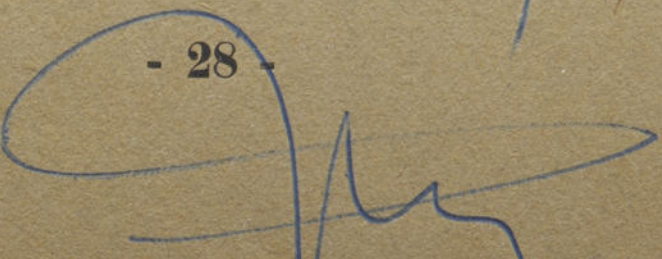


CONFEDERAZIONE FASCISTA DEI LAVORATORI DEL COMMERCIO

COLLANA DI PROPAGANDA E STUDI

- 28 -



**IL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI
DAGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI**

**SERIE C
N. 13**

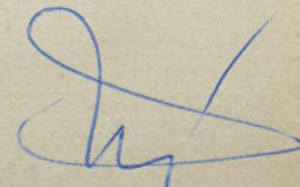
TIPOGRAFIA ARMANI DI M. COURRIER

ROMA 1937-XVI

CONFEDERAZIONE FASCISTA DEI LAVORATORI DEL COMMERCIO

COLLANA DI PROPAGANDA E STUDI

- 28 -



IL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI
DAGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI

SERIE C
N. 13

TIPOGRAFIA ARMANI DI M. COURRIER
ROMA 1937-XVI

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dagli istituti privati di cura stipulato il 29 luglio 1937-XVI in Roma, è pubblicato per esteso sul Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni del 31 ottobre 1937-XVI, fasc. 164, all. 1249 e per estratto sulla Gazzetta Ufficiale del Regno del 29 ottobre 1937-XVI, n. 252, parte II.

Il contratto, che legalmente è in vigore dal 31 ottobre 1937-XVI, giorno della sua pubblicazione, ed ha la durata di due anni, costituisce la prima regolamentazione contrattuale collettiva della importante categoria, cui sono attribuite così delicate e difficili mansioni nel settore sanitario e sostituisce le clausole normative di alcuni non numerosi preesistenti contratti provinciali, dei quali restano invece in vigore, fino alla loro rinnovazione, le clausole relative alla determinazione dei minimi di retribuzione.

I lavoratori tutelati dal contratto sono oltre 20.000 e appartengono tanto alle categorie impiegatizie (medici, capi-ufficio, contabili, cassieri, dattilografi, infermiere diplomate, ostetriche ecc.) quanto alle categorie non impiegatizie (infermieri patentati, guardarobieri, cuochi, camerieri, dispensieri, portieri, bagnini, lavandaie, fattorini, uomini di fatica, operai ecc.) che prestano la loro opera alle dipendenze di case di cura, sanatori, cliniche, ospedali, manicomi ecc., gestiti da privati.

Tra le norme più importanti del nuovo contratto devesi porre in rilievo quella relativa alla riconosciuta qualifica impiegatizia delle infermiere diplomate, ottenuta per l'autorevole decisivo intervento del Ministero delle Corporazioni, al cui giudizio arbitrale fu deferita l'annosa vertenza dalle Associazioni

Sindacali interessate. Viene in tal modo riconosciuto legalmente che le infermiere diplomate esplicano mansioni di collaborazione e di concetto, conformemente al loro grado di cultura e di preparazione tecnica ed in armonia con la disposizione del Testo Unico delle leggi Sanitarie che le classifica tra gli eserciti professioni sanitarie ausiliarie.

La misura delle indennità di licenziamento varia da 25 giornate per ogni anno di servizio per il personale medico, a 20 giornate per il personale amministrativo, a 15 per le infermiere diplomate, e a 5 od a 4 per il personale che disimpegna mansioni non impiegate; per tutto il personale convivente nell'azienda è stabilito il diritto al vitto sano e sufficiente ed all'alloggio in assolute condizioni igieniche; per il personale con una determinata anzianità di servizio è stabilito uno speciale trattamento di quiescenza, che evita ai lavoratori dimissionari la totale perdita delle indennità di licenziamento.

In considerazione della particolare delicatezza dell'attività svolta dal personale degli Istituti Privati di Cura e del carattere spiccatamente fiduciario degli appartenenti a tutte le varie categorie, precise norme stabiliscono quali sono i doveri del personale, per il mantenimento della più rigorosa disciplina atta a consentire il più regolare funzionamento dell'azienda.

