) addetti ad operazioni di controllo tecnico o verifica tomaia;
- 9) premontatori o montatori a macchina o a piantone di calzature per uomo e per donna (guardolo, blake, misto);
- 10) premontatori e montatori a macchina o a piantone di calzature da ragazzo e da bambino, sandali, articoli flessibili, sistema saldato per uomo, per donna e pantofoleria;
- 11) montatori delle calzature a mano in serie;
- 12) applicatori suole lavorazione saldata e lavorazione blake;
- 13) applicatori suole di sughero, tacchi e ceppi di sughero nella lavorazione a mano e a macchina in serie;
- 14) applicatori di tacchi uomo e donna a mano o a macchina, nonchè delle misure 36-38 nella lavorazione guardolo e blake;
- 15) solcatori (brosciatori);
- 16) reflatori di suole senza increnatura;
- 17) cucitori a macchina del guardolo e a rovescio;
- 18) inchiodatori del guardolo a mano;
- 19) cucitori suole a mano a punto scoperto (detto anche all'inglese);
- 20) cucitori suole calzature a mano in serie;
- 21) cucitori con macchina Rapid e Blake;
- 22) calzolaio addetto a lavorazione di calzature a mano o addetto ad importanti riparazioni del fondo di calzature a mano o a macchina (sostituzione del guardolo, cambio suole, rimonta);
- 23) confezionisti del fondo di calzature su misura;
- 24) applicatori tacchi a coda con incollatura delle codette;
- 25) reflatori a mano dei tacchi a coda;
- 26) fresatori suole uomo, donna, ragazzo e bambino;
- 27) fresatori tacchi cuoio da donna dalla misura 45 mm. in sopra;
- 28) vetratori e smerigliatori tacchi uomo e donna e delle misure 36-38, lavorazione a guardolo e a blake;
- 29) vetratori dei ceppi di sughero;

- 30) finitori di calzature a mano in serie;
- 31) lissatori (basellisti);
- 32) sformatori del fondo a mano;
- 33) collaudatori tecnici delle calzature finite.

B) — 2ª CATEGORIA

- 1) segnatori di pelli da fodera;
- 2) segnatori di tessuti da tomaia;
- 3) tagliatori e tranciatori di tessuti per tomaia;
- 4) tagliatori di pelli segnate e di pelli (segnate o non) da fodera;
- 5) tranciatori di suole e sottopiedi su cuoio segnato;
- 6) tagliatori e tranciatori di parti secondarie delle pelli e del cuoio, di croste e di succedanei (listini, linguette, parti interne);
- 7) premontatori e montatori a mano o a macchina di calzature da ragazzo e bambino nel solo sistema saldato;
- 8) ribattitori della montatura;
- 9) sfibratori a macchina per lavorazione saldata;
- 10) spalmatori della colla nella lavorazione saldata;
- 11) applicatori tacchi articolo ragazzo, bambino fino alla misura 35 nelle lavorazioni blake e guardolo;
- 12) inchiodatori del guardolo a macchina;
- 13) applicatori suole lavorazioni diverse;
- 14) incassatori tomaia, lavorazione sandali e tipi flessibili;
- 15) cucitori suole a mano;
- 16) reflatori dopo cucitura del guardolo;
- 17) spianatori con macchine semplici;
- 18) spianatori con macchine automatiche;
- 19) marcatori del punto a macchina;
- 20) sformatori del punto a macchina;
- 21) inchiodatori boette;
- 22) applicatori cambrature non tranciate nè preparate;
- 23) fresatori tacchi uomo, ragazzo e bambino;
- 24) raccordatori a mano e a macchina;
- 25) vetratori e smerigliatori tacchi ragazzo e bambino fino alla misura 35;

- 26) tagliatori tacchi davanti (tacco già applicato);
 27) Pomiciatori suole;
 28) sformatori del bordo del tacco;
 29) sformatori suole e tacchi;
 30) addetti alla levata forme a mano uomo e donna;
 31) scalfittori di sottopiedi a guardolo e delle suole nelle varie lavorazioni;
 32) addetti alle operazioni primarie della preparazione parti del fondo (scarnitura contrafforti e puntali su macchine automatiche, pressatura tacchi a macchina a comprimere, garbature suole e sottopiedi a macchina, intelatura a macchina di sottopiedi lavorazione a guardolo);
 33) aiuto magazzino (colui che coadiuva direttamente il magazzino nelle sue mansioni).

C) 3^a CATEGORIA

- 1) Segnatori di tessuti per fodera;
 2) tagliatori e tranciatori di tessuti per fodera e di articoli similpelle;
 3) tagliatori e tranciatori di avanzi di tessuti e per utilizzazione ritagli di pelle;
 4) addetti ai lavori accessori e secondari del reparto taglio;
 5) tranciatori di sottotacchi o per utilizzazione ritagli;
 6) addetti ai lavori accessori e secondari del reparto cuoio;
 7) applicatori sottopiedi su forme;
 8) addetti alla messa della tomaia su forma e punta tura;
 9) applicatori contrafforti e puntali (cappellotti);
 10) addetti ad altre operazioni complementari ed accessorie del reparto montatura;
 11) addetti alla levata chiodi e cambrette;
 12) ribattitori e intagliatori del guardolo;
 13) preparatori del guardolo e bagnatori;
 14) applicatori tacchi ragazzo e bambino lavorazione saldata e Ideal;
 15) riparatori durante la lavorazione addetti esclusivamente a semplici rattoppi, cambio tacchi e piccole cuciture;
 16) addetti al raccordo a mano del guardolo dopo cucitura;
 17) addetti alla chiusura increne;
 18) fresatori boette;

- 19) ribattitori boette;
 20) vetratori suole;
 21) addetti alla levata cera dalle lisce (a mano o a macchina);
 22) addetti alla levata forme a macchina e levata forme a mano per ragazzo e bambino;
 23) addetti ai lavori accessori, secondari in genere del reparto fondo;
 24) addetti alle operazioni complementari a mano o a macchina per la preparazione del fondo, compresa la numerazione e misurazione tacchi, confezione tacchi a fogli giuntati, ecc.;
 25) addetti alle operazioni secondarie di preparazione del fondo (scarnitura delle varie parti su macchine semplici, uguagliatura e calibratura suole e altre parti, numerazione, alza increne, inchiodatura girone, raspature e vetrature varie, ecc.).

