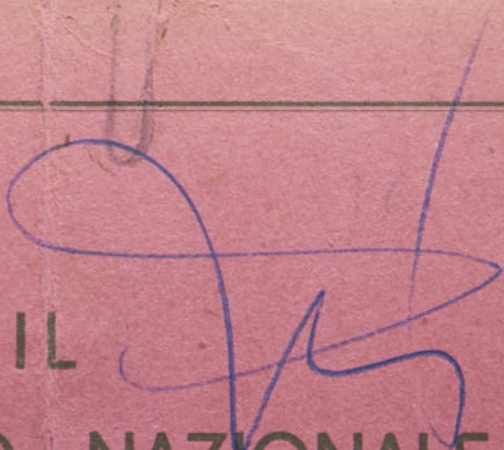


IL 
CONTRATTO NAZIONALE
NORMATIVO DI LAVORO

per i

Dipendenti degli Istituti Privati di Cura

stipulato il 27 settembre 1949

TESTO UFFICIALE ANNOTATO

edito in esclusiva dalla

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ISTITUTI PRIVATI DI CURA
d'intesa con la Federazione Nazionale degli Ospedalieri e la F.I.L.C.E.A.

MILANO - ROMA

1949

IL
CONTRATTO NAZIONALE
NORMATIVO DI LAVORO
per i
Dipendenti degli Istituti Privati di Cura

Norme transitorie e di attuazione
e
Regolamento sulle commissioni paritetiche
stipulati il 27 Settembre 1949

Testi ufficiali e note
dell'Avv. TOMMASO MARTUCCI



Edito in esclusiva della
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ISTITUTI PRIVATI DI CURA
di intesa con la Federazione Nazionale Ospedalieri, e la F.I.L.C.E.A.
MILANO - ROMA
1949

Tutti i diritti riservati ai sensi di legge,
all'Associazione Nazionale Istituti Pri-
vati di Cura.

AVVERTENZA

La adozione del presente Contratto Nazionale di Lavoro da parte di qualsiasi Istituto che non fosse ancora socio della Associazione Nazionale degli Istituti privati di cura stipulante, fa assumere l'obbligazione del pagamento alla Associazione degli stessi tributi versati dai soci per gli anni 1948-49.

COPIA DESTINATA AI LAVORATORI E NON CEDIBILE

Le copie [per i lavoratori] non timbrate e vistate dalla Associazione Nazionale degli Istituti privati di cura [e dalla Federazione Nazionale Ospedalieri] si intendono non autentiche e contraffatte.



PREMESSA

ALL'AVV. TOMMASO MARTUCCI

Milano

Egregio Avvocato,

Nel ritornarle le bozze del nuovo Contratto di Lavoro, dovrei ripeterle la consueta frase che nessuno può pretendere a perfezione, che l'accordo di oggi è un punto di partenza e non di arrivo ecc. Verità in fondo sacrosanta che ribadisce come il mondo abbia camminato e cammini, che la modestia con cui consideriamo l'opera compiuta non vuol dire non si sia fatto ogni sforzo per il meglio, che ogni accordo va considerato nel suo tutto più che nei particolari e valutato nelle condizioni di tempo e di clima in cui è stato raggiunto. Sarebbe anche una giusta difesa contro le facili critiche di chi ha voluto essere assente.

Ma io tengo invece a dire che sotto un certo aspetto - sociale e sindacale - a differenza di altri Contratti di Lavoro, il nostro rappresenta anche un punto di arrivo.

Perchè, misurando le distanze da cui si è partiti, gli ostacoli ed i preconcetti superati, bisogna concludere che tutti quelli che hanno discusso e firmato hanno ragionato con la testa, con il cuore e non con la tessera: quasi che un sentimento avesse accomunato tutti per e contro il dolore di tanti altri fratelli. E di questo è doveroso che il primo riconoscimento vada ai lavoratori, a quelli cioè che noi dirigenti delle case di cura abbiamo tutti i giorni gomito a gomito e che, con termine meno giuridico ma più esatto, preferiamo chiamare collaboratori.

Vorrei che da questa spontanea comprensione dei reciproci doveri e diritti venisse permeata e facilitata ogni trattativa alla periferia, malgrado le difficoltà di una crisi economica generale che si profila per la nostra categoria. Ma ancor più vorrei che la nostra categoria, organicamente unita e conscia delle proprie finalità, venisse socialmente e giuridicamente meglio valutata e cioè con criteri odierni di assistenza sociale e non con quelli medioevali di ospitalità interessata.

Grato a lei per la particolare passione e preziosa competenza che ha portato a questa lunga fatica ed a tutti gli altri per la loro meritoria collaborazione, cordialmente la saluto.

suo

Prof. UGO TREVISAN

Milano, 21 novembre 1949.

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO per i Dipendenti degli Istituti Privati di Cura

L'anno 1949 il 27 Settembre in Roma,

tra

*la Associazione Nazionale degli Istituti Privati di Cura, rappresentata dal suo Presidente Dott. Prof. Ugo Trevisan, e dai fiduciari regionali e provinciali signori Dott. Prof. On. Mario Cera-
volò, Dott. Bruno Cappello, Enrico Rossi, Rag. Antonio Fossati,
Dott. Francesco Lucini, Dott. Rino Beni, Dott. Giovanni Ber-
nardi, Dott. Giov. Batt. Contardo, Prof. Domenico Biolato, Dott.
Ambrogio Gallotti, Rag. Aldo Ponti, Prof. Alfredo Cucchia, Dott.
Angelo Fortunato, Rag. Vincenzo Siniscalchi, Dott. Pasquale De
Rosa, Prof. Michele Molteni, Prof. Giovanni Capitolo, Dott.
Walter Melocchi, Demetrio Nobile, Prof. Carmine D'Amico, as-
sistiti dall'avv. Tommaso Martucci;*

e la

*Federazione Nazionale Ospedalieri, rappresentata dal suo Se-
gretario Nazionale Rag. Enzo Silici, dai Vicesegretari Emilio
Lanzetta, Francesco Causa, Luigi Bandini, Tommaso Reali e dal
Consigliere Enrico De Lellis;*

e la

*Federazione Italiana Lavoratori Commercio ed aggregati rap-
presentata dal suo Segretario Nazionale responsabile Do'tor
Guglielmo Rizzo e dal Rag. Giulio Belli, Segretario Nazionale;*

entrambe assistite dal Prof. Corrado Antiochia anche in rappresentanza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro:

si è stipulato il seguente Contratto Nazionale Collettivo che regola i rapporti di lavoro fra tutti gli Istituti privati di cura ed il personale da essi dipendente:

CLASSIFICAZIONE DEGLI ISTITUTI

ART. 1

Gli Istituti Privati di Cura della Repubblica vengono suddivisi, agli effetti del presente Contratto, nelle seguenti categorie: (1)

- 1^a) Sanatori e Case di Cura per malattie polmonari;
- 2^a) Case di Cura per malattie tubercolari extra polmonari (osse, glandolari, chirurgiche);
- 3^a) Case di Cura generiche e policliniche (chirurgiche, mediche, fisioterapiche, per malattie nervose);
- 4^a) Case di Cura per alienati;
- 5^a) Case di riposo, di convalescenza, Preventori, Colonie climatiche, Case di cure naturali, dietetiche ecc. (2).

CATEGORIE E QUALIFICHE DEL PERSONALE

ART. 2

Fatta esclusione per i dipendenti che avendo funzioni di dirigenza effettiva ed essendo muniti di procura (3) si intendono rappre-

(1) La classificazione è stata stabilita per distribuire più equamente gli oneri contrattuali alle varie specie di Istituti, effettivamente differenziati per attrezzatura, destinazione e frequenza ricettiva.

(2) In questa categoria dovrebbero intendersi compresi anche gli Istituti o cosiddetti Alberghi Idrotermali (vedi ad es. quelli di Abano) che sono più affini agli Istituti di Cura, anziché agli Alberghi e all'Industria da cui sono invece rappresentati.

(3) I dirigenti di azienda non potevano essere regolati da questo contratto perchè praticamente rappresentati da altra Associazione Sindacale. Sulla definizione della loro figura di lavoratori la giurisprudenza si è chiaramente espressa varie volte (vedi ad es. sent. 4.2.46. Massim. giur. lav. 1947 pag. 59), ed in modo che essi non sono da confondersi nè con gli impiegati di 1. categoria con funzioni direttive, nè con i dirigenti sanitari. Per essere dirigente d'azienda l'impiegato deve avere particolari poteri di autonomia, di iniziativa e di rappresentanza del datore di lavoro, tali da sostituirgli e da investire direttamente e indirettamente l'intero complesso aziendale giuridico - economico, tecnico ed amministrativo.

sentati dalla Confederazione dei Dirigenti di Aziende, il personale viene suddiviso nelle seguenti categorie e qualifiche: (4)

PERSONALE IMPIEGATIZIO

1^a Categoria (Direttivo)

- Direttore sanitario, Primario, Vice Direttore sanitario, Medici, Medici aiuto ed assistenti, anche con mansioni di guardia, purchè abbiano vincoli di dipendenza e siano tenuti all'osservanza dell'orario (5);
- Direttore amministrativo, che abbia la direzione dell'Istituto sotto le direttive del datore di lavoro e che abbia alle dipendenze impiegati di 2^a categoria;
- Personale addetto a gabinetti di analisi chimiche, microscopiche e radiologiche, od a gabinetti per cure radioterapiche, fornito di laurea specifica.

2^a Categoria (Concetto)

- Economo che sovrintende, negli uffici e nei reparti amministrativi e funzionali dell'Istituto, all'applicazione delle direttive della direzione o del datore di lavoro;
- Capo ufficio o di servizi tecnici ed amministrativi che abbia almeno tre impiegati alle proprie dipendenze;
- Capo contabile;
- Capo del personale;
- Cassiere principale (che abbia alle dipendenze altri cassieri);
- Altri impiegati di concetto (contabile, corrispondente, ecc.);
- Personale tecnico addetto ai gabinetti di cui sopra, munito di diploma di scuola media superiore specifica.

(4) La nuova classificazione del personale rispetto al C. N. precedente, trova la fonte principale nell'art. 2095 del C. C. Quella del personale impiegatizio è stata rettificata alla stregua della legge sull'impiego privato 18 Marzo 1926 N° 562 e dei più recenti contratti nazionali, suddividendo il personale stesso in direttivo, di concetto e di ordine, e rendendo possibile così, una precisa differenziazione tra personale impiegatizio e personale non impiegatizio, fondamentale ai fini del diverso trattamento previsto dalla legislazione sociale e del lavoro. Nel personale non impiegatizio è stato classificato quello ausiliario di 4^a categoria che nel vecchio contratto veniva erroneamente chiamata C, ed al quale, se in servizio, sono tuttavia stati conservati gli eventuali diritti acquisiti col C. N. 1937 (vedi art. 5 Norme di attuazione).

(5) La dizione è superflua, ma intende ricordare che il C. N. regola soltanto i rapporti dei medici impiegati e cioè dipendenti e non di quelli che collaborano solo da liberi professionisti nei servizi sanitari dell'Istituto. Vedi art. 54 e seguenti del C. N. e particolarmente il cpv. dell'art. 68.

3ª Categoria (Ordine)

- Cassiere comune;
- Contabile d'ordine;
- Personale addetto alla cassa o registratori di cassa;
- Stenodattilografo;
- Dattilografo anche se incaricato alla stesura della comune corrispondenza non concettuale;
- Altri impiegati d'ordine.

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

4ª Categoria (Ausiliario)

- Infermiera diplomata;
- Ostetrica;
- Personale tecnico specializzato addetto a gabinetti di analisi chimiche, microscopiche e radioscopiche ed a gabinetti per cure radioterapiche, sfornito di titolo professionale specifico (6).

5ª Categoria

- Capo infermiere;
- Infermiere patentato o generico;
- Infermiere manicomiale (art. 22 R. D. L. 16 Agosto 1909 n. 615);
- Sorvegliante manicomiale (art. 22 - id.);
- Massaggiatore;
- Disinfettatore;
- Capo cuoco (che abbia alle dipendenze altri cuochi qualificati o specializzati);
- Capo cameriere (che abbia alle dipendenze altri camerieri);
- Guardarobiera.

6ª Categoria

- Cuoco;
- Cuoco capo partita;
- Aiuto cuoco;
- Garzone di cucina;
- Dispensiere di magazzino;

(6) Questa specie di dipendenti è stata suddivisa a seconda dei titoli di studio nelle prime due categorie impiegatizie, classificando nella 4ª quelli che ne siano sprovvisti ma che tuttavia collaborino tecnicamente con i primi.

- Cameriere di sala, di stanza, del personale;
- Cameriere domestico;
- Inserviente;
- Portantino;
- Facchino ai piani;
- Portiere;
- Guardia notturna;
- Usciere;
- Fattorino;
- Giardiniere;
- Conduttore di caldaia patentato;
- Aiuto conduttore di caldaia;
- Autista;
- Barbiere e parrucchiere;
- Bagnino;
- Rammendatrice;
- Personale addetto a servizi vari con mansioni promiscue utilizzato secondo le necessità, o a servizi fissi di aiuto.

7ª Categoria

- Idraulico;
- Meccanico;
- Eletttricista;
- Pittore;
- Falegname;
- Muratore;
- Lavandaia;
- Stiratrice;
- Cucitrice.

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti della stessa qualifica anche se di categoria inferiore.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

ART. 3

L'assunzione del personale verrà effettuata in conformità delle vigenti norme di legge e regolamenti in materia (7).

(7) Il collocamento del personale è ora regolato dalla legge 29 Aprile 1949 N° 264 relativa ai «Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati». Gli art. 7 e seguenti del titolo 2° contengono le norme relative.

Per la libertà di assunzione e per la richiesta nominativa la dizione di que-

Pertanto per il personale specializzato e per quello che abbia comunque contatti con i degenti o ricoverati, data la sua particolare destinazione, il datore di lavoro ha facoltà di scelta e libertà di assunzione, facendone comunicazione all'Ufficio di Collocamento ed alla Commissione di qualifica, ove sia stata costituita (8).