La stipulazione dei contratti collettivi integrativi salariali dovrà avvenire entro sei mesi dalla data di pubblicazione del contratto nazionale e cioè entro e non oltre il 30 aprile 1938, mentre le norme definite nazionalmente sono entrate in vigore, come si è detto, il 31 ottobre 1937-XVI e pertanto da tale data sono legalmente efficaci in tutte le provincie del Regno.

Con la regolamentazione collettiva nazionale del personale degli istituti privati di cura si è raggiunta per la importante categoria attribuita al settore sindacale del commercio una disciplina dettagliata, uniforme e totalitaria per la quale i rapporti di lavoro si svolgono secondo norme precise, che valgono a perfezionare il clima di schietta collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori in una attività che ha la sua alta finalità nella cura e nel miglioramento della razza per la potenza dell'Italia Fascista.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DAGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI

(Pubblicato per esteso nel *Bollettino Ufficiale* del Ministero delle Corporazioni del 31 ottobre 1937-XVI, fascicolo 164, allegato 1249 e per estratto nella *Gazzetta Ufficiale* del 29 ottobre 1937-XVI, n. 252 - Parte seconda).

L'anno 1937-XV il giorno 29 del mese di luglio in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Istituti di Cura privati, rappresentata dal suo Presidente Avv. Gr. Uff. Domenico Santo, assistito dal Direttore della Federazione Cav. Uff. Dr. Celestino Scamardella, e la Federazione Nazionale Fascista dei Lavoratori del Turismo e dell'Ospitalità, rappresentata dal suo Segretario On. Rag. Gerardo Locurcio, assistito dal Segretario del Sindacato Nazionale Fascista Addetti agli Istituti Privati di Cura Cav. Alfredo Varani e dal Rag. Cav. Ovidio Pettita, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere in tutto il territorio del Regno, ai sensi della legge 3 aprile 1926, n. 563 e del R. D. 1° luglio 1926, n. 1130, per i lavoratori rappresentati dalla Federazione Nazionale Fascista dei Lavoratori del Turismo e della Ospitalità, dipendenti dagli Istituti di Cura privati, rappresentati dalla Federazione Nazionale Fascista degli Istituti di Cura privati.

TITOLO I. — *Del personale.*

Art. 1. — Il presente contratto si applica alle seguenti categorie di dipendenti dagli Istituti privati di Cura, con esclusione di coloro che avendo quelle funzioni di dirigenza elencate nell'art. 34 del R. D. 1° luglio 1926 n. 1130, non sono rappresentati dalla Confederazione Fascista dei Lavoratori del Commercio:

Categoria A.

Medici di reparto e medici di guardia. Personale addetto a gabinetti di analisi chimiche, microscopiche e radio-

scopiche ed a gabinetti per cure radioterapiche, fornito di titolo professionale specifico.

Segretari di amministrazione (colui che sovrintende all'esatta applicazione da parte degli uffici e dei reparti delle direttive date dalla direzione dell'azienda).

Capi di ufficio e di speciali servizi tecnici ed amministrativi con responsabilità limitata all'esecuzione delle direttive impartite al proprio ufficio o reparto.

Capo contabile.

Capo del personale.

Cassiere principale (da intendersi per tale colui che ha alle proprie dipendenze altri cassieri).

Categoria B.

Sorvegliante del personale.

Contabile.

Corrispondente.

Cassiere comune o personale addetto alla Cassa.

Aiuto contabile.

Stenodattilografo.

Dattilografo.

Altri impiegati con mansioni d'ordine.

Categoria C.

Infermiere diplomate, ostetriche. Personale addetto a gabinetti di analisi chimiche, microscopiche e radioscopiche ed a gabinetti per cure radioterapiche, sfornito di titolo professionale specifico, escluso il personale operaio.

Categoria D.

Capo infermiere generico.

Capo infermiere manicomiale (art. 22 R. D. L. 16 agosto 1909, n. 615).

Sorvegliante manicomiale (art. 22 R. D. L. 16 agosto 1909, n. 615).

Infermiere abilitato o autorizzato.

Infermiere manicomiale effettivo.

Infermiere manicomiale provvisorio (art. 23 R. D. L. 16 agosto 1909, n. 615).

Massaggiatore.

Disinfettatore.

Guardarobiera.

Capo cuoco (da intendersi per tale colui che ha alle proprie dipendenze altri cuochi qualificati o specializzati).

Categoria E.

Cuoco.

Cuoco capo partita.

Cameriere-domestico.

Portantino-inserviente.

Autista.

Portiere.

Guardia notturna.

Bagnino.

Usciere-fattorino.