D) MANOVALI

Operai adibiti a trasporti a mano e a lavori di fatica e comunque non addetti alla produzione.

E) AUSILIARI SPECIALIZZATI

Meccanici;
 falegnami;
 elettricisti;
 muratori;
 fuochisti, ecc.

F) AUSILIARI QUALIFICATI

Meccanici;
 falegnami;
 elettricisti;
 muratori;
 fuochisti, ecc.

G) ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O DI CUSTODIA

Autisti e motoscafisti;
 guardiani diurni e notturni;
 fattorini, custodi, ecc.

H) APPRENDISTI

DONNE

A) MAESTRE

Operaie che pur partecipando manualmente al lavoro sono preposte alla guida esecutiva di un gruppo di operaie, senza peraltro avere alcuna responsabilità del lavoro e della disciplina delle operaie stesse.

B) 1ª CATEGORIA

- 1) Segnatrici delle pelli da tomaia;
- 2) segnatrici, tagliatrici o tranciatrici di fodere di pelle e di croste non segnate;
- 3) tagliatrici o tranciatrici di pelli da tomaia non segnate;
- 4) assottigliatrici (scarnitrici) delle parti principali esterne della tomaia in pelle pregiata;
- 5) assottigliatrici (scarnitrici) delle parti principali esterne della tomaia di tipi correnti;
- 6) preparatrici, ripiegatrici e profilatrici al tavolo per articoli da uomo e da donna tipi fini e fantasia e ragazzo bambino fantasia;
- 7) macchiniste, orlatrici, capaci di giuntare la tomaia completa uomo e donna o di eseguire la cucitura delle parti esterne della tomaia stessa;
- 8) macchiniste per le operazioni di bucatura;
- 9) refilatrici a mano o a macchina delle fodere delle ornamentazioni di tomaie finite o di parti di tomaie finite;
- 10) orlatrici per cucitura fantasia a mano;
- 11) macchiniste orlatrici di sandali, tipi da ragazzo e bambino e pantofolerie;
- 12) macchiniste per le operazioni di ripiegatura, bruciatura dei bordi, applicazione ganci ed occhielli con macchine automatiche, asole a macchina e simili;
- 13) premontatrici e montatrici a mano o a macchina di articoli per uomo e donna, nonché per le misure 36-38 lavorazione blake e guardolo e misto;
- 14) premontatrici e montatrici a mano o a macchina per articoli da ragazzo, bambino, sandali, lavorazione saldata e pantofoleria;
- 15) increnatura sottopiedi a guardolo;
- 16) inchiodatrici del guardolo a mano o a macchina;
- 17) vetratrici e smerigliatrici tacchi uomo e donna nonché delle misure 36-38 blake e guardolo;
- 18) riparatrici di tomaie di scarpe finite;
- 19) collaudatrici di tomaie finite e di calzature finite.

C) 2ª CATEGORIA

- 1) Segnatrici di fodere di tessuto;
- 2) tranciatrici e tagliatrici di pelli segnate di tessuti laminati, raso, panno, ecc.;

3) segnatrici, tranciatrici e tagliatrici di tessuti per fodera e succedanei;

4) assottigliatrici delle parti secondarie della tomaia (parti interne e fodere);

5) preparatrici e ripiegatrici al tavolo di tipi correnti per uomo, donna, ragazzo e bambino;

6) macchiniste orlatrici che eseguono le operazioni secondarie di giuntatura della tomaia e delle fodere (zig-zag, listoni e applicazioni cappellotti, nastro di rinforzo, ecc.);

7) macchiniste per le operazioni di frastagliatura e refilatura semplici a macchina;

8) applicatrici sottopiedi su forma;

9) addette alla messa delle tomaie su forma e puntatura;

10) applicatrici contrafforti e puntali (cappellotti);

11) addette alle operazioni primarie di preparazione parti del fondo (scarnitura contrafforti o puntali su macchine automatiche, pressatura tacchi su macchine a comprimere, garbatura suole o sottopiedi a macchina);

12) tranciatrici o tagliatrici di parti secondarie delle pelli e del cuoio, di croste e succedanei (listini, linguette e parti interne);

13) preparazione e increnatura suole, intelatura sottopiedi a macchina e a mano;

14) refilatrici del guardolo dopo cucitura;

15) sfibratrici a macchina per lavorazione saldata;

16) confezione tacchi da donna, con misurazione;

17) incassatrici tomaia per calzatura a lavorazione flessibile e sandali;

18) battitrici e intagliatrici del guardolo;

19) applicatrici del riempimento;

20) spianatrici con macchine semplici ed automatiche;

21) inchiodatrici boette;

22) ribattitrici delle boette;

23) Sformatrici del punto a macchina;

24) vetratrici avantacco;

25) sformatrici tacco, sopratacco e suola;

26) addette alla levata forme a macchina e a mano;

27) ricamatrici delle suole, lavatura finale, stiratrici, applicatrici della vernicetta, ritoccatrici;

28) vetratrici e smerigliatrici tacchi ragazzo e bambino;

29) pomiatrici e smerigliatrici suole e tacchi;

30) ripassatrici delle tomaie finite.