ART. 4

La limitazione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge in vigore, ivi comprese quelle che si riferiscono particolarmente al personale degli Istituti Privati di Cura (9).

ART. 5

L'assunzione in servizio dovrà risultare da atto scritto per tutto il personale (10). Il datore di lavoro comunicherà comunque al personale la data di inizio del servizio, la durata del periodo di prova, la categoria e la qualifica cui è assegnato ed il relativo trattamento economico.

ART. 6

All'atto dell'assunzione il personale è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

1° Libretto di lavoro (11);

sto articolo e la precisazione contenuta nell'art. 6 delle Norme di attuazione si riferiscono all'art. 11 lettera b) e dell'art. 14 della legge citata.

Per la assunzione degli invalidi e orfani di guerra, capi di famiglia numerosa, reduci, partigiani e profughi, mutilati ed invalidi del lavoro vigono particolari norme di legge, Il D. 15 Aprile 1948 N° 538 disciplina l'avviamento al lavoro dei lavoratori guariti da affezioni tubercolari, stabilendone l'obbligo di assunzione per le case di cura sanatoriali nella misura del 10% del personale di ruolo e non di ruolo in servizio.

(8) Vedi art. 8.

(9) Vedi legge 26.4.1934 N° 1720, contenente norme sulla tutela delle donne e dei fanciulli, e le tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata la occupazione di essi, e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione con le cautele e le condizioni necessarie.

(10) Norma integrativa di quella prevista all'art. 13 per il periodo di prova. La utilità dell'atto scritto si rivela soprattutto nelle assunzioni a tempo determinato (art. 2097 C. C.).

(11) La legge 10 Gennaio 1935 N° 112 che lo ha istituito è ancora vigente e la legge 29 Aprile 1949 N° 264 sul collocamento ne ha implicitamente confermato l'uso e l'obbligatorietà. Sono esenti dalla tenuta del libretto la moglie, i parenti ed affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro con lui conviventi, nonché i dirigenti.

Il datore di lavoro è tenuto ad apporvi determinate annotazioni.

2° Tessere e libretti delle assicurazioni sociali (12) e malattie (13), in quanto ne sia provvisto;

3° Carta di identità o documento equipollente;

4° Certificato penale generale, in data non anteriore a tre mesi;

5° Diploma o certificato di abilitazione o autorizzazione, quando la sua classifica lo richieda (14);

6° Certificati di servizio prestato precedentemente, ove ne sia provvisto;

7° Certificato dell'Ufficiale Sanitario Comunale, da cui risulti che non è affetto da malattie contagiose, per il personale che debba essere addetto alla preparazione o manipolazione di vivande e bevande (15);

8° Certificato di sana costituzione fisica.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza o dimora, ove non conviva nell'Istituto, ed a notificare i successivi mutamenti ed a consegnare, se capo famiglia, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni (16).

ART. 7

Il datore di lavoro ha facoltà di constatare preventivamente, e cioè prima della assunzione in servizio, lo stato di salute del lavora-

(12) Le 4 forme di assicurazione sociale; invalidità, vecchiaia; disoccupazione, tubercolosi, nuzialità e natalità sono regolate dalla legge 5.4.36 N° 1155, dalla legge 6.7.1939 N° 1272 nonchè dagli articoli 2114/17 del C. C., tutte gestite dall'I.N.P.S. Il contributo ordinario relativo è a totale carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.L.L. 2.4.1946 N° 142 consistente nell'applicazione delle note marche sulla tessera. Quelli integrativi, anche essi a carico del datore di lavoro e fissate in percentuali sulle retribuzioni, sono stati istituiti con il D.L.L.I. 8.1945 N° 693 per la invalidità e vecchiaia, con il D.L.L. 31.8.1945 N° 579 per la disoccupazione e con il D.L.L. 9.11.1945 N° 579 per la tbc. e modificati nella misura con successive disposizioni legislative. Il contributo di solidarietà sociale è stato istituito col D.L.P. 29.7.1947 N° 389. Esso è a carico parzialmente anche dei lavoratori.

(13) Vedi nota all'art. 37.

(14) E' necessario; soprattutto quando è condizione stabilita dalla legge per esercitare una determinata attività (infermieri, ostetriche, autisti, conduttori caldaia ecc.).

(15) E' richiesto dall'art. 247 del T.U. delle leggi sanitarie.

(16) E' noto come gli assegni familiari debbono essere pagati dal datore di lavoro per conto dell'I.N.P.S. ai propri dipendenti che siano capi di famiglia ed equiparati. La relativa disciplina legislativa vigente è contenuta in leggi e decreti vari data la complessità della materia e cioè nel R. D. L. 17.6.1937 N° 1048 convertito nella legge 25.10.1938 N° 2233; nel R. D. 21.7.1937 N° 1239, L. 6.8.1940 N° 1278, nel D.L.L. 9.11.1944 N° 307, D.L.L.I. 8.1945 N° 692, D.L.L.I. 8.1945 N° 697, e D.L.L.I. 8.1945 N° 718; nel R.D. 20.5.1946 N° 359, D.L.P. 16.946 N° 479, e nel D.L.P. 6.5.1947 N° 563.

tore. Il lavoratore, ogni sei mesi, è tenuto, occorrendo, a sottoporsi a visita medica per l'accertamento del proprio stato di salute (17).

COMMISSIONE DI QUALIFICA

ART. 8

Nelle Province e nelle zone periferiche sarà costituita una Commissione paritetica di qualifica, come da regolamento a parte, cui è affidato il censimento, la attribuzione e la conferma di qualifica di tutto il personale, nonchè l'istituzione e l'aggiornamento dello schedario anagrafico relativo. L'iscrizione del personale all'Ufficio di Collocamento dovrà essere effettuata a mezzo del relativo certificato rilasciato dalla Commissione, in base alle risultanze di esso (18).

APPRENDISTATO

ART. 9

L'apprendistato è regolato dalle norme di legge vigenti (19). Esso ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorre un certo tirocinio.

Esso è ammesso solo per le mansioni del personale qualificato di 3ª categoria, per quanto concerne il personale impiegatizio, e di 5ª e 6ª categoria per quello non impiegatizio.

Il numero degli apprendisti negli Accordi Economici periferici sarà stabilito in base alla importanza ed alla categoria degli Istituti ed al numero dei dipendenti qualificati che vi prestano servizio. Comunque non vi può essere apprendista se non vi è almeno un dipendente di qualifica corrispondente.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di curare e far curare dai propri dipendenti l'addestramento pratico degli apprendisti. L'apprendista deve avere la possibilità di un rapido addestramento e non deve svolgere servizi diversi da quelli attinenti alle mansioni per cui è stato assunto.

(17) Per le donne ed i fanciulli la visita medica preventiva è obbligatoria (L. 26-4-1934 N. 653; D.M. 4-5-1936).

(18) Norme concordate anche per stabilire un rapporto di collaborazione tra Ufficio di Collocamento ed organizzazioni sindacali ai fini della selezione del personale di categoria. Vedi art. 25 lettera a) della citata legge sul Collocamento.

(19) Vedi gli art. 2130 e seguenti dal C. C. sul tirocinio, e R.D.L. 21.9.1938 N.º 9102. - L'apprendistato non era regolato dal precedente contratto 1937.

ART. 10

Nei limiti anzidetti, l'assunzione di apprendisti può avvenire direttamente. Avranno diritto di precedenza i diplomati delle Scuole Professionali di categoria, o dei Corsi di Istruzione Professionale specifica (20). Non possono essere assunti coloro che non abbiano compiuto il 16° anno di età e non presentino il certificato di proscioglimento dall'obbligo di istruzione elementare, a norma di legge, nè quelli che abbiano compiuto il 21° anno di età, a meno che non provengano dal servizio militare di leva, nel qual caso il limite massimo di età è consentito fino al 23° anno compiuto.

ART. 11

La durata massima dell'apprendistato, anche nella ipotesi che sia effettuato alle dipendenze di differenti Istituti, non potrà superare un anno e mezzo per coloro che abbiano dai 16 ai 18 anni compiuti e di un anno per coloro che abbiano dai 18 ai 21 anno compiuti. Per coloro che abbiano oltrepassato tale età e fino al 23° anno compiuto, l'apprendistato non potrà superare i 6 mesi.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri Istituti, sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto, purchè il tirocinio riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa, fra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ai 3 anni.

Ultimato il periodo di apprendistato, al dipendente verrà attribuita la qualifica per la quale ha svolto il tirocinio, secondo la gerarchia delle qualifiche stesse.

ART. 12

L'apprendista si presume assunto in prova per un periodo di tre mesi se destinato a mansioni impiegatizie e di sessanta giorni se destinato a mansioni non impiegatizie e ciò dalla data del primo giorno di servizio (21).

E' reciproco il diritto della risoluzione del rapporto senza preavviso ed indennità di sorta durante tale periodo, allo scadere del quale se non vi sia stata disdetta l'apprendista si intenderà confermato in servizio.

(20) Vedi R. D. L. 21.5.1938 N.º 138 e art. 2132 C. C. - Diversa cosa sono i corsi di addestramento, quelli per i disoccupati, e quelli aziendali di riqualificazione previsti negli art. 45 e seguenti dalla nuova legge sul collocamento.

(21) La norma fa eccezione a quella stabilita dall'art. 13 cpv. - Nella assunzione dell'apprendista non occorre fissare il periodo di prova, pur essendo oltrechè necessario (art. 5), utile l'atto scritto anche per evitare eventuali pretese di qualificazione.

Agli apprendisti, in caso di licenziamento e per le ferie, dopo un anno di ininterrotto servizio, se destinato a mansioni impiegate, è dovuta la metà del relativo trattamento previsto per il personale di 3ª categoria e di cui all'art. 2; se destinati a mansioni non impiegate, la metà del trattamento previsto per il personale di 5ª o 6ª categoria di cui all'art. 2.

Per il resto essi hanno gli stessi diritti e doveri di carattere normativo previsti per il personale alla cui categoria e qualifica sono destinati, fatte salve le eccezioni specificatamente previste nel presente contratto.

Nei contratti economici integrativi, il minimo di stipendio o di salario da garantirsi all'apprendista assunto dal 16° sino al 18° anno compiuto, non potrà essere inferiore per il primo anno a 6/10 del minimo contrattuale previsto per la qualifica alla quale verrebbe assegnato e per i sei mesi successivi, non inferiore ai 7/10.

Per quelli assunti dal 18° al 21° anno di età, non potrà essere inferiore per i primi 6 mesi a 3/4 e per i successivi 6 mesi ad 8/10. Per coloro che vengono assunti dopo il 21° anno di età, non potrà essere inferiore ai 9/10.

PERIODO DI PROVA

ART. 13

La durata del periodo di prova, per il personale impiegatizio, non potrà superare i tre mesi (22). Per il personale non impiegatizio di 4ª categoria non potrà superare i due mesi, per quello di 5ª categoria i 45 giorni, di 6ª categoria i 30 giorni e di 7ª categoria i 15 giorni (due settimane).

Il periodo di prova dovrà risultare da atto scritto per tutto il personale qualificato. Durante il periodo di prova, la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito negli Accordi Economici periferici, per la categoria e qualifica cui il lavoratore viene assegnato.

ART. 14

Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà confermato in servizio se, nè da una parte nè dall'altra, non si sia data regolare disdetta per iscritto.

La risoluzione del rapporto di lavoro, durante il periodo di pro-

(22) Vedi art. 2096 del C.C.

va, potrà avvenire in qualunque momento, senza preavviso od indennità da entrambe le parti,

Il periodo di prova, in caso di conferma in servizio, sarà computato agli effetti della anzianità.

ORARIO DI LAVORO

ART. 15

Per il personale impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali (23). Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

La limitazione anzidetta non si applica agli impiegati che, secondo le disposizioni di legge, sono esenti da tale limitazione e cioè a coloro che abbiano la diretta responsabilità dell'andamento dell'Istituto o dei servizi o di reparti di esso, come direttori, sanitari e non, capi ufficio, capi reparto e non, economi, segretari di amministrazione ecc. (24) o che possono essere equiparati come mansioni agli impiegati di albergo esenti dalla limitazione (25).

La durata del lavoro anzidetto lascia salva l'eventuale consuetudine di non prestare servizio il pomeriggio del sabato.

ART. 16

Per il personale di 4ª categoria e per quello di cat. 5ª e 6ª, l'orario normale di lavoro è di 10 ore giornaliere o 60 settimanali (26). Da tale orario resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti. Tuttavia l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere o 54 settimanali per gli infermieri comunque classificati come tali, che prestano servizio negli Istituti non stagionali delle prime quattro categorie dell'art. 1 e che abbiano più di 25 letti (27).

ART. 17

Per il personale di 7ª categoria e per quello addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei

(23) Vedi R. D. L. 15-3-1923 N° 692 e relativo al Regolamento approvato con R. D. 10-9-1923 N° 1955.

(24) Vedi art. 3 del citato Regolamento N° 19.

(25) Vedi Tabella sul lavoro discontinuo R. D. 14-2-1929 N° 221/857.

(26) Vedi N° 13 tabella approvato con R.D. 6-12-1923 N° 2657.

(27) E' un'innovazione limitativa rispetto al precedente contratto che è stata concordata dopo laboriose trattative. Tuttavia gli infermieri degli Istituti di 5ª categoria, quelli di tutti gli Istituti stagionali, e quelli degli Istituti di qualunque categoria che abbiano meno di 26 letti sono tenuti all'orario normale di 10 ore giornaliere o 60 settimanali.

manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive e diffuse, (28) l'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali. Da tale orario resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 18

Il lavoro effettuato oltre i limiti di orario stabiliti nei precedenti articoli per le diverse categorie di personale e di Istituti, dovrà considerarsi straordinario (29) e come tale dovrà essere retribuito con una maggiorazione su tutta la retribuzione (stipendio o salario e contingenza od altro elemento mobile) computato ad ore, del 25% per il lavoro straordinario diurno e del 45% per il lavoro straordinario effettuato durante la notte, oltre i turni normali, o nei giorni di riposo o nelle festività di cui all'ultimo capoverso dell'art. 24.