Aiuto cuoco (non può esistere senza la presenza del cuoco).

Sguattero.

Dispensiere.

Uomo di fatica.

Giardiniere.

Operaio in genere senza tassativa specializzazione (utilizzabile a seconda delle necessità in prestazioni di carattere occasionale).

Conduttore di caldaie patentato.

Aiuto conduttore di caldaie.

Rammendatrice.

Barbiere.

Dispensiere-magazziniere.

Categoria F.

Operaio idraulico-meccanico-elettricista.

Pittore.

Falegname.

Muratore.

Lavandaia, stiratrice e cucitrice.

TITOLO II. — Assunzione.

Art. 2. — L'assunzione del personale verrà fatta secondo le norme vigenti sulla disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione deve risultare da atto scritto nel quale saranno indicate:

- a) data di assunzione;
- b) durata dell'eventuale periodo di prova;
- c) categoria alla quale viene assegnato il lavoratore in base alla classificazione di cui agli articoli precedenti;
- d) misura della retribuzione.

Art. 3. — Sono richiesti normalmente per l'assunzione i seguenti documenti:

- a) carta d'identità;
- b) certificato penale generale di data non anteriore a tre mesi;
- c) certificato degli studi compiuti;
- d) certificato di abilitazione all'esercizio dell'assistenza sanitaria;
- e) certificati rilasciati da enti o privati per precedenti prestazioni compiute;
- f) tessera per le assicurazioni sociali qualora il prestatore di opera provenga da altra azienda.

Art. 4. — Il periodo di prova dovrà risultare da atto scritto.

Il periodo di prova per il personale delle categorie *A*, *B*, *C* non potrà superare i mesi tre: quello della categoria *D* i giorni cinquanta; quello delle categorie *E* ed *F* giorni trenta.

Durante il periodo di prova la retribuzione fissata e risultante dall'atto scritto di assunzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito nei contratti provinciali integrativi per la categoria cui il lavoratore viene assegnato.

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova potrà avvenire in qualunque momento senza preavviso od indennità da entrambe le parti. Trascorso il periodo di prova stabilito senza che alcuna delle parti abbia dato regolare

disdetta scritta, il dipendente si intenderà confermato nella categoria nella quale venne assunto.

Il periodo di prova, in caso di conferma in servizio come sopra, sarà computato agli effetti dell'anzianità.

TITOLO III. — Orario di lavoro.

Art. 5. — La durata del lavoro è di otto ore giornaliere o quarantotto ore settimanali di lavoro effettivo, giusta le disposizioni legislative vigenti in materia di orario di lavoro per il personale elencato nelle categorie *A*, *B* e nella categoria *F*. Tale orario verrà osservato anche dal personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti od ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffusive. Per tutto il restante personale elencato nelle categorie *C*, *D* e *E* sarà osservato l'orario di lavoro di dieci ore giornaliere o di sessanta ore settimanali, ferma restando la facoltà dell'Ispettorato Corporativo prevista dal n. 13 della Tabella approvata con R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

Art. 6. — Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto, in materia, gli orari di lavoro possono essere disposti dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi secondo le esigenze dell'azienda. La consumazione dei pasti, per i conviventi a carico dei datori di lavoro, si verificherà all'infuori dell'orario stabilito, nelle ore fissate, secondo i turni, da ogni singola azienda.

Le tabelle relative all'orario di lavoro da osservarsi in ciascun reparto, quelle riflettenti l'orario dei turni di consumazione dei pasti, quelli dei turni giornalieri, quelle dei turni periodici notturni, quelle di riposo settimanale, saranno fissate a criterio delle Direzioni delle singole aziende ed esposte a cura di queste in luogo visibile al personale interessato.

Il datore di lavoro dovrà fissare i turni di refezione in modo che tutti i dipendenti abbiano la possibilità di consumare i pasti negli appositi locali.

Il personale è tenuto a prestare servizio nelle ore stabilite che gli competono, in qualunque degli eventuali turni fissati dalla Direzione, anche se fatti solo in determinati reparti.

Durante il lavoro nessun dipendente dovrà allontanarsi dal proprio posto senza darne avviso ai propri superiori, nè potrà lasciare l'azienda se non debitamente autorizzato.

Art. 7. — È tenuto a prestar servizio anche dopo l'orario normale, senza speciale compenso, e per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi, il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e cioè gli istitori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi. Ai medici in servizio presso gli Istituti di Cura privati è riservata la facoltà del libero esercizio professionale, dopo compiuto il normale orario di lavoro presso l'azienda.