D) 3ª CATEGORIA

1) tagliatrici o tranciatrici di avanzi di tessuti e per utilizzazione ritagli di pelle;

2) addette a lavori accessori e secondari del reparto taglio, trancitura cuoio e pelli e nel reparto tomaie giunte (numerazione, accoppiatura, legatura, timbratura, ecc.);

3) applicatrici occhielli e ganci a torchietto;

4) addette alle operazioni secondarie di preparazione del fondo (scarnitura delle varie parti su macchine semplici, eguagliatura e calibratura di suole e altre parti, numerazioni, alza increne, inchiodatura gironi, rasatura e vetratura);

X 5) confezione tacchi a fogli giuntati con misurazione, articoli uomo e ragazzo;

6) addette alle operazioni complementari ed accessorie del reparto montatura (levata corda, chiodi ed altro);

7) addette ai lavori accessori di spalmatura, applicazione cemento, colla da calzolaio, solventi ed altri materiali collanti e di coloritura delle varie parti del fondo;

8) preparatrici del guardolo e bagnatura;

9) reflatrici a mano di tomaie usuali;

10) reflatrici della tomaia montata;

11) addette alla levata semenze e cambrette di montatura;

12) applicatrici di cambrette preparate;

X 13) addette alla alzata e chiusura increne;

14) addette alle operazioni complementari a mano e macchina per la preparazione del fondo;

15) vetratrici delle suole;

16) addette a lavori accessori e secondari in genere del reparto fondo;

17) marcatrici di suole e sottopiedi;

18) stringatrici, abbottonatrici, applicatrici etichette e tallonette interne, appaiatrici, pulitrici e ripassatrici prima della scatolatura, scatolatrici, ecc.

E) MANOVALI

Operaie adibite a trasporti e comunque non addette alla produzione.

F) ADDETTE A LAVORI DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O DI CUSTODIA

Fattorine e custodi, ecc.

G) APPRENDISTE

Per quanto riguarda il trattamento minimo salariale valgono gli accordi integrativi nazionali già intervenuti o che in seguito saranno stipulati fra le due Associazioni contraenti.

Art. 6 - Mansioni promiscue

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 7 - Mutamento temporaneo di mansioni

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore al salario percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione. Nel caso però che il predetto passaggio di mansioni avvenga per esigenze di carattere contingente e puramente occasionali (ad esempio per sostituire operai ammalati o assenti) l'operaio continuerà a percepire il proprio salario sempreché non venga adibito alle mansioni superiori per un periodo maggiore di due giorni, nel qual caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente dallo stesso percepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno 3 mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — sempreché non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 8 - Disciplina dell'apprendistato

A) E' considerato apprendista chiunque sia assunto in una azienda in età fra i 14 e 18 anni per gli uomini, e dai 14 ai 20 anni per le donne, allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato, mediante addestramento pratico.

B) La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria; di metà per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

C) Il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà compu-

tato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato sempre che l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi.

D) Nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

E) Nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio alla categoria operaia quanto per la determinazione del salario, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione.

F) Durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche e comunque pericolosi e nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della Legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale.

G) L'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo l'apprendista acquista automaticamente la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo.

H) L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova, l'apprendista verrà considerato, a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato.

I) Al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L) La durata massima del periodo di apprendistato resta così fissata:

Uomini:

assunti in età dai 14 ai 16 anni:	durata apprendistato	anni	3
» » » » 16 » 18 » » » »			2 1/2

Donne:

assunte » » 14 » 16 » » » »			2 1/2
» » » » 16 » 18 » » » »			2
» » » » 18 » 20 » » » »			1

M) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi integrativi salariali nazionali. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la diffe-

renza esistente fra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato ed il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. In via transitoria la misura relativa è quella stabilita dagli accordi integrativi salariali nazionali.

N) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto, ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 9 - Istruzione professionale

Le organizzazioni contraenti convengono sulla necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento produttivo.

Le Associazioni territoriali di categoria cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo, quando ve ne sia la possibilità, alla istituzione di corsi di istruzione professionale di categoria e al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

Art. 10 - Orario di lavoro

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 11 - Inizio e fine del lavoro

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, semprechè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termine degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale, di cui all'art. 10, sarà considerata prestazione straordinaria.

l'entrata e uscita degli operai negli stabilimenti verrà disciplinata nei regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 12 - Disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito che il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante recupero, a regime normale, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette gli operai adibiti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Art. 13 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro

A) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, ai ratei della gratifica natalizia, al preavviso ed alla corresponsione dell'indennità di anzianità.

B) In caso di interruzioni di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta l'intera paga di fatto ed il 50% dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Art. 14 - Recupero delle ore di lavoro perdute

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a cause di forza maggiore, nonché

di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 15 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa e di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 16 - Giorni festivi e trattamento economico relativo

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1 maggio, 8 maggio, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite dallo Stato;

c) le seguenti ricorrenze:

- 1) Capodanno 1 gennaio
- 2) Epifania 6 gennaio
- 3) S. Giuseppe 19 marzo
- 4) Ascensione
- 5) Corpus Domini
- 6) SS. Pietro e Paolo 29 giugno
- 7) Assunzione 15 agosto
- 8) Ognissanti 1 novembre
- 9) Concezione 8 dicembre
- 10) Natale 25 dicembre
- 11) Giorno dell'Angelo - lunedì successivo alla Pasqua
- 12) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento: questa ul-

tima festività potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nelle festività nazionali di cui al punto b) compete agli operai il normale trattamento retributivo, intendendosi per tale la retribuzione globale di fatto, in ragione di ore 8. In caso di prestazione lavorativa, oltre al trattamento di cui sopra, all'operaio compete la retribuzione per le ore effettivamente lavorate con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Nelle festività infrasettimanali di cui al punto c) sarà corrisposta agli operai la retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero dello stabilimento (quello cioè che si sarebbe praticato secondo il pre-stabilito orario di lavoro aziendale). In caso di prestazione lavorativa all'operaio sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale di fatto per le ore effettivamente lavorate, come in giorno feriale.