Si considerano notturne quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino, ma non potrà essere considerato lavoro straordinario quello svolto durante la notte in osservanza di regolari turni di lavoro ordinario. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

L'orario prestato dai medici oltre i turni normali di guardia, se non immediatamente successivo ad essi, è compensabile forfetariamente.

Per i dipendenti retribuiti in tutto od in parte a percentuale, il maggior compenso per tale lavoro è costituito dalla percentuale stessa.

Negli Istituti a carattere stagionale, il limite di protrazione del lavoro straordinario settimanale è superabile entro i periodi massimi consentiti dalle norme di legge vigenti (30).

ART. 19

Nessun dipendente potrà rifiutarsi di compiere, su richiesta del datore di lavoro, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di legittimo impedimento.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere richieste o autorizzate dal datore di lavoro e saranno, a cura di esso, cronologicamente annotate su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e sul

(28) In verità anche il personale di 7° categoria ai sensi del comma 13 della citata tabella è considerato addetto a lavoro discontinuo. Ma la limitazione ad 8 ore era stabilita nel precedente contratto data la affinità di tale personale operaio specializzato con quelle di altri settori produttivi, ed è stata mantenuta.

(29) Vedi art. 5 del citato R.D.L. 15-3-1923 n. 692.

(30) Vedi art. 9 del Regolamento n. 1955.

quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami per omissioni o mancato pagamento (30 bis).

La liquidazione del compenso del lavoro straordinario sarà effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui è stato prestato ed ogni eventuale reclamo, in caso di mancato pagamento, dovrà essere presentato al datore di lavoro dal lavoratore, entro tale termine, a pena di decadenza. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario e per quant'altro a ciò inerente.

ART. 20

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni o periodi di minor lavoro, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e sia richiesto ed effettuato entro il mese successivo per gli Istituti a carattere continuativo, ed entro i tre mesi per gli Istituti a carattere stagionale (31).

RIPOSO SETTIMANALE

ART. 21

Tutto il personale, compresi gli apprendisti, godrà di un riposo settimanale di 24 ore consecutive, oltre le ore di riposo quotidiano normale, ai sensi di legge (32). Per il personale impiegatizio, per quanto possibile, tale riposo dovrà essere effettuato di domenica. Comunque per il lavoro domenicale e per quello effettuato in giornate festive non previste dal presente contratto, non competerà alcuna maggiorazione di lavoro straordinario, trattandosi di lavoro normale.

TURNI E TABELLE

ART. 22

Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro, i turni di servizio

(30 bis) Il registro del lavoro straordinario non va confuso col Libro paga che insieme al Libro matricola è obbligatorio ai sensi del R.D. 17-8-1935 n. 1765 e R.D. 25-1-1937 n. 200. Vedi anche ultima parte art. 12 del Regolamento n. 1955 per le annotazioni obbligatorie del lavoro straordinario sul libro paga.

(31) Vedi art. 5 ultima parte del citato Regolamento n. 1955.

(32) Vedi art. 5 n. 4 legge 22-2-1934 n. 370.

diurno e notturno ed il riposo settimanale, saranno disposti dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti, come per taluni di essi, secondo le esigenze degli Istituti.

Le consumazioni dei pasti per i conviventi si verificheranno all'infuori dell'orario di servizio e nelle ore fissate, secondo i turni di ogni singolo Istituto ed i dipendenti sono tenuti ad osservarle.

Le tabelle relative all'orario di lavoro, ai turni di servizio ed a quelli di riposo settimanale (33) saranno fissate a discrezione e criterio della direzione degli Istituti ed esposte visibilmente a tutto il personale,

ART. 23

Per quant'altro non espressamente regolato nei quattro titoli precedenti, si fa espresso richiamo alle norme di legge e di regolamento in materia.

FESTIVITA' NAZIONALI

ART. 24

Nelle festività nazionali previste dalla legge, il personale avrà diritto al trattamento in essa stabilito (34).

I giorni di Capo d'Anno, del Santo Natale, di Ferragosto e del Patrono della città sono da considerarsi festivi. I dipendenti che lavorano in detti giorni avranno diritto alla maggiorazione prevista nell'art. 18 (35).

FERIE ANNUALI

ART. 25

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso lo stesso Istituto, il personale assunto a tempo indeterminato, matura il diritto di godi-

(33) Vedi art. 12 del Regolamento n. 1955.

(34) La legge 27-5-1949 n. 260 sulle festività, all'art. 5, esprimendosi infellicemente, stabilisce con evidente sperequazione che il personale retribuito in misura fissa (come quello disciplinato dal presente contratto) e non in rapporto alle ore di lavoro (sistema retributivo per gli operai dell'industria), se è stipendiato e cioè impiegatizio e lavora in dette festività, non dovrebbe percepire null'altro che la retribuzione normale corrispostagli; se è invece salariato dovrebbe essere compensato a parte con le ore effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo. E' da consigliarsi però, in questa sede, che siccome *tutto* il personale della categoria, impiegatizio e non, è pagato per tutti i trenta giorni del mese (art. 76) il trattamento, nel caso di prestazione di servizio nelle festività nazionali debba equamente essere uguale per tutti. La maggiorazione per il lavoro festivo dovrà cioè essere corrisposta sia che si tratti di personale impiegatizio sia che si tratti di personale non impiegatizio. Nulla però è dovuto a qualsiasi dipendente che non lavori in tali giornate.

(35) Le festività infrasettimanali previste dall'art. 2 della citata legge 27-5-

mento di un periodo di ferie (36) nella seguente misura, a seconda della anzianità di servizio nello stesso Istituto:

Personale impiegatizio:

anzianità da 1 a 5 anni compiuti, giorni 15; da oltre 5 anni compiuti a 15 anni, giorni 20; da oltre 15 anni compiuti a 25 anni, giorni 25; oltre i 25 anni compiuti, giorni 30.

Personale non impiegatizio cat. 4^a (37):

anzianità da 1 a 10 anni compiuti giorni 15; da oltre 10 anni compiuti a 20 anni, giorni 20; oltre i 20 anni compiuti, giorni 25.

Personale non impiegatizio cat. 5^a, 6^a e 7^a (38):

anzianità da 1 a 6 anni compiuti, giorni 12; da oltre 6 anni compiuti a 15 anni, giorni 15; da oltre 15 anni compiuti a 20 anni, giorni 21; oltre i 20 anni compiuti, giorni 25.

ART. 26

Il periodo delle ferie è stabilito dal datore di lavoro in relazione alle esigenze dell'Istituto e possibilmente dal maggio all'ottobre.

Le ferie non potranno essere frazionate in periodi inferiori a 5 giorni per i dipendenti che ne abbiano diritto a 12, salvo speciali accordi fra datore di lavoro e dipendente. Il turno delle ferie non potrà avere inizio in giorni di riposo, ma nel relativo periodo sono compresi i giorni festivi qualsiasi essi siano.

Il personale che resta nell'Istituto è tenuto a sostituire nel lavoro l'assente, senza diritto a compensi particolari e senza pregiudizio per l'orario di lavoro e per i giorni di riposo settimanale (38 bis).

ART. 27

Il personale non potrà rinunciare alle ferie ed il mancato godimento di esse non è risarcibile in denaro, se non è dovuto a fatto e colpa del datore di lavoro.

1949 n. 260 non interessano sotto il profilo dei rapporti con i dipendenti la categoria degli Istituti privati di cura, i quali sono tenuti a considerare retributivamente festive solo quelle contemplate nel presente comma. Quando i dipendenti lavorino in dette festività, coerentemente al concetto che essi sono retribuiti per tutti i trenta giorni del mese, essi hanno diritto per le ore di servizio effettivamente prestate alla sola maggiorazione per il lavoro festivo che è del 45%. Vedi anche art. 21.

(36) Vedi art. 2109 cpv. C.C., ed art. 36 della Costituzione.

(37) Il periodo delle ferie per questa categoria di personale è stato differenziato da quello per il personale impiegatizio, nel migliorarlo per entrambi.

(38) Anche nei confronti di queste categorie di personale il periodo di ferie è stato aumentato rispetto a quello previsto dal precedente contratto, in un certo senso codificando quanto era già praticamente in atto in molte provincie.

(38 bis) Vedi art. 48.

Anche per le ferie dovrà essere istituito un apposito registro, con le stesse modalità, garanzie e destinazioni di quello previsto per il lavoro straordinario (39).

ART. 28

Per speciali esigenze di servizio, a criterio della direzione dell'Istituto, il personale in ferie potrà essere richiamato prima del termine di scadenza di esse, fermo restando per esso il diritto a completarle in epoca successiva. In tal caso, competerà al dipendente il rimborso delle spese vive incontrate a causa della interruzione e semprechè dimostri di averle effettivamente sostenute.

ART. 29

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro o di regolari dimissioni ai sensi dell'art. 81, il personale assunto a tempo indeterminato che abbia compiuto il primo anno di servizio e che non abbia ancora fruito del riposo annuale avrà diritto per le frazioni di anno successive al primo, ad un indennizzo pari alla retribuzione (stipendio o salario e contingenza) dei giorni di ferie maturati per l'anno decorso, più i dodicesimi per il periodo di servizio prestato fino al momento della risoluzione del rapporto.

Entro tali limiti, il personale avrà diritto alla indennità sostitutiva delle ferie, anche se il licenziamento è avvenuto per motivi disciplinari che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, fosse originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, il prestatore d'opera non avrà diritto ad alcun godimento delle medesime (40).

SERVIZIO DI LEVA

ART. 30

In caso di chiamata alle armi per assolvere agli obblighi di leva, ai fini della conservazione del posto, si fa riferimento alle leggi vigenti al momento della chiamata (41).

(39) Vedi art. 19. La istituzione dei due registri deve essere ritenuta necessaria da parte degli Istituti se vorranno avere maggiori possibilità di difesa nella ipotesi di richieste postume per ferie e per lavoro straordinario da parte dei dipendenti che abbiano invece fruito delle prime o non abbiano effettuato il secondo o che per esso siano stati regolarmente pagati.

(40) E naturalmente neppure alla indennità sostitutiva di esse.

(41) Vedi D.L.P. 13-9-1946 n. 303 che, a differenza di quanto avveniva per il passato, ha stabilito che la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende, ma non risolve il rapporto di lavoro. Per il trattamento

Il lavoratore avrà diritto, se la legge lo contempra, alla conservazione del posto per il periodo da essa previsto, con una tolleranza dal congedo o dall'invio in licenza illimitata, di giorni 30.

Ove egli non si ponga a disposizione del datore di lavoro o non rassegni regolari dimissioni entro tale termine, il rapporto si intende risolto di pieno diritto, con le conseguenze di cui all'art. 85 (42).

Durante il periodo di chiamata alle armi non decorre nei confronti del personale, alcuna retribuzione ed il relativo periodo non è computabile agli effetti della anzianità di servizio.

RICHIAMO ALLE ARMI

ART. 31

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo relativo, con una tolleranza dal congedo o dall'invio in licenza illimitata, di 10 giorni nel caso di richiamo per istruzione o di breve durata, e di 30 giorni in caso diverso.

Se il lavoratore non si presenti in servizio o non rassegni regolari dimissioni entro i detti termini, il suo rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto, con le conseguenze previste dall'art. 85 (43).

Il periodo di richiamo è computabile agli effetti della anzianità di servizio e per quant'altro si fa riferimento alle leggi vigenti al momento del richiamo (44).

RITARDI ED ASSENZE

ART. 32

Non sono ammesse infrazioni alla regolare osservanza dell'orario di lavoro. I ritardatari sono passibili delle trattenute dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, oltre alla sanzione della multa di cui all'art. 69 (45).

economico degli impiegati vedi l'art. 6 del R.D.L. 13-11-1924 n. 1825 che stabilisce la corresponsione di una indennità pari ad un mese di stipendio.

(42) Il rapporto si intende risolto di pieno diritto nel senso che non vi è bisogno di alcuna comunicazione al dipendente; il mancato ritorno in servizio nel termine comporta la perdita automatica di ogni diritto come per la ipotesi del licenziamento in tronco.

(43) Vedi nota precedente.

(44) Salvo eventuali modifiche il trattamento giuridico ed economico degli impiegati in caso di richiamo è ancora regolato dalla legge 10-6-40 n. 653 e dal R.D. legge 30-3-41 n. 123 convertito con modificazioni nella legge 1-8-41 n. 965 che ha assorbito le norme contenute a riguardo nel R.D.L. 13-11-1924 n. 1825. Non vi sono disposizioni di legge che regolino il trattamento giuridico ed economico del personale non impiegatizio.

(45) La norma della trattenuta si ispira al principio che nessuna retribu-

Tutte le assenze debbono essere giustificate dal lavoratore immediatamente ed in ogni caso entro 24 ore, salvo il caso di legittimo impedimento. Le assenze non giustificate nel termine, danno luogo alla applicazione della trattenuta anzidetta e delle penalità stabilite nell'art. 69 (46).

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i 3 giorni consecutivi, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto, per fatto e colpa del dipendente ed il datore di lavoro avrà diritto di esigere da lui l'indennità sostitutiva di preavviso, trattenendola da quanto dovesse essere di pertinenza del dipendente per retribuzione o indennità maturate fino allora.

ART. 33

Dovrà comunque essere conservato il posto al personale che sia stato comprovatamente costretto a prolungare la sua assenza per sopravvenuta disgrazia o lutto familiare o per causa di dimostrata forza maggiore, per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore a 5 giorni. Il datore di lavoro in caso di disgrazia familiare del dipendente, corrisponderà la retribuzione per le giornate di assenza, entro i limiti anzidetti.

ASPETTATIVA

ART. 34

Il dipendente che abbia compiuto 5 anni di servizio nello stesso Istituto può richiedere ed ottenere dal datore di lavoro un periodo di aspettativa di durata non superiore a 3 mesi, per gravi motivi di famiglia giustificati e valutati dal datore di lavoro.

Durante il periodo di aspettativa non decorre alcuna retribuzione; esso però è computabile agli effetti della anzianità di servizio (47).