TITOLO IV. — *Lavoro straordinario.*

Art. 8. — Il lavoro effettuato oltre i limiti di orario stabiliti nel precedente art. 5 per le diverse categorie di personale dovrà considerarsi straordinario o come tale da retribuirsi a parte dai normali stipendi o salari.

Nessun dipendente potrà rifiutarsi di compiere, su richiesta del datore di lavoro, ed a termine di legge, il lavoro straordinario, diurno, notturno, e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere richieste dal datore di lavoro o da questo autorizzate, e saranno, a cura del datore di lavoro stesso, cronologicamente annotate su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e sul quale ciascun dipendente che abbia compiuto lavoro straordinario è tenuto ad apporre il proprio visto ed annotare gli eventuali reclami. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata contemporaneamente a quella del lavoro ordinario ed in ogni caso non oltre il mese successivo a quello nel quale le prestazioni straordinarie sono state effettuate.

Art. 9. — Le ore di lavoro straordinario, a norma dell'art. 5 del R. D. L. 15 marzo 1923, n. 692, verranno retri-

buite con una maggiorazione sulla paga oraria del 20 % per il lavoro straordinario diurno e del 33 % per il lavoro straordinario effettuato durante la notte o nei giorni festivi: saranno considerate ore notturne quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino, ma non potrà essere considerato lavoro notturno quello svolto in osservanza di regolari turni periodici di lavoro ordinario.

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

Qualora il compenso sarà convenuto a mese la paga oraria sarà determinata dividendo l'ammontare del compenso mensile per 25 e dividendo ancora il quoziente ottenuto per il numero delle ore di lavoro normale effettuate giornalmente dal dipendente. Qualora invece il compenso sarà convenuto a giornata, la paga oraria verrà determinata dividendo la paga normale giornaliera per il numero delle ore di lavoro normale compiuto giornalmente.

Le retribuzioni suddette fissate per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo avranno tassativa efficacia nei confronti del personale tutto regolato dal presente contratto, comunque utilizzato, ed in qualunque reparto assegnato a prestar servizio.

TITOLO V. — *Riposo settimanale e giorni festivi.*

Art. 10. — Tutto il personale dipendente degli Istituti di Cura privati avrà diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive.

Per il personale addetto ai lavori di ufficio tale riposo dovrà, per quanto possibile, coincidere con la ricorrenza del giorno domenicale.

Oltre ai giorni di riposo settimanale dovranno ritenersi festivi anche i seguenti: Capo d'Anno, Natale di Roma, 28 ottobre, 4 novembre, Santo Natale, Santo Patrono.

TITOLO VI. — *Ferie annuali.*

Art. 11. — I dipendenti che avranno compiuto almeno un anno di servizio presso la stessa azienda avranno diritto a fruire di un periodo annuale di riposo durante il quale decorrono le retribuzioni normalmente corrisposte.

La misura delle ferie sarà la seguente: categoria *A, B e C*
1) giorni 10 (dieci) dopo compiuto un anno e fino a cinque anni di servizio; 2) giorni 15 (quindici) con anzianità da cinque anni a quindici anni di servizio compiuto; 3) giorni 20 (venti) oltre il 15° anno di servizio compiuto e fino al 25°; 4) giorni 30 (trenta) oltre il 25° anno.

Categorie *D, E, F*: 1) giorni 7 (sette) dal primo al quinto anno di servizio; 2) giorni 10 (dieci) oltre il quinto anno di servizio compiuto.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre. Le ferie non potranno essere frazionate in periodi inferiori a tre giorni per quelli che fruiscono di una sola settimana di ferie, salvo speciali accordi, in casi eccezionali, fra datori di lavoro e dipendenti.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio né di domenica né di giorno festivo.

Art. 12. — Al personale che consuma i pasti presso l'azienda a carico del datore di lavoro, dovrà essere corrisposta, durante il periodo delle ferie, l'indennità corrispondente al valore del vitto, nella misura stabilita nei contratti integrativi provinciali, qualora, s'intende, il dipendente non continui a convivere presso il datore di lavoro anche durante il periodo delle ferie.

Per le ferie verrà istituito presso le aziende un apposito registro con le stesse garanzie e modalità di quello prescritto per il lavoro straordinario di cui all'art. 8 del presente contratto.

Art. 13. — Per speciali esigenze del servizio, determinate ad esclusivo criterio della direzione di ogni singola azienda, il personale in ferie potrà essere richiamato prima del termine di scadenza di questo, fermo restando per il personale il diritto a completare le vacanze in epoche successive. In tali casi spetterà al dipendente il rimborso delle spese vive incontrate per il fatto dell'anticipato ritorno, e ciò sempre quando sia comprovato che egli le abbia effettivamente sostenute.