Verrà concesso ugualmente il trattamento di cui sopra agli operai assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio.

Art. 17 - Lavoro straordinario, notturno e festivo: maggiorazioni

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'articolo 10, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al secondo comma del predetto articolo 10.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo, di cui all'art. 15, e nelle festività nazionali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

— lavoro straordinario diurno	20 %
— lavoro notturno	25 %
— lavoro straordinario notturno	35 %
— lavoro festivo	35 %
— lavoro straordinario festivo	45 %
— lavoro festivo notturno	50 %
— lavoro straordinario festivo notturno	60 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 18 - Lavoro a cottimo

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 20 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoratori con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 20 %.

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

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinate.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno

medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo b — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadriestrate precedente le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Norma transitoria

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del paragrafo b) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 20 %.

Art. 19 - Corresponsione della retribuzione

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Art. 20 - Donne adibite a mansioni maschili

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di un'eguale tariffa.

Art. 21 - Indennità di zona malarica

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sé solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 22 - Gratifica natalizia

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà, a titolo di gratifica natalizia, all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 23 - Reclami sulla paga

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella

indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile e annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24 - Ferie

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno a otto anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a ore 104) per gli aventi anzianità da oltre otto anni fino ai quindici anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a ore 120) per gli aventi un'anzianità superiore ai quindici anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di 1 giorno (8 ore) per ogni mese di servizio maturato.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere a) e b), verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 16, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta a usargli il trattamento previsto dall'art. 41, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 25 - Congedo matrimoniale

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al Concordato Interconfederale 31 maggio 1941, riportate in calce (1) e relativi aggiornamenti, in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di 8 giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno, che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, non deve essere inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione oraria globale di fatto.

(1) - Contratto collettivo 31 maggio 1941.

Art. 1. — Ai lavoratori di ambo i sessi, non aventi diritto alla qualifica impiegatizia, dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative, sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

Agli stessi sarà effettuata la corresponsione di un assegno, a carico della Cassa Unica per assegni familiari, settore industria, costituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, pari alla normale retribuzione maturante in un periodo uguale a quello del congedo.

Considerato che, in un periodo di 8 giorni consecutivi, 7 sono normalmente lavorativi, l'assegno predetto sarà calcolato moltiplicando per sette il guadagno medio giornaliero realizzato dal lavoratore interessato negli ultimi due periodi di paga che precedono l'inizio del congedo e ciò per i lavoratori retribuiti a settimana, ovvero nell'ultimo periodo di paga per i lavoratori retribuiti a periodi superiori alla settimana.

A tale fine si dividerà la retribuzione complessiva del periodo considerato per il numero delle giornate di lavoro compiute dall'operaio, qualora l'assegno risultante da tale computo sia inferiore alla retribuzione minima contrattuale spettante per 48 ore di lavoro, verrà integrato fino a raggiungere l'ammontare di questa.

Art. 2. — Il congedo di cui al comma 1° del precedente articolo spetta ai lavoratori il cui rapporto di lavoro dura da almeno una settimana e non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto od in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Qualora per necessità inerenti alla produzione non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo di congedo dovrà essere concesso o completato non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio.

L'assegno per congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Nessun limite di età è posto per il diritto al congedo matrimoniale. Il congedo e il relativo assegno spettano anche al lavoratore che fruisca dell'assegno di nozialità disposto dal R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636, del prestito matrimoniale

Art. 26 - Trattamento di malattia e di infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi 6 (sei) in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

mesi 8 (otto) in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

Trascorso il termine massimo sopra precisato l'azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di ripren-

previsto dal R.D.L. 21 agosto 1937, n. 1542, nonché di ogni altra provvidenza in materia demografica.

Art. 3. — L'assegno per congedo matrimoniale spetta ai lavoratori occupati, esclusivamente quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo.

Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione dell'assegno quando il dipendente — ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro — per un qualunque giustificato motivo non sia comunque in servizio (malattia, sospensione dal lavoro, richiamo alle armi, ecc.).

L'assegno è dovuto altresì all'operaio che si dimetta per contrarre matrimonio ai sensi dell'art. 11.

Art. 4. — Hanno diritto all'assegno per congedo matrimoniale anche i lavoratori disoccupati, che alla data del matrimonio possano far valere un rapporto di lavoro di almeno quindici giorni nei novanta precedenti la data stessa, alle dipendenze di datori di lavoro rappresentati dalla Confederazione degli Industriali.

Art. 5. — L'assegno per congedo matrimoniale sarà corrisposto ai lavoratori occupati aventi diritto, all'inizio del periodo di congedo, per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, dalle aziende presso le quali i lavoratori stessi sono occupati.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata dal lavoratore entro i 30 giorni successivi. In mancanza di tale documentazione l'importo corrisposto verrà dal datore di lavoro trattenuto sulle retribuzioni spettanti al lavoratore o su ogni altro suo credito derivante dal rapporto di lavoro.

I datori di lavoro saranno a loro volta rimborsati di quanto anticipato per i congedi matrimoniali dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, il quale preleverà le somme occorrenti sugli avanzi della gestione per gli assegni familiari ai lavoratori dell'industria ai sensi dell'art. 10 della Legge 6 agosto 1940, n. 1278.