CONGEDO MATRIMONIALE

ART. 35

Il personale potrà chiedere un congedo straordinario non eccedente i giorni 15 per contrarre matrimonio. Compatibilmente con le

zione è dovuta se non vi è prestazione d'opera, mentre la sanzione punisce la infrazione al dovere dell'osservanza dell'orario.

(46) Vedi nota precedente: in questa ipotesi invece del corrispettivo della retribuzione per frazioni di ora o per qualche ora, la trattenuta è del compenso per le intere giornate di assenza indipendentemente dalle sanzioni.

(47) L'istituto dell'aspettativa non era previsto nel vecchio contratto 1937 e non era stato richiesto dai lavoratori.

esigenze dell'Istituto, il datore di lavoro concederà tale congedo nell'epoca proposta dal lavoratore ed almeno tre giorni prima della celebrazione.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo, la documentazione della avvenuta celebrazione.

Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale.

TUTELE DELLA MATERNITA'

ART. 36

E' obbligatoria la conservazione del posto al personale femminile per lo stato di gravidanza e puerperio, nei limiti di tempo stabiliti e con l'osservanza da parte dell'interessata, dei termini di comunicazione e modalità fissate dalle vigenti disposizioni legislative in materia. Il relativo periodo di assenza è computabile agli effetti della anzianità di servizio (48).

Le dipendenti degli Istituti per alienati dovranno dare comunicazione immediata del loro iniziale stato di gravidanza.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

ART. 37

Le Associazioni stipulanti si propongono di costituire una Cassa Mutua Malattie di categoria. Nel frattempo, il trattamento del personale durante il periodo di malattia è quello previsto dalle norme di legge vigenti, dalle disposizioni statutarie dell'Istituto Nazionale per

(48) La tutela della maternità delle lavoratrici è disciplinata dal R.D.L. 22-3-1934 n. 654, dal R.D. 12-12-1938 n. 2237 dal R.D. 13-9-41 n. 1702; che però stanno per essere riformati da un apposito provvedimento legislativo che regolerà anche il relativo trattamento economico. E' per questo che sotto quest'ultimo riguardo nulla è stato previsto dal presente contratto. Attualmente la lavoratrice gestante non può essere addetta al lavoro durante l'ultimo mese dalla data presunta del parto risultante dal certificato medico, salvo per casi eccezionali la riduzione di tale periodo a tre settimane. Dopo il parto non può essere riammessa al lavoro se non siano trascorse sei settimane, termine riducibile a tre settimane. Tuttavia le operaie gestanti hanno la facoltà di assentarsi dal lavoro sin dall'inizio della sesta settimana antecedente la data presunta del parto, e le impiegate complessivamente tra gravidanza e puerperio per un periodo massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 6 del R.D.L. 13-11-1924 n. 1825, per il quale il datore di lavoro dovrà corrispondere alle impiegate la retribuzione intera per il primo mese e la metà per gli altri due. Nessun trattamento economico è attualmente previsto dalla legge per il periodo di assenza delle operaie sia esso facoltativo che obbligatorio.

L'Assicurazione contro le Malattie dei Lavoratori, e dagli accordi che dovessero stipularsi col medesimo (49).

Il datore di lavoro pertanto ha l'obbligo di inscrivere il personale al detto Istituto, il quale si sostituisce a lui nella corresponsione delle relative prestazioni, nei limiti e con le modalità fissate dalle norme in vigore.

Tuttavia, perdurando la malattia del lavoratore, riconosciuta dall'Istituto Malattie, oltre il 20° giorno, il datore di lavoro gli corrisponderà da tale data fino al 60° giorno, il 20% della retribuzione (stipendio o salario e contingenza) e dal 61° al 180° giorno, il 35% della retribuzione stessa. Il tutto nei limiti di un massimale mensile di Lire 30.000 e per ogni anno di servizio e semprechè l'Istituto Malattie non aumenti le sue attuali prestazioni.

ART. 38

Le prestazioni nella misura che sarebbe dovuta dall'Istituto Nazionale per le Malattie, saranno a carico del datore di lavoro, nel caso in cui questi non abbia ottemperato alla assicurazione del dipendente interessato.

ART. 39

Il lavoratore che si assenta dal servizio per malattia ha l'obbligo di informarne il datore di lavoro, all'atto del verificarsi della malattia stessa e comunque non oltre le 24 ore successive all'inizio della medesima.

Al momento della ripresa del lavoro, egli deve esibire al datore di lavoro un documento rilasciato dall'Istituto, da cui risulti la data di guarigione che importi il riacquisto delle capacità lavorative.

Qualora il dipendente alloggi nell'Istituto, dovrà fare in modo che

(49) Il trattamento malattie è attualmente regolato dal D.L.P. 31-10-1947 n. 1304. Esso si riferisce ai lavoratori del commercio in generale, nel cui settore debbono in senso lato intendersi inclusi gli Istituti privati di cura. Ciò però non vuole affatto dire che essi appartengono alle organizzazioni sindacali dei commercianti, da cui debbono invece ritenersi esclusi salvo che vi abbiano espressamente aderito. Come corrispettivo di un contributo a percentuale applicato su tutta la retribuzione (ai sensi del D.L.I. 8-1945 n. 692 relativo alla determinazione degli elementi della retribuzione ai fini del calcolo dei contributi per gli assegni famigliari) è noto come l'Istituto Nazionale Malattie corrisponde ai lavoratori alcune prestazioni sanitarie e di cui all'art. 5 della legge II-1-1943, nonché un'indennità giornaliera nella misura del 50% di un determinato massimale di retribuzione. La insufficienza di tale trattamento da parte della Cassa Malattie che dovrebbe e potrebbe aumentarlo notevolmente, quanto meno in questo settore indubbiamente attivo data la minima percentuale di morbidità, ha determinato gli Istituti di cura ad intervenire direttamente con una integrazione nella misura prevista dall'ultima parte del presente articolo.

il datore di lavoro sia subito avvertito del suo stato di salute ed in ogni caso in tempo utile perchè si possa provvedere alla sua eventuale sostituzione.

ART. 40

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni (50), resta inibita ogni forma di cumulo fra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte all'Istituto Malattie.

ART. 41

In caso di malattia accertata o di infortunio, il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di 6 mesi, semprechè secondo le vigenti norme, il lavoratore abbia diritto per il medesimo periodo di tempo, alle prestazioni da parte di esso (50 bis).

Per il personale impiegatizio che abbia compiuto una anzianità superiore ai 10 anni, la conservazione del posto potrà essere protratta fino a 9 mesi.

ART. 42

Se alla scadenza dei termini massimi di cui sopra, a causa del perdurare della malattia, il personale non possa riprendere servizio, il rapporto di lavoro si intende risolto di pieno diritto ed al dipendente dovrà essere corrisposta l'indennità di anzianità e quant'altro di sua pertinenza.

Il periodo di malattia che precede immediatamente il licenziamento è considerato utile ai fini della indennità di anzianità limitatamente al periodo massimo previsto per la conservazione del posto.

ART. 43

Il lavoratore dichiarato idoneo a riprendere servizio dall'Istituto Malattie, dovrà farlo entro e non oltre le 48 ore, salvo casi di giustificato impedimento, ai sensi dell'art. 33. Ove non riprenda servizio nel termine anzidetto e non rassegni regolari dimissioni, ai sensi dell'art.

fino a quando la Cassa non aumenti le sue attuali prestazioni o non si possa creare una Cassa Malattie autonoma della categoria che è la più idonea per destinazione ad istituirla ed amministrarla.

Si noti che per i primi 20 giorni di ogni evento di malattia nessuna indennità diretta deve corrispondere l'Istituto, e che quindi neppure le giornate di carenza sono a carico di esso.

(50) Vedi art. 45.

(50 bis) Vedi art. 2110 ultima parte.

81, il suo rapporto si intenderà risolto di pieno diritto, con le conseguenze di cui all'art. 85.

ART. 44

Le norme del presente titolo sono applicabili anche ai rapporti di lavoro dei dipendenti di Istituti di Cura situati nelle Provincie nelle quali vige tuttora il R. D. L. 29/9/1925 n. 2146, nei limiti compatibili con le disposizioni di esso.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

ART. 45

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il personale contro gli infortuni e contro le malattie professionali, secondo le norme di legge vigenti (51).

ART. 46

Il lavoratore ammalato od infortunato, che sia costretto dietro parere medico, a trascorrere il periodo di malattia presso l'Istituto di Cura, avrà diritto a fruire del vitto e dell'alloggio, in natura, salvo l'obbligo di rimborsare al datore di lavoro il controvalore di essi nella misura stabilita dagli accordi economici periferici.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

ART. 47

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente unicamente dalla volontà del datore di lavoro, esclusi i casi di forza maggiore, il personale avrà diritto a percepire la normale retribuzione, salvo che il datore di lavoro non preferisca risolvere il rapporto corrispondendo l'indennità di licenziamento e la indennità sostitutiva di preavviso ed a meno che il personale non preferisca attendere, senza retribuzione, la ripresa del lavoro, nel qual caso il periodo di attesa si considererà utile ai fini della anzianità di servizio.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

ART. 48

Il personale ha l'obbligo di aiutarsi e supplirsi scambievolmente nelle proprie incombenze, a seconda delle disposizioni della direzione.

(51) Vedi R.D.L. 17-8-1935 n. 1765, R.D.L. 15-12-36 n. 2276, Regolamento approvato con R.D.L. 25-I-37 n. 200, R.D.L. 25-II-40 n. 1732, D.L.L. 26-4-45 n. 343 e seguenti, per quanto concerne la assicurazione infortuni. La assicurazione contro le malattie professionali è stata prevista per la ipotesi che il legislatore do-

ne dell'Istituto, di disimpegnare le attribuzioni di un servizio diverso da quello al quale appartiene, quante volte vi venga incaricato, senza che tale temporanea sostituzione comporti il diritto all'assegnazione nella categoria in cui ha prestato servizio, od a speciale compenso, e sempre che tali mansioni durino per un periodo di tempo non superiore a quello stabilito per il periodo massimo di prova e di cui all'art. 13. Tale sostituzione deve però verificarsi solo nei casi di malattia temporanea, di ferie, o di richiamo alle armi del personale sostituito.

Qualora tale sostituzione invece derivi da disposizione presa dalla Direzione dell'Istituto, senza che vi concorra una di tali tre cause, il dipendente non avrà diritto a speciale compenso per le mansioni retribuite cui è adibito, limitatamente a soli venti giorni; trascorso tale termine di tempo, gli spetterà la retribuzione stabilita per la categoria nella quale egli presta effettivo servizio. In questo caso l'utilizzazione del dipendente nelle mansioni destinate alla categoria superiore, se abbia una durata eccedente il periodo di prova massimo fissato dal presente contratto, il prestatore d'opera s'intenderà definitivamente assegnato alla categoria superiore, a meno che il posto coperto dal dipendente non abbia carattere di provvisorietà non eccedente la durata di mesi 6.

ART. 49

Quando il passaggio a mansioni superiori sia in relazione agli obblighi del datore di lavoro derivanti dal presente contratto circa la conservazione del posto ai dipendenti, il prestatore d'opera dovrà ritornare alle sue normali mansioni, con la sua normale retribuzione, al momento in cui rientrerà in servizio il dipendente al quale era stato conservato il posto. In tal modo si procederà ogni qualvolta il prestatore d'opera ne sostituisce un altro assente per godimento del periodo di ferie.

ART. 50

Gli infermieri provvisori manicomiali i quali prestano servizio a norma dell'art. 23 del R. D. L. 16 Agosto 1909 n. 615 presso le Case di Cura per malattie nervose e mentali, anche se avranno superato il

vesse annoverare fra queste il contagio della tubercolosi che si verificherebbe, secondo una certa tesi, a causa del servizio nei Sanatori per malattie polmonari. Tale assicurazione, ammessa la ipotesi, è indubbiamente più logica della corresponsione diretta di una indennità di profilassi o di contagio che non evita il contagio stesso e che per non risolvere essa il problema e per crearne invece degli altri, è stata in questo contratto espressamente esclusa. In altri settori analoghi venne istituita in funzione di un vero e proprio aumento di retribuzione, in un momento in cui non poteva effettuarsi. Sarebbe desiderabile

corso di abilitazione di due anni stabilito da detta legge ed acquisito il titolo di infermiere effettivo manicomiale, non potranno aver diritto a percepire la retribuzione fissata per tale categoria di personale assistenziale per il solo fatto di aver ottenuta la nuova qualifica.

Tale diritto si maturerà per il dipendente allorché questi sarà stato promosso nel ruolo degli infermieri effettivi, il che dovrà verificarsi secondo le disponibilità di tali posti fissati negli organici dei singoli Istituti.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 51

Il trattamento economico dovuto al personale, al lordo delle trattenute di legge, è costituito da:

- a) stipendio o salario;
- b) indennità di contingenza od altro analogo elemento mobile; oppure dalla sola percentuale di servizio.

Il personale impiegatizio è retribuito con lo stipendio e quello non impiegatizio con il salario. La retribuzione a mezzo di percentuale di servizio può essere effettuata per tutte le categorie del personale.

Ogni e qualsiasi altro elemento di retribuzione, anche a titolo di indennità (52), è abolito e si intende nulla di pieno diritto qualsiasi deroga dovesse comunque farsi in sede periferica a riguardo.

ART. 52

STIPENDIO E SALARIO

Le tabelle dei minimi di stipendio e di salario mensili saranno fissate negli accordi integrativi economici da stipularsi in sede provinciale (o, quando sia necessario, regionale, interregionale, di zona), tenuto conto dell'effettivo costo della vita, delle diverse categorie o qualifiche del personale, delle diverse classi di Istituti previste all'art. 1, e della situazione economica locale (53).

ART. 53

CONTINGENZA OD ALTRO ELEMENTO MOBILE

La contingenza o l'altro elemento mobile sarà rilevato o desunto in sede periferica, in occasione della stipulazione degli accordi eco-

che essa riacquistasse tale veste, perdendo invece l'altra che le è stata posta nel frattempo financo con tendenza a codificarla legislativamente. Vedi nota 2 a pag. 48.

(52) Naturalmente qui si fa riferimento alle indennità previste contrattualmente e non a quelle ora vigenti per legge.