Al prestatore d'opera che abbia maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie stesse in caso di dimis-

sioni o in caso di licenziamento, anche se questo sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco dei rapporti di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, fosse originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, in questo caso il prestatore d'opera non avrà alcun diritto al godimento delle ferie.

TITOLO VII. — *Assenze.*

Art. 14. — Salvo i casi di giustificato impedimento, le assenze debbono essere comunicate alla direzione dell'azienda entro le 24 ore.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione della trattenuta e della penalità stabilite.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i tre giorni, il dipendente sarà considerato dimissionario. In tal caso il datore di lavoro avrà diritto di esigere dal prestatore d'opera l'indennità per mancato preavviso, trattenendola da quanto eventualmente dovesse spettare al dipendente.

In casi speciali e giustificati l'azienda potrà concedere congedi retribuiti in qualunque epoca dell'anno, con diritto di dedurli dal periodo delle ferie annuali.

TITOLO VIII. — *Malattie.*

Art. 15. — Il personale in caso di malattia ha diritto alle prestazioni previste dallo Statuto della Cassa Nazionale Malattie per gli Addetti al Commercio, nella misura, nei limiti e con le modalità in esso fissate che si intendono qui integralmente riportate.

Il datore di lavoro, pertanto, ha l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti alla Cassa predetta, la quale si sostituisce al datore di lavoro stesso nella corresponsione delle prestazioni di cui al presente articolo.

Il prestatore d'opera che si assenta dal servizio per malattia ha l'obbligo di informare il datore di lavoro nel più breve tempo del suo stato di salute ed in ogni caso non oltre le 24 ore successive all'inizio della malattia.

Qualora il dipendente alloggi nell'azienda dovrà fare in modo che il datore di lavoro sia subito avvertito del suo malessere, ed in ogni caso in tempo utile perchè si possa provvedere, qualora sia necessario, alla sostituzione del dipendente ammalato. Al momento della ripresa del lavoro il prestatore d'opera dovrà esibire al datore di lavoro un documento rilasciato dalla Cassa Nazionale Malattie da cui risulti la data di guarigione che importi il riacquisto della capacità lavorativa.

Art. 16. — Dette prestazioni nella misura che sarebbero dovute dalla Cassa Nazionale Malattie Addetti al Commercio gravano sul datore di lavoro, ove questi non abbia ottemperato all'obbligo della iscrizione a tale Ente, ferme restando le sanzioni stabilite dall'articolo 509 del Codice Penale.

Art. 17. — Il contributo dovuto alla Cassa Nazionale Malattie per gli Addetti al Commercio è ripartito tra il datore di lavoro ed il prestatore d'opera nella seguente misura:

1) per il personale di cui all'art. 1, lettere A, B e C: due terzi a carico del datore di lavoro, un terzo a carico del prestatore d'opera;

2) per il personale, di cui all'art. 1, lettere D, E, F: per metà a carico del datore di lavoro e per metà a carico del prestatore d'opera.

Art. 18. — In caso di malattia accertata o di infortunio, il datore di lavoro conserverà il posto al lavoratore, qualunque sia la categoria cui appartiene, per un periodo di sei mesi, semprechè in base al vigente Statuto della Cassa Nazionale Malattie Addetti al Commercio il lavoratore stesso abbia diritto per il medesimo periodo di tempo alle prestazioni da parte della Cassa.

Alla scadenza di detto termine, e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà licenziare il dipendente corrispondogli le indennità previste dal presente contratto.

Il periodo di malattia che precede immediatamente il licenziamento è considerato utile ai soli fini dell'indennità di licenziamento e in quanto esso non superi il periodo massimo previsto per la conservazione del posto.

Il prestatore d'opera dichiarato dalla Cassa Nazionale Malattie in grado di riprendere servizio, dovrà farlo entro 48 ore, salvo casi di giustificati impedimento, dall'accertata guarigione.

Ove il prestatore d'opera non riprenda servizio nel termine suddetto, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il dipendente si considera dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso da corrispondersi al datore di lavoro, al quale è data facoltà di rivalersene trattenendo detto importo da eventuali somme dovute al dipendente stesso.