Art. 6. — Qualora il lavoratore sia occupato contemporaneamente, presso più datori di lavoro, il congedo è dato da tutti i datori di lavoro nel periodo relativo, per la parte di occupazione che cade durante il congedo stesso, e ciascuno di essi verserà la parte di assegno corrispondente, sempreché almeno uno dei rapporti in corso duri da non meno di una settimana.

Quando invece il lavoratore è stato occupato successivamente per brevi periodi alle dipendenze di più datori di lavoro, il congedo e il relativo assegno sarà dato dall'ultimo datore di lavoro presso il quale il lavoratore è occupato prima

dere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di cui all'art. 44, escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 27 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio (1), le Aziende conserveranno il posto alle operaie per un periodo che in ogni caso non potrà essere superiore ai sei mesi, di cui 3 mesi prima della data presunta per il parto ed il rimanente durante il puerperio.

Ai fini del trattamento economico, in armonia alle norme previste dal-

di iniziare il congedo, sempreché egli abbia accumulato, entro i 30 giorni precedenti la data del matrimonio, almeno una settimana di occupazione.

Art. 7. — Fermi restando i requisiti di cui all'art. 4 per il diritto all'assegno per congedo matrimoniale, qualora alla data del matrimonio il lavoratore sia disoccupato, il pagamento dell'assegno sarà effettuato dalla sede dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale nella cui giurisdizione ha il domicilio il lavoratore interessato.

Il pagamento dell'assegno sarà effettuato direttamente dalle sedi competenti dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale ai lavoratori che si trovano sotto le armi.

La corresponsione dell'assegno sarà per tali lavoratori effettuata su presentazione di una domanda in carta semplice corredata dal certificato di matrimonio e dalla documentazione necessaria a dimostrare lo stato del lavoratore (disoccupato, militare) nonché il possesso dei requisiti dei diritti sopra precisati.

A tal fine si seguiranno, in via di massima, le norme vigenti per la corresponsione ai disoccupati dell'indennità per richiami alle armi.

Il periodo passato sotto le armi — sia per i richiamati sia per gli arruolati volontariamente, che per i trattenuti dopo superato il servizio di leva — non si computa agli effetti del periodo di novanta giorni stabilito dall'art. 4.

I lavoratori disoccupati e quelli che si trovano alle armi decadono dal diritto al conseguimento dell'assegno ove non ne facciano domanda alla competente sede dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale entro un anno dalla data del matrimonio e, per gli assegni dovuti anteriormente alla pubblicazione del presente contratto, dalla data relativa.

Art. 8. — Decade dal diritto al rimborso il datore di lavoro che non provvede alla richiesta relativa entro un anno dalla data dei singoli pagamenti o dalla data di pubblicazione del presente accordo per i pagamenti antecedentemente fatti.

Art. 9. — Il rimborso ai datori di lavoro delle somme corrisposte, per congedi matrimoniali, sarà effettuato dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale successivamente all'invio da essi fatto del certificato di matrimonio presentato dai lavoratori che hanno fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

(1) R. D. L. 22-3-1934, n. 654 e R. D. 12-12-1938, n. 2237.

l'accordo interconfederale stipulato il 14 agosto 1946, le aziende corrisponderanno « alle gestanti che si assenteranno dal lavoro per un periodo di « tre mesi prima del parto e di sei settimane dopo il parto, un trattamento « pari ai due terzi della retribuzione normale, intendendosi per tale la re- « tribuzione media realizzata negli ultimi due periodi di paga immediata- « mente precedenti all'assenza, comprensiva dell'indennità di contingenza ».

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito, e sostituito fino alla concorrenza del trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 28 - Servizio militare

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del C. P. S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 44 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltretutto alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 29 - Disciplina aziendale

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonché di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 30 - Commissioni Interne e Delegati d'Impresa

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

Art. 31 - Regolamento interno

Là dove esiste, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, lo stesso non potrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 32 - Permessi di entrata e di uscita

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 33 - Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 34 - Aspettative per cariche pubbliche e sindacali

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

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 35 - Permessi per cariche sindacali

Agli operai che sono membri di organi direttivi della C.G.I.L., della Federazione Nazionale di categoria, della Camera del Lavoro e dei Sindacati provinciali e comunali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente ri-

chiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 36 - Visite d'inventario e di controllo

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 37 - Consegna e conservazione utensili e materiali

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione dell'azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli riasportare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione dell'azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 38 - Trattenute per risarcimento danni

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi es-

sere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio, si seguirà la procedura prevista dall'art. 54.

Le trattenute per l'ammontare accettato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12 % del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 39 - Igiene e sicurezza del lavoro

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 40 - Abiti di lavoro

Qualora la ditta disponga per l'adozione di una speciale tenuta di lavoro, essa deve fornirla sostenendo a proprio carico le spese relative in ragione dell'80 % per la prima fornitura e del 70 % per le successive rinnovazioni.

Per le lavorazioni le quali, data la loro natura, comportano una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno agli operai interessati tali indumenti o eventuali mezzi sostitutivi concorrendo nelle spese in ragione del 40 %.

L'obbligo del concorso dell'azienda verrà meno qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto prima di tre mesi.

Art. 41 - Trasferte

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Art. 42 - Trasferimenti

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

Art. 43 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattene sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti dell'anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'ope-

raio l'ulteriore prestazione di lavoro dovrà essere dato, all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

Art. 44 - Indennità di anzianità in caso di licenziamento (*)

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 49, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal primo al quinto anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il quinto e fino al dodicesimo anno compiuto;

9 giorni (ore 72) per ogni anno di anzianità oltre il dodicesimo e fino al diciottesimo anno compiuto;

11 giorni (ore 88) per ogni anno di anzianità oltre il diciottesimo anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'Azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria calzaturiera, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto due mesi di anzianità.