(53) Il C.N. ha voluto essere soltanto normativo, lasciando alle sedi locali la competenza e la più ampia libertà per fissare il quantum dei salari e degli stipendi, tenendo presenti i criteri fissati nel presente articolo, il quale tuttavia non comporta necessariamente che, in sede locale nei nuovi accordi

economici integrativi provinciali o di zona ecc., in base alla situazione retributiva localmente in atto e secondo i limiti ed i criteri del riordino delle retribuzioni fissati nelle norme transitorie e di attuazione del presente contratto (54).

ART. 54

PERCENTUALE DI SERVIZIO

Negli Istituti nei quali la retribuzione venga effettuata a mezzo di percentuale di servizio, la suddivisione della medesima sarà effettuata in base ad un punteggio ed a seconda della categoria e della qualifica del personale (55).

Gli accordi economici periferici stabiliranno il quantum della percentuale ed il punteggio, nonché il minimo di retribuzione o di punteggio garantito agli interessati, salvo conguaglio, e tenute presenti le valutazioni di cui all'articolo 52.

Il lavoro compiuto oltre l'orario normale dal percentualista si intende compensato con la percentuale stessa per la parte eccedente il minimo.

ART. 55

VITTO ED ALLOGGIO

Il vitto e l'alloggio non fanno parte integrante della retribuzione (56).

Gli Istituti hanno la facoltà di richiedere ai propri dipendenti, al momento dell'assunzione, che essi consumino i pasti ed alloggino nell'Istituto medesimo. In tal caso il personale è tenuto a rimborsare al datore di lavoro il relativo importo nelle misure già stabilite in sede provinciale o, in difetto, da stabilirsi negli accordi economici integrativi, ma comunque in percentuale da applicarsi sulla contingenza o su tutta la retribuzione. Qualora tutta o parte della contingenza o dell'altro elemento mobile dovesse passare sul salario o sullo sti-

economici, debbano apportarsi aumenti agli attuali minimi. E' evidente invece che i minimi di tabella potranno essere diversi a seconda delle categorie degli Istituti. Vedi nota n. 1.

(54) Vedi art. 7 delle medesime.

(55) La norma si riferisce al particolare sistema di retribuzione adottato da alcuni Istituti di cura che è quasi analogo a quello alberghiero.

(56) Questa norma è in un certo senso innovativa rispetto a quella prevista all'art. 29 del contratto 1937. Non essendo più elementi della retribuzione, il vitto e l'alloggio non debbono essere né intendersi comunque a carico dell'Istituto.

pendio, la percentuale anzidetta si intenderà automaticamente rapportata alle variazioni stesse.

I locali adibiti ad uso di alloggio dovranno corrispondere alle esigenze della igiene, della pulizia e del decoro. Il vitto dovrà essere sano e sufficiente e negli accordi economici integrativi saranno indicate le basi costitutive dei pasti, in modo vantaggioso per il lavoratore (57).

ART. 56

SCATTI E RIDUZIONI

I minimi di stipendio del personale impiegatizio dipendente dai sanatori (cat. 1^a - art. 1^o) sono soggetti ad aumenti periodici di anzianità di servizio, consistenti in due scatti triennali del 5% e successivi tre scatti triennali del 10% ciascuno sullo stipendio base iniziale di tabella al 31-12-1948. In caso di passaggio ad una categoria superiore, il nuovo stipendio base iniziale non potrà essere inferiore a quello precedente comprensivo degli scatti maturatisi al momento del passaggio di categoria. L'eventuale eccedenza sarà mantenuta quale assegno ad personam sino all'assorbimento per maturazione dei nuovi scatti. Il passaggio di categoria non interrompe la successione degli scatti di anzianità di cui sopra.

Al personale non impiegatizio sempre dipendente dai sanatori sarà corrisposto un premio di anzianità nella misura del 5% del salario ogni 5 anni di servizio nello stesso Istituto e che non fa parte integrante della retribuzione (58).

Negli accordi economici integrativi provinciali sarà stabilita la percentuale di riduzione delle retribuzioni per il personale femminile e di età minore (58 bis).

ART. 57

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il 7° giorno dallo scadere di ogni mensilità, a mezzo di busta paga sulla quale dovranno essere specificati: il periodo di lavoro cui la retribuzione si

(57) I contratti economici periferici cioè fisseranno congruamente la consistenza dei pasti da consumarsi dal personale tenendo giusto conto del corrispettivo che essi verseranno sotto forma di trattenuta all'Istituto che li ospita.

Gli scatti ed i premi di anzianità sono stati previsti soltanto per i Sanatori e pertanto non riguardano affatto gli Istituti di cura delle altre 4 categorie.

(58 bis) E cioè anche per il personale maschile di età inferiore ai 21 anni, e sempre che non sia apprendista per il quale le riduzioni sono già previste all'art. 12.

riferisce, l'importo degli elementi che concorrono a formarla, quello dell'eventuale lavoro straordinario, nonché le ritenute ed i rimborsi effettuati.

ART. 58

GRATIFICA NATALIZIA

Al personale di 1^a, 2^a, 3^a e 4^a categoria, assunto a tempo indeterminato e che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio, sarà dovuta in occasione della ricorrenza Natalizia, una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione di diritto (stipendio o salario e contingenza).

A quello delle altre categorie assunto a tempo indeterminato, in misura di 8/10 della retribuzione mensile di diritto (58 ter).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dopo il periodo di prova e prima della ricorrenza di Natale, la gratifica natalizia sarà corrisposta al personale che ne abbia diritto, in ragione di tanti dodicesimi di quanti sono i mesi di servizio prestati. Parimenti si opererà in caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno.

Al personale retribuito a percentuale la gratifica sarà dovuta solo nel caso in cui la percentuale complessiva percepita durante il periodo corrispondente non abbia raggiunto il minimo garantito convenuto o dovuto al personale equiparato (gratifica compresa), e corrisposta nei limiti del minimo stesso.

ART. 59

ABITI DI SERVIZIO

Quando è fatto obbligo ai lavoratori di indossare la divisa, la spesa relativa, compresa quella di manutenzione ordinaria e straordinaria, è a carico del datore di lavoro.

Altrettanto dicasi per quegli indumenti che il personale fosse obbligato ad indossare, per particolari servizi.

CAUZIONI, CONSEGNE E ROTTURE

ART. 60

CAUZIONE

E' in facoltà del datore di lavoro di richiedere ai dipendenti che hanno in regolare consegna strumenti, apparecchi e materiale sanita-

(58 ter) La fissazione in questa sede della misura della gratifica può apparire come una interferenza nella competenza delle sedi locali. Ma si è che l'Istituto è sempre stato regolato nazionalmente.

rio, suppellettili e materiale in genere di dotazione, una cauzione. Questa non potrà superare l'importo di 30 giorni di retribuzione e potrà essere formata con trattenute non superiori al 15% della retribuzione da effettuarsi all'atto dei relativi pagamenti di questa e fino al raggiungimento dell'ammontare della cauzione medesima.

Per tale cauzione, che dovrà risultare da atto scritto, sarà rilasciata regolare ricevuta dal datore di lavoro. La cauzione dovrà essere rimborsata al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, a meno che non persista un diritto di ritenzione o di rivalsa da parte del datore di lavoro, ai sensi del presente contratto o delle norme di leggi vigenti.

ART. 61

CONSEGNE

Il personale è responsabile del materiale avuto in consegna. Ciascun dipendente dovrà custodirlo, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente se si tratta di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco. Il personale specificatamente designato dal datore di lavoro per tale consegna, non può rifiutarvisi.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive atte ad eliminare e comunque ridurre al minimo la possibilità di perdita, rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

ART. 62

PERDITE E ROTTURE

La perdita e la rottura degli oggetti frangibili, che non sia dovuto a caso fortuito, saranno risarcite dal personale nella misura del 75% del costo commerciale corrente. Quando siano imputabili a negligenza o grave trascuranza, il personale è tenuto a risarcirne l'intero valore.

La perdita degli oggetti infrangibili sarà risarcita dal personale nella misura del 100% del prezzo di costo commerciale corrente, ad eccezione fatta per i casi accertati di furto da parte di terzi (59).

Al risarcimento sarà tenuto tutto il personale interessato, ove non sia possibile individuare il vero responsabile del danno.

(59) Il principio di risarcimento del danno è previsto nei confronti di chi-chessia dall'art. 2043 del C.C. L'usura e il consumo di un oggetto non ha nulla a che vedere con la rottura o con la perdita di esso per incuria di chi lo usa o lo ha in deposito. Giuste quindi le norme previste in questo articolo.

ART. 63

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni di legge (60) e contrattuali, il responsabile o, in difetto, il personale interessato, è tenuto all'immediato risarcimento del danno e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sia sulla cauzione, sia sulle altre somme che dovessero essere dovute all'interessato per il suo rapporto di lavoro.

In caso di furto ad opera di terzi, il personale sarà esonerato dal relativo risarcimento, a condizione che abbia dato comunicazione a tempo debito dell'accaduto al datore di lavoro ed abbia dimostrato di aver usato normale diligenza nella custodia.

NORME DISCIPLINARI E SANZIONI

ART. 64

DOVERI

Al personale incombe l'obbligo di osservare, nel modo più scrupoloso, i doveri inerenti al proprio servizio o comunque alle proprie incombenze (61). Esso deve tenere un contegno rispettoso verso i propri superiori, e cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, deve usare modi cortesi e deferenti con tutti ed in particolare con gli ammalati nei cui confronti dovrà ispirare il proprio atteggiamento e le proprie azioni a benevola comprensione ed ai principi di solidarietà umana.

Anche il datore di lavoro a sua volta deve usare coi propri dipendenti modi urbanj e rispettosi della loro personalità.

ART. 65

Il personale preposto anche temporaneamente ad un ufficio o ad un reparto, è responsabile della disciplina e della regolarità delle operazioni che vi si debbono compiere.

ART. 66

Tutti i dipendenti, senza eccezione, tanto per i rapporti attinenti al servizio, quanto per qualsiasi circostanza connessa con detto servizio, dipendono dai rispettivi capi immediati secondo l'ordine gerarchico.

Essi hanno l'obbligo di rispettare ogni norma regolante il servizio interno dell'Istituto che potrà essere emanata dal datore di la-

(60) Il Codice Penale prevede e punisce agli articoli 624, 525, 635, 646, 647, 648 le ipotesi di reato che possono verificarsi nella specie.

(61) Vedi art. 2104 C.C. sulla diligenza del prestatore di lavoro.

voro o dalla direzione dell'Istituto, in quanto non contrasti col presente contratto.

Il regolamento interno dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale. La distribuzione del lavoro, l'assunzione di dipendenti, l'assegnazione di esso nei vari reparti, la destinazione del numero dei dipendenti necessari al funzionamento di qualsiasi reparto ed, in generale, la determinazione dei criteri e dei metodi per l'andamento del lavoro e dell'Istituto, sono di competenza del datore di lavoro o della direzione di ogni singolo Istituto stesso.

ART. 67

A tutti indistintamente i dipendenti, nel disimpegno delle proprie mansioni, incombe l'obbligo dell'ordine, della pulizia e della più rigorosa osservanza delle norme igieniche particolarmente inerenti alla specialità dell'Istituto. Il datore di lavoro dovrà naturalmente fornire i mezzi necessari ed idonei per l'ottemperanza di tale precetto.

ART. 68

E' lasciato in facoltà del datore di lavoro di stabilire quali generi alimentari possono eventualmente essere introdotti nell'Istituto e così pure le modalità per l'uso dei locali adibiti a refettorio, ricreazione, dispensario ecc.

E' proibito al dipendente, senza il consenso della direzione, di prestare opera propria presso Istituti diversi da quelli cui è adibito o presso privati o comunque per conto di terzi, salvo nei casi di sospensione di lavoro (62).

Nessun dipendente potrà rifiutarsi a qualunque visita che venisse ordinata, sia allo scopo di inventario degli oggetti affidatigli, sia anche, per il personale di categoria 5^a, 6^a e 7^a, allo scopo di controllo all'uscita dell'Istituto.

ART. 69

SANZIONI

La inosservanza dei doveri per il personale dovrà essere punita, a seconda della entità delle mancanze e delle circostanze che l'accompagnano (62 bis):

- a) per le mancanze più lievi, col biasimo inflitto verbalmente;
- b) per le infrazioni di una certa entità, col biasimo inflitto per iscritto;

(62) Vedi art. 2105 C.C. sull'obbligo di fedeltà.

(62 bis) Vedi art. 2106 del C. C. sulle sanzioni disciplinari.

c) per quelle di maggiore entità, ivi compresa quella del ritardo nell'orario di lavoro, con la multa da 50 a 500 lire;

d) per le mancanze gravi od in caso di recidiva in quelle di cui alla lettera precedente, con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 7 giorni per il personale salariato e da 1 a 10 giorni per il personale stipendiato;

e) per le mancanze più gravi e per i casi previsti dall'art. 85 col licenziamento disciplinare (in tronco) senza diritto ad alcuna indennità.

Le sanzioni di cui alla lettera b), c), d), e) debbono essere comunicate per iscritto ed anche la prima potrà essere annotata nel fascicolo personale del dipendente.

Gli importi delle multe applicate ai lavoratori saranno destinate a favore di istituti di previdenza od assistenza, da stabilirsi in sede di accordi economici periferici.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 70

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro, per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, che non sia per giusta causa, quanto in quello di dimissioni da parte dell'interessato, deve essere preceduta da regolare disdetta con osservanza dei seguenti termini di preavviso (63):

a) PERSONALE IMPIEGATIZIO

fino a 5 anni di servizio: cat. 1^a mesi 2; cat. 2^a un mese; cat. 3^a giorni 15;

da 5 a meno di 10 anni di servizio: cat. 1^a mesi 3; cat. 2^a giorni 45; cat. 3^a giorni 30.

da 10 anni di servizio in poi: cat. 1^a mesi 4; cat. 2^a mesi 2; cat. 3^a giorni 45.