TITOLO IX. — *Trattamento di malattie per le nuove provincie.*

Art. 19. — Per il trattamento dei dipendenti dalle aziende delle nuove provincie, per i quali ai sensi del R. D. L. 29 novembre 1925, n. 2146, è stato mantenuto l'obbligo dell'assicurazione per i casi di malattia, valgono le norme seguenti:

Il certificato medico comprovante la malattia dell'assente deve pervenire all'azienda entro 48 ore dall'assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

È in facoltà dell'azienda di far controllare da un medico fiduciario la malattia dei dipendenti.

Nel caso di contestazione il dipendente potrà richiedere il giudizio di un collegio medico composto di un medico fiduciario del datore di lavoro, di uno del lavoratore e di un terzo nominato di accordo.

Art. 20. — Ai dipendenti di cui sopra, in caso di malattia accertata o di infortunio, l'azienda conserverà il posto e corrisponderà gli assegni al dipendente ammalato nella misura e per i periodi seguenti:

a) superato il periodo di prova e fino a cinque anni compiuti di servizio: mesi uno con retribuzione intera; mesi due con mezza mensilità di retribuzione;

b) oltre i cinque anni compiuti di servizio: mesi due con intera retribuzione; mesi quattro con mezza mensilità di retribuzione; -

c) oltre ai dieci anni di servizio: mesi tre con intera retribuzione e mesi sei con mezza mensilità di retribuzione.

Quando il datore di lavoro, dopo la scadenza dei termini di cui sopra, non intendesse continuare la corresponsione di assegni, sarà in obbligo di licenziare il dipendente ammalato.

Il periodo di malattia è considerato utile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 21. — Qualora dopo la ripresa in servizio, ed entro un termine massimo di sei mesi, la medesima malattia torni a manifestarsi con carattere di continuità, le indennità spettanti al personale ammalato per questo secondo periodo saranno quelle previste nell'art. 6 del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825, ridotte alla metà, per il personale di cui all'art. 1, lettere A, B e C e ridotta ad un quarto per il personale di cui all'art. 1, lettere D, E, F.

Art. 22. — I contributi di assicurazione di cui al presente titolo saranno versati dal datore di lavoro alle Casse Provinciali di malattia. Alla formazione di tali contributi interverranno pariteticamente i datori di lavoro ed i prestatori d'opera.

TITOLO X. — *Sospensione dal lavoro.*

Art. 23. — In caso di sospensione dal 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 i casi in cui il datore di lavoro preferisca corrispondere le indennità di licenziamento e di preavviso, ed a meno che il personale non preferisca di attendere senza retribuzione la ripresa del lavoro, nel qual caso il periodo di attesa si considererà utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

Art. 24. — In caso di provato lutto familiare, comprendosi nella famiglia i coniugi, i genitori, i germani ed i figli, il prestatore d'opera avrà diritto ad un congedo straordinario non retribuito di tre giorni consecutivi e non computabili nel periodo di ferie.

TITOLO XI. — *Passaggio di categoria.*

Art. 25. — Il personale ha l'obbligo di aiutarsi e supplirsi scambievolmente nelle proprie incombenze a seconda delle disposizioni della direzione dell'azienda, 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 si è 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 di prova.

Tale sostituzione deve però verificarsi solo nei casi di malattia temporanea o di richiamo alle armi del componente il personale sostituito.

Qualora tale sostituzione invece derivi da disposizione presa dalla direzione dell'azienda senza che vi concorra una di tali due cause il dipendente non avrà diritto a speciale compenso per le mansioni maggiormente retribuite cui è adibito limitatamente a soli venti giorni; trascorso tale termine di tempo gli spetterà la retribuzione stabilita nella categoria alla 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 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 sei.

Resta inteso che 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 a lui spettante.

Resta convenuto che 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 corso di abilita-

zione 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 allorquando questi sarà stato promosso nel ruolo degli infermieri effettivi, il che dovrà verificarsi secondo le disponibilità di tali posti fissati negli organici delle singole aziende.

TITOLO XII. — *Chiamata alle armi.*

Richiamo alle armi o in servizio della M. V. S. N.

Art. 26. — La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva porta alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Al personale delle categorie *A*, *B* e *C* verrà corrisposta una indennità di giorni 30; al personale delle categorie *D*, *E*, *F* una indennità di giorni 10.

Art. 27. — Il richiamo alle armi non dà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. Al richiamato sarà conservato il posto e gli saranno corrisposti i seguenti assegni:

1) agli appartenenti alle categorie di cui all'art. 1, lettere *A*, *B* e *C*: la retribuzione normale per il periodo di tre mesi;

2) agli appartenenti alle categorie di cui all'art. 1), lettere *D*, *E*, *F*: la metà della retribuzione normale per i primi tre mesi.