L'indennità di cui al comma 1° deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1948.

L'indennità di cui al comma 1° sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1947 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella misura di:

a) 2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal primo al dodicesimo anno compiuto;

b) 3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità oltre il dodicesimo anno;

— secondo quanto stabilito dall'art. 26 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 20 ottobre 1938.

(*) Vedi nota illustrativa a pagina 47

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1941 al 31 dicembre 1947, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1940, in base al 40 % della retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale del cottimo, di cui all'art. 18.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia o dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli ed eventuali altre spettanze.

Art. 45 - Indennità di anzianità in caso di dimissioni

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 44:

1) il 35% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 50% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 ai 10 anni compiuti;

3) il 75% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 ai 12 anni compiuti;

4) il 100% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nelle anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 4), di cui al primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna.

Art. 46 - Indennità di anzianità in caso di morte

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di anzianità, l'indennità

sostitutiva di preavviso, di cui agli articoli 43 e 44, e la indennità sostitutiva delle ferie maturate nonché i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 47 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di 3 ore di paga e di contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino a un massimo di 3 (tre) giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 49.

Art. 48 - Multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che, senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto all'art. 33;

b) che, senza giustificato motivo, abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

e) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto;

f) che costruisca entro lo stabilimento oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattie.

Art 49 - Licenziamento per mancanze

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

1) *Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di anzianità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'art. precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

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

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto g) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni).

2) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale; che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto g) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art 50 - Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'Azienda

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro e, ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art 51 - Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal 2° comma dell'articolo 10.

Tuttavia, allorché tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 52 - Lavoro a domicilio

Per la disciplina del lavoro a domicilio valgono le norme di cui all' allegato n. 1. - Regolamentazione del lavoro a domicilio.

Art. 53 - Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 54 - Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

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

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

Art. 55 - Abrogazione dei precedenti contratti - Opzione - Condizioni di miglior favore

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di operai cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dalla corrispondente regolamentazione del presente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Pertanto, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per l'opzione — in relazione a singoli istituti — fra le norme di cui alla corri-

spondente regolamentazione del presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno della data di stipulazione del presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali più favorevoli acquisite dall'operaio.

Per quanto non regolato dal presente contratto valgono le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 56 - Decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria calzaturiera avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° maggio 1948 e si intenderà successivamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Pertanto si conviene che:

1) per il computo dell'indennità di anzianità varranno i termini di decorrenza fissati nell'art. 44;

2) per il trattamento delle operaie in istato di gravidanza e puerperio la decorrenza resta fissata al 31 maggio 1948.

Federazione Italiana
Lavoratori Abbigliamento
(F.I.L.A.)

F.to: Remo Savio

Associazione Nazionale
Calzaturifici Italiani
(A.N.C.I.)

F.to: Carlo Forzinetti

ALLEGATO N. 1

REGOLAMENTAZIONE

DEL LAVORO A DOMICILIO

ALLEGATO N. 1

REGOLAMENTAZIONE

DEL LAVORO A DOMICILIO

Art. 3 - Responsabilità del lavorante a domicilio

Con la sottoscrizione della parte I) — Consegna del lavoro — di cui all'art. 2, il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Art. 4 - Retribuzione del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio deve godere del trattamento economico salariale previsto per i lavoratori interni dal contratto per gli operai interni e dai contratti integrativi salariali e relativi aggiornamenti.

A) Il predetto trattamento si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai seguenti elementi:

- 1) paga base;
- 2) percentuale di cottimo del 20 % da computarsi sulla paga base;
- 3) indennità di contingenza;
- 4) eventuali indennità e terzi elementi.

L'indennità di contingenza e le altre eventuali indennità e terzi elementi giornalieri saranno ragguagliate a quote orarie in base ad 8 ore giornaliere.

B) Base del computo sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un operaio di normale capacità professionale per compiere quelle operazioni o quei gruppi di operazioni richieste all'operaio.

C) La tariffa di cottimo risulterà dalla moltiplicazione delle ore e frazioni di ore di cui al punto B) per gli elementi della retribuzione indicati al punto A).

D) Le quote della indennità di contingenza saranno quelle stabilite provincialmente per i lavoratori oltre i 20 anni, le paghe basi saranno quelle stabilite per le categorie cui si riferisce la lavorazione.

E) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o in diminuzione del variare della paga base, delle eventuali indennità e terzi elementi o della indennità di contingenza, determineranno automaticamente, con la stessa decorrenza, l'aggiornamento della tariffa di cottimo pieno secondo il computo di cui al punto C).

F) La compilazione delle tariffe di cottimo e il loro aggiornamento, in esecuzione di quanto sopra, sono devoluti alle organizzazioni provinciali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 5 - Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una

festività e da riconsegnarsi il mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi il mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti — limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi — con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

Art. 6 - Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Art. 7 - Maggiorazione sulla retribuzione

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di compenso per la gratifica natalizia, per le ferie e per le festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione nella misura del 19 % da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 8 - Indennità di anzianità

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio che presta la sua opera per un solo datore di lavoro, a titolo di indennità di anzianità, una maggiorazione nella misura del 2 % da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 9 - Fornitura accessori

In deroga a quanto previsto dal comma 1° dell'art. 1 della presente Regolamentazione del lavoro a domicilio, per quanto riguarda i soli accessori occorrenti per la lavorazione, e per il solo caso che gli accessori stessi non siano, in tutto od in parte, forniti dal datore di lavoro, è lasciata facoltà alle parti di concordare, a titolo di rimborso spese ed in base ai prezzi correnti sulla piazza, una corresponsione a forfait o a piedi di lista.