I termini anzidetti decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. La disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

b) PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

b) Categoria 4^a:

fino a 5 anni di servizio, giorni 15; da 5 fino a 10 anni, giorni 20; da 10 anni in poi, giorni 30.

c) Categoria 5^a e 6^a:

(63) Vedi art. 2118 C.C. I termini di preavviso sono stati migliorati rispetto a quelli che erano previsti nel contratto 1937.

fino a 10 anni di servizio, giorni 7; oltre 10 anni di servizio, giorni 15.

d) *Categoria 7^a*:

fino a 10 anni di servizio, giorni 7; oltre 10 anni di servizio, giorni 10.

I termini suddetti decorrono dal giorno successivo a quello del turno di riposo e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

ART. 71

In difetto del preavviso, l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte, la indennità sostitutiva della retribuzione relativa alla durata del preavviso stesso (63 bis).

Per il personale retribuito a percentuale, l'indennità sarà rapportata alla retribuzione del personale stipendiato o salariato della stessa categoria od, in difetto, al minimo garantito.

ART. 72

Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente, il datore di lavoro avrà diritto di ritenzione immediata della indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere da lui dovute per retribuzione o altro all'interessato.

Il diritto di ritenzione potrà essere esercitato in tutte le ipotesi di mancata ripresa del servizio, nei termini previsti dal presente contratto.

ART. 73

Il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia, entro i limiti della conservazione del posto, nè durante le ferie. Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia ed il datore di lavoro non sarà tenuto, per questo, a nessuna corresponsione diretta al dipendente per il periodo successivo alla scadenza del termine, oltre alla indennità che fosse dovuta al dipendente stesso dall'Istituto Malattie od assicuratore, fatta salva la indennità di anzianità.

ART. 74

INDENNITA' DI ANZIANITA'

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, fatta salva la ipotesi di cui all'art. 85, oltre al preavviso e, in difetto, oltre alla indennità corrispondente, il dipendente assunto a tempo indeterminato che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio, avrà di-

(63 bis) Vedi il 1° e 2° cpv. dell'art. 2118 del C.C.

ritto ad una indennità di anzianità commisurata come segue *se di categoria impiegatizia*:

- a) per il periodo di anzianità maturato fino al 31 ottobre 1937, giorni 15 per ogni anno di servizio prestato, per tutte le categorie;
- b) per quello maturato dal 1 Novembre 1937 al 31 Dicembre 1948: personale di prima categoria 25/30, personale di seconda e terza categoria 20/30 per ogni anno di servizio prestato;
- c) per quello maturato successivamente al 1 Gennaio 1949: personale di prima categoria 30/30, di seconda e terza categoria 25/30 per ogni anno di servizio prestato.

Le giornate così fissate saranno calcolate sul solo stipendio in atto al 31-12-1948 per il periodo di anzianità maturato a quella data; ed invece su tutta la retribuzione (stipendio e contingenza) per il periodo di anzianità decorrente e successivo al 1 Gennaio 1949 (64).

ART. 75

Sempre ai sensi del primo comma dell'art. precedente, la indennità di anzianità per il *personale non impiegatizio* è commisurata come segue:

- a) per il periodo di anzianità maturato sia prima che dopo il 31-12-1948: quindici giorni per ogni anno di servizio prestato, per il personale di 4^a categoria;
- b) per il periodo di anzianità maturato fino al 21-4-1927: personale di 5^a categoria 2 giorni e mezzo; personale di 6^a e 7^a categoria giorni 2 per ogni anno di servizio prestato;
- c) per quello maturato fino al 31-12-1948: personale di 5^a categoria 5 giorni, di 6^a e 7^a categoria 4 giorni per ogni anno di servizio prestato;
- d) per quello maturato successivamente al 1 Gennaio 1949: personale di 5^a categoria: 8 giorni per ogni anno di servizio prestato, per il periodo di anzianità da uno a cinque anni compiuti e 10 giorni per ogni anno di servizio prestato per il periodo successivo; personale di 6^a categoria 7 giorni per il periodo di anzianità da uno a cinque anni compiuti ed 8

(64) Indipendentemente da ogni considerazione giuridico-sindacale, sulla vera natura, tuttora controversa, dell'indennità di contingenza agli effetti della indennità di anzianità, la diversa base di computo per l'anzianità progressiva rispetto a quella maturanda, è stata concordata per non gravare sull'economia delle aziende, che non potevano nell'accantonamento delle indennità prevedere l'inatteso successivo aumento delle retribuzioni determinate dal fenomeno inflazionistico. E' in un certo senso il caso della eccessiva onerosità del contratto.

giorni per il periodo successivo; personale di 7^a categoria 6 giorni per ogni anno di servizio prestatato per il periodo di anzianità da uno a cinque anni compiuti e 7 giorni per il periodo successivo.

Le giornate così fissate saranno calcolate sul solo salario in atto al 31-12-1948 per il periodo di anzianità maturato a quella data, ed invece su tutta la retribuzione (salario e contingenza) per il periodo di anzianità successivo al 1 Gennaio 1949.

ART. 76

Ai fini dei computi fissati negli articoli precedenti e per quegli altri previsti dal presente contratto, l'importo delle giornate di stipendio e salario sarà ottenuto dividendo il totale mensile dello stipendio o del salario per 30, e quello della contingenza o quello dell'altro elemento mobile per 26. Di conseguenza si opererà tenendo presente l'orario massimo normale di lavoro previsto nel presente contratto nei computi da effettuarsi ai fini delle maggiorazioni. Per il personale retribuito a percentuale i computi saranno effettuati sulla media mensile di essa o in difetto in base al minimo garantito (65).

ART. 77

La indennità di licenziamento deve essere pagata al dipendente all'atto della cessazione del servizio o agli aventi diritto in caso di morte, entro 5 giorni dalla medesima.

ART. 78

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'Istituto, il personale conserverà i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti, qualora essi siano stati liquidati dal proprietario precedente (66).

ART. 79

In caso di fallimento dell'Istituto, il dipendente avrà diritto alla indennità di preavviso ed alla indennità di anzianità stabilita dal pre-

Gli obblighi derivati dal R.D.L. 8-1-42 n. 5 convertito con modificazioni nella legge 2-10-42, e dal D.L.L. 1-8-45 n. 708 e relativi al fondo per le indennità degli impiegati e conseguente accantonamento a mezzo di versamenti all'I.N.A., sono stati sospesi e prorogati di anno in anno. Il relativo problema che riguarda tutta la categoria dei datori di lavoro, da sindacale che era è ovviamente assunto ad importanza economico-finanziaria nazionale.

(65) La norma è giustificata dal fatto che i dipendenti degli Istituti di cura sono pagati a mese ed in misura fissa, per non dire altro. Vedi anche nota n. 34.

(66) Vedi art. 2112 del C.C.

sente contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato privilegiato, a norma di legge (67).

ART. 80

In caso di morte del dipendente, al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado a suo carico, spetterà la indennità di anzianità fino allora maturata, fatta deduzione di quanto essi abbiano a percepire da Casse e Pensioni e da Società di Assicurazioni per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro (68).

ART. 81

DIMISSIONI

Le dimissioni del dipendente che sia o non sia in servizio, debbono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dall'art. 70, ferme restando, in difetto, le norme di cui all'art. 85.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando sia invece il datore di lavoro a far cessare di sua iniziativa il rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di preavviso, il dimissionario avrà diritto alla indennità corrispondente al periodo relativo.

ART. 82

Al dipendente che si dimetta con regolare disdetta (69), fatta eccezione per il caso di giusta causa, ai sensi dell'art. 84, la indennità di anzianità sarà corrisposta nella misura del:

50% se ha una anzianità di servizio nello stesso Istituto da 4 a 10 anni compiuti,

(67) Vedi art. 2751 n. 4 del C.C. ed art. 11 del R.D.L. 13-11-1924 n. 2825. Vedi anche l'ultima parte dell'art. 2119 del C.C.

(68) Vedi art. 2122 del C. C., le cui norme fanno eccezione a quelle sul diritto successorio, ed art. 2123 dello stesso codice.

(69) L'istituto delle dimissioni nella forma attuale è stato inserito recentemente nei contratti di lavoro. Esso però non dovrebbe essere sviluppato fino al punto di stabilire che la indennità è comunque di pertinenza del lavoratore. Essa è e deve restare un diritto che si matura in determinate condizioni, ma che si può perdere in altre. Se così non fosse praticamente non vi sarebbe nessuna remora disciplinare da parte del dipendente in condizioni normali di mercato di lavoro, e d'altra parte non lo si aiuterebbe a costituirsi un congruo risparmio. Per regolare disdetta si intende quella prevista dall'art. 81. Le dimissioni quindi non si presumono, e non essendo mai tacite, debbono essere presentate per iscritto.

75% se ha una anzianità di servizio nello stesso Istituto da 10 a 20 anni,

100% se ha una anzianità di servizio nello stesso Istituto oltre i 20 anni compiuti.

ART. 83

La dipendente che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio, o che le rassegni durante la gravidanza e puerperio, non oltre il 4° mese dal parto, avrà diritto a tutta la indennità di anzianità prevista dall'art. 74 o dall'art. 75.

Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con i termini previsti dall'art. 70.

La corresponsione della indennità sarà effettuata all'atto della esibizione, a seconda dei casi, del certificato di matrimonio, del certificato medico di gravidanza o del certificato di nascita del neonato.

ART. 84

Il dipendente che si dimetta per atti di ingiuria o per atti lesivi del suo onore e della sua dignità, commessi dal datore di lavoro, avrà diritto a percepire la indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso, ove abbia maturato i relativi diritti (70).

ART. 85

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Il datore di lavoro, salva ogni altra azione legale, non è tenuto a dare alcun preavviso né a corrispondere alcuna indennità licenziando immediatamente il dipendente che si renda colpevole di infedeltà, di abuso di fiducia, di violazione del segreto di ufficio, di disobbedienza e di insubordinazione, di atti lesivi dell'onore, della dignità e degli interessi del datore di lavoro, della sua famiglia e dei suoi rappresentanti; che si renda recidivo nella ubriachezza in servizio e in altre mancanze che abbiano comportato la sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 69; che non riprenda servizio nei termini massimi stabiliti dal presente contratto (fatto salvo il caso di forza maggiore); in caso di negligenza o di atti volontari ed involontari che comunque comportino o avrebbero potuto determinare nocumento agli ammalati, od esporre il datore di lavoro o la direzione dell'Istituto a particolari responsabilità sia stabilite dalla legge in genere sia dalle

(70) Qui è prevista la ipotesi di giusta causa della rescissione del rapporto per fatto e colpa del datore di lavoro. Vedi art. 2119 C.C.

norme specifiche che disciplinano l'attività degli Istituti di Cura; che comunque sia colpevole di mancanza di tale entità da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (71).

ART. 86

CERTIFICATO DI SERVIZIO E RESTITUZIONE DOCUMENTI

Nel caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente, all'atto della cessazione del servizio e nonostante qualsiasi contestazione eventuale sulla liquidazione dei relativi diritti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente è stato occupato nell'Istituto e della natura delle attribuzioni disimpegnate (72).

Il datore di lavoro dovrà altresì restituire al dipendente tutti i documenti di lavoro.

ISTITUTI STAGIONALI

ART. 87

Stagionali sono gli Istituti che hanno comunque un periodo di chiusura annuale (73). Il relativo personale dovrà essere assunto, a tempo determinato, con comunicazione scritta, o per la durata della stagione o per un periodo minore rinnovabile durante la stagione stessa. Il relativo rapporto si intende regolato dalle particolari disposizioni di legge in materia di contratto a termine, con la conseguente esclusione di quei diritti che anche nel presente contratto si riferiscono soltanto al personale assunto a tempo indeterminato; e particolarmente alle condizioni contenute negli articoli seguenti.

(71) Qui è previsto il recesso immediato del rapporto di lavoro per fatto e colpa del dipendente con particolare riguardo alle sue azioni e omissioni in considerazione della destinazione degli Istituti di cura. A questo riguardo è bene ricordare che d'altra parte l'art. 2049 del C.C. stabilisce che il datore di lavoro è responsabile per i danni arrecati da fatti dolosi e colposi commessi dai suoi dipendenti nell'esercizio delle loro mansioni.

(72) In verità dovrebbe ritenersi che il libretto di lavoro, con l'obbligatorietà delle annotazioni al momento della cessazione del rapporto, abbia abolito il certificato di servizio. Questo è cosa diversa dal cosiddetto « buon servizio » che il datore di lavoro dovrebbe rilasciare soltanto ai veramente meritevoli.

(73) Il precedente contratto 1937 non regolava specificatamente i rapporti di lavoro di questa specie di Istituti. Per chiusura annuale deve intendersi non quella occasionale per cui il lavoro viene temporaneamente sospeso, ad esempio per lavori di rinnovazione ecc., ma quella o quelle che si verificano regolarmente ogni anno e che normalmente corrispondono a determinati cicli di cura e per le quali i dipendenti non restano più vincolati con l'Istituto.

ART. 88

Il periodo di prova viene ridotto per tutto il personale alla metà di quello previsto dagli artt. 12 e 13 del presente contratto. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nello stesso Istituto. Il personale avrà diritto al rimborso del biglietto di andata al luogo di destinazione e se licenziato durante od al termine del periodo di prova, all'importo del biglietto di ritorno al luogo di provenienza. Il rimborso e l'importo anzidetto si riferiscono a posti di I classe per il personale impiegatizio e ausiliario e di III classe per quello delle altre categorie.

ART. 89

I contratti economici periferici stabiliranno la retribuzione migliorata dovuta al personale ed il sistema di essa.

Il personale avrà comunque diritto ad una retribuzione maggiorata sullo stipendio o sul salario minimo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato nei contratti economici del luogo, del 15% per ingaggio fino ad un mese, del 10% per ingaggio fino a 3 mesi, del 5% per ingaggio oltre i 3 mesi e fino alla fine della stagione. Il personale non ha diritto nè alle ferie nè alla gratifica natalizia (74).

ART. 90

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'Istituto o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero percepito per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per eguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altra causa di forma maggiore, il minor ammontare della indennità sarà fissato dalle Associazioni in sede periferica ed, in caso di dissenso, da quelle nazionali.