Il richiamato alle armi ha l'obbligo di riprendere servizio al massimo entro otto giorni dal collocamento in congedo, intendendosi in caso contrario risolto il rapporto di lavoro per sua inadempienza, salvo il caso di forza maggiore debitamente comprovato.

Art. 28. — Il richiamo in servizio della M. V. S. N. comporta il trattamento previsto nella circolare del Ministero delle Corporazioni del 27 ottobre 1927, n. 1898-505.

TITOLO XIII. — *Trattamento economico.*

Art. 29. — Il trattamento economico da riservarsi al personale verrà stabilito nei contratti provinciali integrativi del presente contratto che dovranno essere concordati entro sei mesi dall'avvenuta pubblicazione del presente contratto nazionale a norma di legge.

Il compenso da corrispondersi al personale potrà essere costituito dal solo stipendio o dal solo salario; oppure da: a) stipendio o salario; b) vitto; c) alloggio.

Il datore di lavoro avrà facoltà di sostituire al vitto ed all'alloggio l'equivalente ammontare fissato nei contratti integrativi provinciali, tenuto presente il valore di tali prestazioni da riservarsi per le diverse categorie del personale.

Non saranno accettati reclami circa errori materiali riflettenti l'ammontare delle somme pagate e la qualità della moneta se non all'atto stesso del pagamento.

Art. 30. — Alla determinazione dell'ammontare dei compensi da corrispondersi alle diverse categorie del personale stabilita con i contratti integrativi provinciali da stipularsi, si procederà tenendo conto del rendimento del lavoro, dell'effettivo costo della vita e delle condizioni generali delle aziende nelle singole provincie.

In tali contratti integrativi, nei quali saranno fissate le scadenze di tempo in cui dovrà verificarsi la corresponsione degli stipendi o dei salari, non saranno in nessun caso disciplinate materie che importino comunque modificazioni al presente contratto o che abbiano per loro natura carattere nazionale.

Art. 31. — Il personale convivente avrà diritto al vitto ed all'alloggio. Sarà a carico del datore di lavoro l'imbiancatura occorrente per l'alloggio e quella per la consumazione dei pasti, nonchè quella necessaria alle prestazioni del dipendente. È in ogni caso esclusa la biancheria personale. Il vitto dovrà essere sano e sufficiente. I locali adibiti ad uso di alloggio dovranno essere in assoluta condizione igienica.

Il vitto e l'alloggio potranno essere sostituiti a volontà del datore di lavoro dalla relativa indennità che sarà valutata a seconda delle condizioni e del costo della vita in ogni provincia

e sancita negli accordi integrativi provinciali di cui al precedente articolo.

Le valutazioni di tali prestazioni dovranno riferirsi separatamente alle categorie *A*, *B* e *C* di cui all'articolo 1 del presente contratto ed alle categorie *D*, *E*, *F* dell'articolo stesso.

TITOLO XIV. — *Risoluzione del rapporto di lavoro.*

Art. 32. — La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato tanto nel caso di licenziamento da parte della ditta quanto in quello di dimissioni da parte del dipendente dev'essere preceduta da un regolare avviso scritto.

Per coloro che hanno superato il periodo di prova e fino a 5 anni di servizio compiuto: categoria *A* mesi 2 (due); categoria *B* mesi 1 (uno); categoria *C* giorni 15 (quindici); categorie *D*, *E* ed *F* giorni 7 (sette).

Per coloro che hanno oltre i cinque anni di servizio fino a 10 anni: per la categoria *A* mesi 3 (tre); per la categoria *B* giorni 45 (quarantacinque); per la categoria *C* giorni 30 (trenta); per le categorie *D*, *E*, *F* giorni 10 (dieci).

Oltre i 10 anni: per la categoria *A* mesi 3 (tre); per la categoria *B* mesi 2 (due); per la categoria *C* giorni 45 (quarantacinque); per le categorie *D*, *E*, *F* giorni 10 (dieci).

I termini di disdetta di cui sopra decorrono per le categorie *A*, *B* e *C* dell'articolo 1 dalla metà o dalla fine di ciascun mese, per le categorie *D*, *E* ed *F* in ciascun giorno della settimana.

In caso di mancato preavviso è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso.

Tale preavviso non spetta al dipendente licenziato per motivi che comportino il licenziamento in tronco.

Le dimissioni del dipendente dovranno essere presentate per iscritto con il preavviso convenuto. Ove il dipendente non abbia dato tale preavviso ed interrompa quindi all'improvviso il rapporto di lavoro, il datore di lavoro avrà facoltà di rivalersi dell'ammontare del preavviso dovutogli dal dipendente trattenendolo da tutte le somme comunque a questi dovute.