Art. 10 - Norme generali

Per tutto quanto non è stato espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni dell'industria calzaturiera, sti-

pulato in data 31 maggio 1948, in quanto tali norme siano compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali (esclusa l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria) e le disposizioni relative alla Cassa Malattia.

Art. II - Decorrenza e durata della regolamentazione

La presente Regolamentazione del lavoro a domicilio per gli operai addetti all'industria calzaturiera avrà una validità di due anni, con decorrenza dal 1° maggio 1948, e si intenderà successivamente rinnovata per eguali periodi di tempo qualora non venga disdetta da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Federazione Italiana
Lavoratori Abbigliamento
(F.I.L.A.)

F.to: Remo Savio

Associazione Nazionale
Calzaturifici Italiani
(A.N.C.I.)

F.to: Carlo Forzinetti

Addì 3 luglio 1947, in Via Dogana n. 1 presso l'A. N. C. I.

tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A. N. C. I.) di Milano, Via Dogana n. 1

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F. I. L. A.)

Considerata la situazione contingente e alimentare attuale, dato atto che le parti non intendono pregiudicare le rispettive questioni di principio.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Le ditte che non hanno la mensa debbono corrispondere a ciascun dipendente, nei giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva ragguagliata a L. 30,— per ogni giornata di lavoro.

La indennità non sarà naturalmente reclamata dai dipendenti alle aziende presso le quali funzioni la mensa aziendale.

Le disposizioni del presente accordo non costituiscono modifica delle condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Eventuali migliori condizioni che venissero concordate fra le due superiori Confederazioni, verranno introdotte a completamento o sostituzione, dove occorra, del presente accordo.

Il presente accordo decorrerà dal 7 luglio 1947 e scadrà il 31 dicembre 1948. Qualora non venga data disdetta entro il 30 settembre 1948 per lettera raccomandata dall'una all'altra delle parti, l'accordo si intenderà tacitamente rinnovato per un altro anno.

LETTO, CONFERMATO, SOTTOSCRITTO.

Giovedì 3 luglio 1947, ore 23,20

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CALZATURIFICI ITALIANI
(A. N. C. I.)**

F.to Forzinetti

**FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI ABBIGLIAMENTO
(F. I. L. A.)**

F.to Remo Savio

NOTA ILLUSTRATIVA per il computo dell'indennità di anzianità

L'art. 44 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai addetti all'industria delle calzature detta le norme per la determinazione dell'indennità di anzianità per il caso di licenziamento ed alle norme stesse si riferiscono anche i successivi articoli 45 e 46 che provvedono per i casi di dimissioni o di morte dell'operaio.

Riteniamo opportuno chiarire le disposizioni contenute nell'art. 44, esponendo dettagliatamente, tenuti presenti i vari periodi in cui può compiersi il rapporto di lavoro dell'operaio, le norme da seguire per il computo dell'indennità di anzianità:

Primo periodo: per l'anzianità maturata a tutto il 31 dicembre 1940:

a) gli anni di anzianità vanno computati dal giorno dell'assunzione dell'operaio;

b) per i primi 12 anni competono 2 giorni (16 ore) di indennità per ogni anno di anzianità e successivamente 3 giorni (24 ore) di indennità per ogni anno di anzianità;

c) l'indennità di cui al punto b) deve essere conteggiata in base al 40% della retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Secondo periodo: per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1941 al 31 dicembre 1947:

a) gli anni di anzianità vanno computati dal giorno dell'assunzione dell'operaio;

b) nel caso che l'operaio sia stato assunto anteriormente al 1° gennaio 1941, l'indennità spettante per l'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1940 deve essere conteggiata conformemente alle norme di cui al precedente 1° periodo;

c) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1941 al 31 dicembre 1947 competono per il periodo compreso nei primi 12 anni, sempre da computarsi dal giorno dell'assunzione dell'operaio, 2 giorni (16 ore) di indennità per ogni anno di anzianità e per ogni anno di anzianità successiva al 12° anno, 3 giorni (24 ore) di indennità per ogni anno di anzianità;

d) l'indennità di cui ai punti b) e c) deve essere conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Terzo periodo: per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1948:

a) nel caso che l'operaio sia stato assunto anteriormente al 1° gennaio 1948, l'indennità spettante per l'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1947 deve essere conteggiata conformemente alle norme di cui ai precedenti 1° e 2° periodi;

b) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1948, gli anni di anzianità vanno computati a partire dal 1° gennaio 1948 per gli operai già alle dipendenze dell'azienda a quella data e dal giorno dell'assunzione per gli operai assunti successivamente al 1° gennaio 1948;

c) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1948 in poi competono:
5 giorni (40 ore) di indennità per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (56 ore) di indennità per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

9 giorni (72 ore) di indennità per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 18° anno compiuto;

11 giorni (88 ore) di indennità per ogni anno di anzianità oltre il 18° anno;

d) l'indennità di cui ai punti b) e c) deve essere conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per retribuzione normale di fatto s'intende il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, più gli incentivi ed i premi di produzione. Per i cottimisti dispone il penultimo comma dello stesso articolo 44.

A maggiore precisazione prospettiamo alcuni esempi, supponendo per tutti una retribuzione normale di fatto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro di L. 1.000 giornaliera, esempi che certamente varranno a risolvere tutti i casi che nella pratica si presenteranno.