ART. 91

Nel caso di ingiustificata risoluzione del contratto a termine da parte del datore di lavoro, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di

(74) Tali diritti infatti vengono riconosciuti solo dopo un anno di ininterrotto servizio o comunque al personale assunto a tempo indeterminato.

lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per eguale durata e medesima retribuzione.

ART. 92

In caso di risoluzione in tronco per giusta causa ai sensi dell'art. 85, il lavoratore non avrà diritto ad alcun indennizzo e se il licenziamento è avvenuto nel periodo di prova, neppure all'importo del biglietto di ritorno.

La risoluzione del rapporto per scadenza del termine non dà diritto ad alcuna particolare retribuzione od indennità di sorta, sostitutiva o non, comunque prevista dal presente contratto.

ART. 93

Nel caso di anticipata ed ingiustificata risoluzione del contratto a termine da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha diritto al risarcimento del danno nella misura di una indennità pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito fino alla data convenuta della risoluzione del rapporto.

Per questo il datore di lavoro ha la facoltà di effettuare a titolo cautelativo sin dal momento della assunzione, una trattenuta sulla retribuzione (74 bis) non superiore al 20% e la cui misura sarà precisata negli accordi economici periferici.

Tale cauzione sarà restituita al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma nella ipotesi di cui al comma precedente, il datore di lavoro avrà diritto immediato di ritenzione su di essa, oltre che sulle retribuzioni ancora percipiende e su quant'altro fino alla concorrenza della indennità dovutagli e fatto salvo ogni altro diritto.

ART. 94

Per la ipotesi di retribuzione a percentuale, gli indennizzi saranno ragguagliati al minimo fissato per il personale della stessa categoria.

DELEGATI AZIENDALI

ART. 95

Per facilitare i rapporti ed i contatti tra il personale dipendente numeroso e la direzione dell'Istituto o il datore di lavoro, negli Istituti che occupano più di 25 dipendenti e meno di 50, questi ultimi potranno nominare un delegato aziendale ed in quelli che ne occupano più di 50 potranno nominarne tre.

I delegati aziendali sono da considerarsi soltanto elementi di collegamento e riferiscono alla direzione dell'Istituto od al datore di la-

(74 bis) Si intende mensile.

voro le aspirazioni dei lavoratori nello svolgimento del lavoro e nel loro trattamento, senza comunque interferire nei poteri discrezionali e nelle determinazioni della direzione dell'Istituto, dei sanitari che vi sono preposti e del datore di lavoro (75).

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

ART. 96

Le eventuali controversie individuali che dovessero sorgere sia durante il rapporto di lavoro, sia al cessare di esso, dovranno essere denunciate prima dell'azione giudiziaria, a mezzo delle Organizzazioni Sindacali periferiche per il tentativo di amichevole componimento, alla Commissione paritetica di cui all'apposito regolamento. Sull'accordo delle parti la vertenza potrà essere deferita successivamente, per un ulteriore tentativo di conciliazione, all'esame dell'Ufficio Provinciale del Lavoro (76).

CONTROVERSIE COLLETTIVE

ART. 97

Ove dovessero sorgere controversie di carattere generale tra le Associazioni e Federazioni stipulanti, relative alla interpretazione ed applicazione delle norme del presente Contratto Nazionale, il tentativo di amichevole componimento prima di qualsiasi azione, sarà affidato ad una apposita Commissione Nazionale, composta da rappresentanti delle Associazioni e Federazioni Nazionali anzidette e che, occorrendo, potranno richiedere anche l'intervento del Ministero del Lavoro (77).

(75) Le commissioni interne non sono regolate dalla legge e non si era quindi tenuti a riconoscerne il funzionamento negli Istituti di Cura, nè i poteri che esse si attribuivano. Vedi la circolare n. 14 del 10-8-1949 dell'Alto Commissario della Sanità Pubblica relativa alla disciplina degli Istituti privati di cura. Tuttavia i delegati aziendali, nei limiti così fissati, possono essere considerati degli utili collaboratori dei datori di lavoro titolari di quegli Istituti che hanno molti dipendenti e non sono sempre quindi a contatto con loro o con chi ne fa le veci.

(76) Questa norma fu inserita, per la prima volta nei nuovi contratti collettivi, da chi affrettatamente ed a titolo orientativo ed informativo annota questo contratto, in quello per i dipendenti dei Pubblici Esercizi stipulato nel gennaio del 1948. Essa deve essere osservata dai datori di lavoro e dai lavoratori, quando non riescono a trovare una giusta ed equa intesa diretta, giacchè, mentre valorizza le organizzazioni sindacali, è garanzia di assistenza per entrambi.

(77) Anche questa norma come quella precedente fu inserita nel citato altro contratto. Essa più giustamente in questo settore è intesa a far sì che i conflitti del lavoro possano risolversi anche ed anzitutto attraverso una intesa amichevole e senza tuttavia ricorrere ad un vero e proprio arbitrato.

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 98

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Nazionale ha efficacia su tutto il territorio della Repubblica ed uniforma, sostituisce, annulla ed assorbe tutte le norme esistenti in sede nazionale e nelle varie provincie per effetto di contratti collettivi o non, usi e consuetudini che comunque vi si riferiscono.

Le disposizioni in esso contenute, sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel complesso sono correlative ed inscindibili fra loro, i lavoratori in servizio conservano le condizioni individuali retributive di miglior favore (78).

ART. 99

COMPETENZA CONTRATTUALE

La competenza a trattare gli istituti di carattere normativo, anche se di indiretto contenuto economico siano o non siano disciplinati dal presente contratto, è devoluta esclusivamente alle Associazioni Nazionali stipulanti.

Le Associazioni locali in sede provinciale, interprovinciale o di zona hanno competenza a trattare soltanto il *quantum* della retribuzione e comunque solo quelle materie che siano state espressamente loro demandate dal presente contratto. Ogni eventuale accordo periferico che dovesse superare i limiti di detta competenza, si intende nullo di pieno diritto (79).

(78) Qualsiasi critica possa essere fatta a questo articolo essa non può reggere di fronte alle argomentazioni logiche ed obiettive che pienamente lo giustificano. Non poteva stipularsi un contratto normativo con efficacia nazionale senza uniformare ad esso ogni altra norma comunque esistente a riguardo nel territorio in cui deve trovare applicazione. Se in teoria, potrebbe essere vero che alcune cosiddette conquiste di punta e fruite da pochi non sarebbero state riconosciute, non è men vero che il presente Contratto nazionale ha migliorato il trattamento generale di tutti i lavoratori della categoria.

(79) La libertà sindacale è cosa diversa dalla unità e dalla disciplina sindacale che sono gli unici concetti che hanno effettivamente valore nella difesa di una categoria. Per questo è stato stabilito un limite di competenza ben determinato. La parte economica non poteva essere fissata in sede nazionale data la diversa situazione economica delle varie regioni, le evidenti differenziazioni degli Istituti di cura anche della stessa categoria, e la conseguente limitata delega conferita all'Associazione Nazionale degli Istituti privati di cura dalle sedi periferiche e dai suoi soci.

ART. 100

ACCORDI ECONOMICI

Gli accordi economici integrativi del presente contratto dovranno essere stipulati provincialmente o interprovincialmente e in sede di zona ben determinata, entro il 31/12/1949, con l'assistenza delle segreterie delle Associazioni Nazionali stipulanti, dalle rispettive Associazioni o Sedi locali, costituite o costituende, così da aversi un unico accordo in ogni giurisdizione di competenza territoriale (80).

ART. 101

PUBBLICAZIONE

Entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente contratto ciascun Istituto dovrà comunicare ai propri dipendenti di tenere, e dovrà porre, a loro disposizione per la sua consultazione copia del presente contratto vistato dalla Associazione Nazionale degli Istituti privati di Cura, nonchè entro un mese dalla data della sua stipulazione anche copia del contratto integrativo periferico (81).

Gli Istituti sono autorizzati a richiedere ai propri dipendenti la apposizione della loro firma in calce ad altra copia del presente Contratto Nazionale vistato come sopra, e di quello economico integrativo, quali documenti di presa visione di essi a tutti gli effetti.

ART. 102

DECORRENZA e DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Nazionale collettivo di lavoro decorre dal 1 Gennaio 1949 con le eccezioni fissate nelle norme transitorie e di attuazione stipulate a parte. Esso scadrà il 31 Dicembre 1951 ma si intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della sua scadenza. E così di seguito. Esso conserverà tuttavia la sua efficacia fino alla firma del nuovo contratto dal quale resterà esclusa quindi ogni ipotesi di retroattività e decorrenza antecedente alla data di stipulazione.

(80) La assistenza centrale è stata stabilita per attuare la auspicata unità di indirizzo nella interpretazione delle norme del Contratto, nella sua iniziale applicazione in sede di accordi economici locali. Ciò non comporta però nessuna interferenza nella autonomia delle sedi locali per il settore di competenza.

(81) Clausola nuova questa negli attuali contratti collettivi di lavoro, ma di cui era sentita la necessità. Nella specie è anche garanzia di esatta attribuzione di categoria per gli Istituti e quindi della dovuta applicazione da parte di essi nell'interesse dei dipendenti.

NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE
DEL CONTRATTO NAZIONALE

L'anno 1949 il giorno 27 Settembre in Roma; tra le stesse parti e con gli stessi firmatari di cui alla premessa del Contratto Nazionale di lavoro stipulato per i dipendenti degli Istituti privati di Cura in pari data, sono state stipulate le seguenti norme transitorie di attuazione del Contratto Nazionale stesso.

ART. 1

Il Contratto Nazionale si applica a partire dal 1 Gennaio 1949 nei confronti di tutto il personale in servizio alla data di stipulazione e pertanto esso non ha efficacia nei confronti del personale il cui rapporto di lavoro fosse cessato nel frattempo.

ART. 2

Il trattamento malattie e la misura della maggiorazione del lavoro straordinario decorrono dal 1 Luglio 1949 e pertanto gli Istituti sono tenuti a corrispondere ai dipendenti attualmente in servizio gli eventuali arretrati che avessero maturato a riguardo.

ART. 3

Le norme relative al nuovo orario di lavoro previsto nel Contratto Nazionale entrano in vigore il 1 Ottobre 1949 (primo giorno del mese successivo a quello di stipulazione). Da tale data pertanto il salario in atto per le 10 ore ordinarie di lavoro agli infermieri che invece per l'art. 16 del Contratto Nazionale hanno diritto a prestarne solo 9, andrà a retribuire le nove ore.

Laddove il personale, in applicazione degli articoli 16 e 98 del Contratto Nazionale, dovrà prestare 9 o 10 ore di lavoro ordinario invece delle 8 ordinarie prestate attualmente, il nuovo orario sarà applicato dal 1 Ottobre 1949 anzidetto, e la retribuzione per l'ora o le due ore normali in più sarà computata sull'attuale salario (1).

ART. 4

In applicazione degli articoli 51 e 98 del Contratto Nazionale ogni

(1) Nel primo comma si è voluto dire che gli infermieri che dovranno effettuare solo 9 ore di lavoro ordinario invece delle 10 attuali, dovranno essere retribuiti per 10 pur lavorandone 9 e le eventuali successive debbono essere compensate in più con la maggiorazione del lavoro straordinario.

e qualsiasi indennità speciale, diversa dai due elementi normali della retribuzione, si intende abolita. Tuttavia la indennità di contagio o di profilassi che il personale percepisse attualmente verrà assorbita nello stipendio o nel salario in occasione degli accordi economici integrativi, nei quali il minimo di stipendio o salario che saranno fissati per quel personale, per quelle categorie di Istituti o per quell'Istituto, limitatamente a quella zona periferica, non potrà essere inferiore allo stipendio o salario risultati dall'assorbimento, fatti salvi i maggiori oneri consequenziali per gli Istituti (2).

ART. 5

In seguito alla rettifica della classificazione del personale effettuata perchè più aderente alle leggi ed alle norme contrattuali più recenti vigenti in materia d'impiego privato, il personale impiegato attualmente in servizio conserva gli eventuali maggiori diritti acquisiti dal contratto 1937 in materia di preavviso. Altrettanto dicasi per il personale di 4ª categoria.

ART. 6

In applicazione dell'art. 3 del Contratto Nazionale e con riferimento alla legge 29 Aprile 1949 n. 264 nella disciplina del collocamento, si precisa che il personale specializzato e di particolare destinazione per il quale vi è libertà di scelta e di assunzione, è il seguente: medici, infermieri, ostetriche, cuochi, camerieri, dispensieri, inservienti, portieri, personale tecnico addetto a gabinetti e laboratori, e sorveglianti manicomiali (3).

ART. 7

In applicazione degli art. 51 e 54 del C. N. per quanto concerne la contingenza o altro elemento mobile, fermo restando il *quantum* attuale della contingenza ove essa esista come tale in sede periferica,

Nel secondo comma si è voluto dire che i dipendenti i quali lavorano per 3 ore dovranno invece effettuarne 9 o 10 ordinarie e che queste restano compensa e rispettivamente con un ottavo o con due ottavi in più della retribuzione in atto senza alcuna maggiorazione.

(2) La abolizione della indennità di profilassi era e resta tuttora una questione di principio, almeno fino a quando non dovesse essere diversamente risolta, nel qual caso l'assorbimento si considererebbe come non avvenuto. Qui sono state salvaguardate le condizioni retributive di miglior favore, naturalmente esonerando dai maggiori pesi gli Istituti nel senso che in sede di assorbimento dovranno essere dedotti dai nuovi minimi e i maggiori contributi e gli oneri che vengono a gravare a causa del passaggio della indennità a retribuzione normale.

(3) Precisazione delle qualifiche del personale per le quali le parti, indipendentemente dal fatto che esso possa ritenersi incluso nella lettera *t* dell'art. 14 della legge, hanno concordato possa esservi libertà di scelta e richiesta nominativa.

al momento della stipulazione dei Contratti economici integrativi le sedi della Associazione Nazionale degli Istituti di Cura, hanno facoltà di scelta per le oscillazioni della contingenza medesima o secondo il criterio dell'industria o secondo quello del commercio o secondo quelli di una Commissione paritetica di Categoria che tenga presente gli indici del costo della vita dell'Istituto Nazionale di Statistica o altri indici ufficiali (4).