PRIMO ESEMPIO

OPERAIO ASSUNTO IL 1° GENNAIO 1925 E LICENZIATO IL 31 DICEMBRE 1970

Primo periodo:

12 anni a 2 giorni = 24 giorni a L. 400 (40% della retr. giorn.) pari a L. 9.600,—
4 » » 3 » = 12 » » 400 » » » » » 4.800,—

Secondo periodo: 7 anni a 3 giorni = 21 giorni a L. 1000 pari a L. 21.000,—

Terzo periodo: 5 anni a 5 giorni = 25 giorni a L. 1000 pari a L. 25.000,—
7 » » 7 » = 49 » » » 1000 » » » 49.000,—
6 » » 9 » = 54 » » » 1000 » » » 54.000,—
5 » » 11 » = 55 » » » 1000 » » » 55.000,—

SECONDO ESEMPIO

OPERAIO ASSUNTO IL 1° GENNAIO 1934 E LICENZIATO IL 31 DICEMBRE 1970

Primo periodo:

7 anni a 2 giorni = 14 giorni a L. 400 (40% della retr. giorn.) pari a L. 5.600,—

Secondo periodo: 5 anni a 2 giorni = 10 giorni a L. 1000 pari a L. 10.000,—
2 » » 3 » = 6 » » » 1000 » » » 6.000,—

Terzo periodo: 5 anni a 5 giorni = 25 giorni a L. 1000 pari a L. 25.000,—
7 » » 7 » = 49 » » » 1000 » » » 49.000,—
6 » » 9 » = 54 » » » 1000 » » » 54.000,—
5 » » 11 » = 55 » » » 1000 » » » 55.000,—

TERZO ESEMPIO

OPERAIO ASSUNTO IL 1° GENNAIO 1944 E LICENZIATO IL 31 DICEMBRE 1970

Secondo periodo: 4 anni a 2 giorni = 8 giorni a L. 1000 pari a L. 8.000,—

Terzo periodo: 5 » » 5 » = 25 » » » 1000 » » » 25.000,—
7 » » 7 » = 49 » » » 1000 » » » 49.000,—
6 » » 9 » = 54 » » » 1000 » » » 54.000,—
5 » » 11 » = 55 » » » 1000 » » » 55.000,—

QUARTO ESEMPIO

OPERAIO ASSUNTO IL 1° GENNAIO 1950 E LICENZIATO IL 31 DICEMBRE 1970

Terzo periodo: 5 anni a 5 giorni = 25 giorni a L. 1000 pari a L. 25.000,—
7 » » 7 » = 49 » » » 1000 » » » 49.000,—
6 » » 9 » = 54 » » » 1000 » » » 54.000,—
3 » » 11 » = 33 » » » 1000 » » » 33.000,—

INDICE

Art. 1) — Assunzione - Documenti di lavoro - Residenza e domicilio	Pag. 2
» 2) — Assunzione e lavoro delle donne e dei fanciulli	» 2
» 3) — Visita medica	» 3
» 4) — Periodo di prova	» 3
» 5) — Classificazione degli operai	» 3
» 6) — Mansioni promiscue	» 11
» 7) — Mutamento temporaneo di mansioni	» 11
» 8) — Disciplina dell'apprendistato	» 11
» 9) — Istruzione professionale	» 13
» 10) — Orario di lavoro	» 13
» 11) — Inizio e fine del lavoro	» 13
» 12) — Disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato	» 14
» 13) — Sospensioni ed interruzioni di lavoro	» 14
» 14) — Recupero delle ore di lavoro perdute	» 14
» 15) — Riposo settimanale	» 15
» 16) — Giorni festivi e trattamento economico relativo	» 15
» 17) — Lavoro straord., notturno e festivo: maggiorazioni	» 16
» 18) — Lavoro a cottimo	» 17
» 19) — Corresponsione della retribuzione	» 18
» 20) — Donne adibite a mansioni maschili	» 19
» 21) — Indennità di zona malarica	» 19
» 22) — Gratifica natalizia	» 19
» 23) — Reclami sulla paga	» 19
» 24) — Ferie	» 20
» 25) — Congedo matrimoniale	» 21
» 26) — Trattamento di malattia ed infortunio	» 22
» 27) — Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	» 23
» 28) — Servizio militare	» 24
» 29) — Disciplina aziendale	» 24

Art. 30) — Commissioni interne e delegati d'impresa	Pag. 24
» 31) — Regolamento interno	» 25
» 32) — Permessi di entrata e di uscita	» 25
» 33) — Assenze	» 25
» 34) — Aspettative per cariche pubbliche e sindacali	» 25
» 35) — Permessi per cariche sindacali	» 25
» 36) — Visite d'inventario e di controllo	» 26
» 37) — Consegna e conservazione utensili e materiali	» 26
» 38) — Trattenute per risarcimento danni	» 26
» 39) — Igiene e sicurezza del lavoro	» 27
» 40) — Abiti di lavoro	» 27
» 41) — Trasferte	» 27
» 42) — Trasferimenti	» 28
» 43) — Preavviso di licenziamento o di dimissioni	» 28
» 44) — Indennità di anzianità in caso di licenziamento	» 29
» 45) — Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 30
» 46) — Indennità di anzianità in caso di morte	» 31
» 47) — Provvedimenti disciplinari	» 31
» 48) — Multe e sospensioni	» 31
» 49) — Licenziamento per mancanze	» 32
» 50) — Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda	» 33
» 51) — Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	» 33
» 52) — Lavoro a domicilio	» 34
» 53) — Certificato di lavoro	» 34
» 54) — Reclami e controversie	» 34
» 55) — Abrogazione dei precedenti contratti - Opzione - Condizioni di miglior favore	» 34
» 56) — Decorrenza e durata del contratto	» 34
Allegato n. 1 - Regolamentazione del lavoro a domicilio	» 37
Accordo mensa	» 43
Nota illustrativa per il computo dell'indennità di anzianità	» 44

STAMPATO IN MILANO COI
TIPI DELLA DITTA
ROZZA DI CORBELLÀ
VIA ARCIV. CALABIANA N. 9