Per quelle Provincie o zone ove oltre allo stipendio o salario vi siano altri diversi elementi che costituiscano la retribuzione, quest'ultima sarà suddivisa in un elemento fisso ed in un altro mobile di intesa tra le due Associazioni locali, ferma restando la facoltà di scelta delle oscillazioni secondo il comma precedente (5).

In quelle Provincie dove la retribuzione sia costituita da un unico elemento, questa dovrà essere suddivisa in un elemento fisso e in un altro mobile, senza pregiudizio per gli eventuali diritti acquisiti dai dipendenti sul complesso della retribuzione, e sempre ferma restando la facoltà di scelta per le oscillazioni dell'elemento mobile secondo il primo comma del presente articolo.

ART. 8

Gli accordi economici integrativi al Contratto Nazionale saranno stipulati di massima provincialmente o per regioni territoriali ben determinate o già in atto, tenuto conto della densità delle Case di Cura, e della loro ubicazione nella zona stessa, e sempre d'intesa fra le Associazioni nazionali stipulanti. Se in qualche provincia dovesse esistere un solo Istituto di Cura e non fosse possibile includerlo nella regolamentazione economica interprovinciale, il relativo Contratto economico dovrà essere stipulato con l'assistenza dell'Associazione nazionale degli Istituti di Cura (6).

Pur essendo stato fissato entro il 31 Dicembre 1949 il termine massimo per la stipulazione degli accordi economici integrativi, le parti si adopereranno perchè essa venga effettuata al più presto, fermo restando che essi entreranno in vigore dal giorno della loro stipulazione.

(4) E' evidente lo scopo del riordino delle retribuzioni che si intende effettuare in sede periferica, senza interferire nelle determinazioni e valutazioni da farsi dai responsabili locali.

(5) Anche qui si rivela chiaramente lo stesso scopo precisato nella nota precedente. Si tratta di raggruppare in modo ben chiaro, dividendoli nei due elementi previsti dall'art. 51 del C.N., tutti gli altri che svariatamente e con diversa denominazione vanno a costituire la attuale retribuzione in alcune provincie.

(6) E' una chiara integrazione della norma contenuta nell'art. 100 del C.N.

ACCORDO NAZ. SULLE COMMISSIONI PARITETICHE

L'anno 1949 il 27 settembre in Roma, tra le stesse parti e con gli stessi firmatari di cui alla premessa del Contratto Nazionale di Lavoro stipulato per i dipendenti degli Istituti privati di cura in pari data, si è concordato, in applicazione degli articoli 8 e 96 del Contratto Nazionale medesimo, il seguente Regolamento delle commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione delle vertenze individuali di lavoro.

COMMISSIONI DI QUALIFICA

ART. 1

In ogni Provincia dovrà essere costituita una commissione di qualifica del personale su basi paritetiche e composta di almeno due rappresentanti di datori di lavoro e di almeno due rappresentanti di lavoratori della categoria, nominati dalle Associazioni territoriali.

Le Associazioni dovranno procedere anche alla nomina di due membri supplenti uno per i datori di lavoro e uno per i lavoratori; per assicurare le eventuali sostituzioni in casi di impedimento e di assenza dei membri effettivi.

ART. 2

Le mansioni di Segretario della Commissione saranno disimpegnate da un incaricato designato dalle Commissioni stesse e gli atti relativi (verbali, elenchi, schedari ecc.) verranno redatti in duplice copia e conservati dalle rispettive Associazioni.

La Commissione si riunirà nella sede dell'ufficio di collocamento una volta al mese e comunque ogni qualvolta se ne manifesti la necessità.

ART. 3

Compito essenziale della Commissione è quello di censire il personale occupato e disoccupato e di valutarne la capacità professionale e tecnica, di classificarlo nella categoria e di attribuirgli la qualifica che gli compete.

A tal fine la Commissione prenderà in esame i nominativi di tutto il personale occupato e disoccupato ad essa sottoposto dalle due competenti Associazioni.

ART. 4

Per le assegnazioni alle categorie e qualifiche la Commissione dovrà tenere presente i precedenti lavorativi nel settore degli Istituti di

Cura in genere ed in quelle delle varie specialità di essi in specie, oltrechè le attitudini del personale nuovo nel lavoro del settore di competenza e la provenienza dalle scuole professionali, nonchè i diplomi, patenti, certificati di servizio ecc., ma valutando soprattutto la specifica capacità professionale.

ART. 5

Le deliberazioni che determinano la qualifica e la categoria emesse dalla Commissione sono inappellabili, salvo sempre il diritto del lavoratore di chiedere, trascorso un anno dall'ultima assegnazione di classifica, di essere riqualificato in base alla sua migliorata capacità professionale.

ART. 6

Le determinazioni della Commissione pur essendo un attestato ed un riconoscimento delle capacità professionali, non pregiudicano i diritti dei lavoratori che fossero invece addetti continuamente a mansioni diverse o superiori, giacchè è la prevalenza di quelle esercitate in concreto che determinano la qualifica ai fini del trattamento normativo ed economico del contratto di lavoro.

ART. 7

La Commissione rilascerà all'interessato un certificato attestante la qualifica assegnatagli e che dovrà essere esibito dal lavoratore al datore di lavoro, il quale resta così obbligato a riconoscergliela nel rapporto di lavoro in atto o che fosse per iniziarsi.

Tale certificato è documento necessario per la iscrizione all'Ufficio di Collocamento nel settore degli Istituti Privati di Cura, con la qualifica da esso risultante.

ART. 8

Presso gli uffici delle due Associazioni territoriali interessate sarà istituito uno schedario anagrafico di tutto il personale di categoria censito, occupato e disoccupato, a mezzo di una apposita scheda che contenga i dati relativi al lavoratore.

ART. 9

In caso di disaccordo tra i membri della Commissione nella determinazione da adottare la decisione è demandata alle due Organizzazioni sindacali ed occorrendo alla Commissione di cui l'art. 25 della legge 29 aprile 1949 n. 264 presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

COMMISSIONE VERTENZE INDIVIDUALI

ART. 10

In ogni Provincia con le stesse modalità di cui all'art. 1 dovrà essere costituita anche una Commissione paritetica per il tentativo di amichevole componimento delle vertenze individuali del lavoro.

Essa si riunirà presso le Associazioni degli Istituti di Cura per l'esame delle vertenze denunciate dai lavoratori e presso quella dei lavoratori per le vertenze denunciate dai datori di lavoro. Le mansioni di segretario saranno esplicate dai rispettivi incaricati.

ART. 11

Le vertenze dovranno essere denunciate dall'interessato a mezzo della Associazione Sindacale che lo rappresenta, la quale le segnalerà a quello che rappresenta l'inadempiente, con gli estremi della controversia e con la indicazione delle singole voci e dell'importo delle relative somme richieste.

ART. 12

La Associazione dell'inadempiente dopo aver sentito il denunciato, provvederà d'accordo con l'altra Associazione, a convocare la Commissione per esperire il tentativo di amichevole componimento, tentativo che dovrà comunque essere effettuato entro il termine di trenta giorni dalla denuncia.

ART. 13

Dell'esame di ogni vertenza la Commissione redigerà un verbale sia nel caso di composizione di essa, sia nel caso di mancato accordo, facendo risultare gli estremi della conciliazione, ma non specificando i motivi nell'ipotesi di mancato accordo. Il verbale sarà redatto in quadruplica copia: una per ciascuna delle parti e le altre per le due Associazioni.

ART. 14

Dinanzi alla Commissione le parti possono farsi assistere privatamente. Se in caso di mancato accordo le parti concordino di deferire all'Ufficio Provinciale del Lavoro l'ulteriore tentativo di amichevole componimento, in tale sede oltre all'eventuale assistenza privata, esse dovranno essere assistite dai rappresentanti delle due Associazioni sindacali di categoria.

AVVERTENZA AI LAVORATORI

Gli esemplari destinati agli Istituti privati di cura sono numerati e su questo foglio contengono la attestazione di appartenenza di categoria dell'Istituto che lo detiene, rilasciata dall'Associazione Nazionale degli Istituti privati di cura agli effetti dell'art. 101 del contratto, nonchè la dichiarazione di presa visione che i dipendenti debbono firmare.

I lavoratori tutti sono pertanto tenuti ad esigere che l'Istituto di cura presso cui prestano servizio ponga a loro disposizione per la consultazione una copia del presente contratto vistato come sopra, nonchè che esso ne faccia loro firmare un'altra copia, anche essa come sopra vistata, a garanzia della sua applicazione.

INDICE - SOMMARIO

	Pag.
<i>PREMESSA</i>	3
<i>CONTRATTO NAZIONALE</i>	
Parti contraenti e firmatari	5
Classificazione degli Istituti	6
Categorie e qualifiche del personale	6
impiegatizio	7
non impiegatizio	8
Assunzione del personale	9
collocamento	10
donne e minori	10
atto scritto	10
documenti del lavoratore	10
visita medica	11
Commissione di qualifica	12
Apprendistato	12
categorie per cui è ammesso	12
limiti di età	13
durata	13
prova	13
trattamento	14
Periodo di prova	14
durata	14
risoluzione del rapporto	14
Orario di lavoro	15
personale impiegatizio	15
personale di 4 ^a 5 ^a e 6 ^a categoria	15
infermieri	15
personale 7 ^a categoria	15
Lavoro straordinario	16
maggiorazioni	16
percentualisti	16
registro	17
ricupero	17
Riposo settimanale	17
Turni e Tabelle	17
Festività nazionali	18
trattamento economico (nota)	18
giorni festivi	18
Ferie annuali	19
misura	19
epoca concessione	19
frazionabilità, inizio	19
sostituzioni	19
registro	20
richiamo in servizio	20
indennità sostitutiva	20
Servizio di leva	20
conservazione posto	21
Richiamo alle armi	21
conservazione posto	21
Ritardi ed Assenze	21
sanzioni ritardo	21

	Pag. 22
giustificazione assenze	» 22
assenze arbitrarie	» 22
disgrazie e causa di forza maggiore	» 22
<i>Aspettativa</i>	» 22
<i>Congedo matrimoniale</i>	» 23
concessione	» 23
trattamento	» 23
<i>Tutela della maternità</i>	» 23
conservazione del posto	» 23
trattamento economico (nota)	» 23
<i>Trattamento malattie</i>	» 24
assicurazione	» 24
trattamento economico	» 24
termine comunicazione	» 25
non cumulabilità	» 25
conservazione posto	» 25
mancata ripresa servizio	» 26
<i>Assicurazioni infortuni</i>	» 26
<i>Sospensione del lavoro</i>	» 26
<i>Passaggio di categoria</i>	» 27
mansioni superiori provvisorie	» 27
durata	» 27
passaggio categorie superiori	» 27
infermieri provvisori manicomiali	» 28
<i>Trattamento economico</i>	» 28
stipendio e salario	» 28
contingenza o altro elemento mobile	» 29
percentuale di servizio	» 29
vitto ed alloggio	» 30
scatti e riduzioni	» 30
premio anzianità	» 30
data corresponsione retribuzione	» 31
gratifica natalizia: al personale stipendiato	» 31
al personale salariato	» 31
ai percentualisti	» 31
abito di servizio	» 31
<i>Cauzioni, consegne, rotture</i>	» 32
entità cauzione	» 32
atto scritto	» 32
consegne	» 32
risarcimento rotture oggetti frangibili	» 32
idem perdita oggetti infrangibili	» 32
furto	» 33
<i>Norme disciplinari e sanzioni</i>	» 33
doveri	» 33
responsabilità	» 33
gerarchia	» 34
osservanza regolamento interno	» 34
igiene e pulizia	» 34
divieti	» 34
controlli	» 34
sanzioni	» 35
<i>Risoluzione del rapporto di lavoro</i>	» 35
<i>Preavviso</i>	» 35

termini personale impiegatizio	» 35
termini personale non impiegatizio	» 35
indennità sostitutiva	» 36
inizio e decorrenza	» 36
<i>Indennità di anzianità</i>	» 36
personale impiegatizio	» 37
personale non impiegatizio	» 37
computi	» 38
termine di pagamento	» 38
cessazione attività	» 38
fallimento	» 38
caso di morte	» 39
<i>Dimissioni</i>	» 39
volontarie	» 39
indennità	» 39
per matrimonio, gravidanza e puerperio	» 40
per giusta causa	» 40
<i>Licenziamento in tronco</i>	» 40
<i>Certificato di servizio</i>	» 41
<i>Istituti stagionali</i>	» 41
definizione	» 41
assunzioni a tempo determinato	» 41
periodo di prova	» 41
trattamento economico	» 42
chiusura anticipata involontaria dell'Istituto	» 42
risoluzione anticipata contratto a termine	» 42
licenziamento in tronco	» 43
abbandono del servizio	» 43
cauzioni	» 43
<i>Delegati aziendali</i>	» 43
<i>Controversie individuali</i>	» 44
<i>Controversie collettive</i>	» 44
<i>Disposizioni generali</i>	» 44
efficacia del contratto	» 45
condizioni miglior favore	» 45
competenza contrattuale norma iva	» 45
competenza contrattuale economica	» 45
accordi provinciali, termine, assistenza	» 46
comunicazione del contratto ai dipendenti	» 46
decorrenza e durata del contratto	» 46
NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE	» 47
personale non in servizio	» 47
decorrenza tratt. malattie e maggior. lavoro straordinario	» 48
decorrenza nuovo orario lavoro	» 48
abolizione indennità profilassi ecc.	» 48
diritti acquisiti	» 48
assunzione personale specializzato	» 48
facoltà di scelta per la contingenza	» 49
suddivisione elementi della retribuzione	» 49
accordi economici integrativi	» 49
ACCORDO SULLE COMMISSIONI PARITETICHE	» 50
di qualifica	» 50
per le vertenze individuali	» 52
<i>Avvertenza ai lavoratori</i>	» 53



◆
TIPOGRAFIA
GOLDI ORESTE
MILANO
◆

PREZZO PER I LAVORATORI L. 350 -