Il datore di lavoro, su richiesta del dimissionario, potrà rinunciare a tale preavviso facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando il datore di lavoro, in caso di dimissioni del dipendente, voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, potrà senz'altro farlo, ma in tal caso però dovrà corrispondere al dimissionario la retribuzione relativa al periodo dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 33. — Oltre il preavviso nei termini come sopra stabiliti, od in difetto oltre l'indennità corrispondente spetta al dipendente licenziato un'indennità nella misura seguente:

1) per il personale medico di cui all'art. 1, lettera *A*: 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato;

2) per tutto l'altro personale di cui all'art. 1, lettere *A* e *B*: 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato;

3) per il personale di cui all'art. 1 lettera *C*: giorni 15 (quindici) di retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato;

4) per il personale di cui all'art. 1 lettera *D*: giorni 5 (cinque) di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;

5) per il personale di cui all'art. 1 lettere *E* ed *F*: giorni 4 (quattro) per ogni anno di servizio prestato.

Le suddette indennità dovranno essere corrisposte dal giorno dell'entrata in vigore del presente contratto o dal giorno dell'assunzione in servizio dopo la data di cui sopra, fermo restando quanto disposto dal successivo articolo.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità l'ammontare del vitto e dell'alloggio dovrà ritenersi in funzione di completamento delle retribuzioni stabilite per le diverse categorie del personale, giusta i contratti integrativi provinciali.

Art. 34. — Le indennità di licenziamento devono essere pagate al dipendente, o agli aventi diritto in caso di morte di questi, all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

Art. 35. — In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda e quando il proprietario cedente non abbia dato il preavviso o la corrispondente indennità al personale prevista nel presente contratto per i casi di licenziamento, il proprietario cessionario, ove non intenda assumere il personale con ogni diritto ed onere a lui competenti per il periodo di servizio precedentemente prestato, sarà tenuto all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sul precedente proprietario dell'azienda, come se avvenisse il licenziamento del personale.

Art. 36. — In caso di fallimento dell'azienda, il dipendente avrà diritto alla indennità di preavviso e di anzianità stabilito dal presente contratto come per il caso di licenziamento ed il complessivo suo avere sarà considerato privilegiato a norma di legge.

Art. 37. — In caso di morte del dipendente spetteranno al coniuge ed ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a carico, o, in difetto, agli eredi legittimi, la indennità di licenziamento e quella di preavviso di cui ai precedenti articoli 32 e 33.

Art. 38. — In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'impiegato all'atto della cessazione dal servizio, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è rimasto in servizio e la natura delle mansioni disimpegnate.

Per il personale di cui all'art. 1 delle categorie *A, B e C* in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, dovrà essere applicato, sino alla data di entrata in vigore di questo, il trattamento previsto in materia di licenziamento dal R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825.

Per il personale invece di cui all'art. 1 delle categorie *D, E, F*, il presente contratto, ai fini della liquidazione della indennità di licenziamento e di quella di preavviso, si dovrà intendere efficace a far data dal 21 aprile 1927.

Per eventuali maggiori anzianità la corresponsione della indennità predetta dovrà essere computata alla metà di quelle stabilite nel presente contratto.

Art. 39. — Qualora una dipendente volesse dare le dimissioni per contrarre matrimonio o per maternità avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso, secondo le norme e le modalità di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro 9 maggio 1937, pubblicato nel Boll. Uff. del Ministero delle Corporazioni del 31 agosto 1937, Fasc. 159, Alleg. 1199.

Art. 40. — In ogni caso al dimissionario che abbia un'anzianità liquidabile di almeno 25 anni nell'azienda dalla quale si dimette, competono le seguenti indennità:

a) se abbia compiuto 55 anni di età; metà dell'indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento;

b) se abbia compiuto i 60 anni di età, $\frac{3}{4}$ (tre quarti) dell'indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento;

c) il dimissionario che abbia un'anzianità di 20 anni ed abbia compiuti i 65 anni di età, avrà diritto ai $\frac{4}{5}$ (quattro quinti) dell'indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento.

TITOLO XV. — Cauzioni.

Art. 41. — È in facoltà del datore di lavoro di richiedere da quei dipendenti che hanno in consegna strumenti, apparecchi e materiale sanitario una cauzione. Questa non potrà superare l'importo di giorni 15 di retribuzione e dovrà essere formata con trattenuta non superiore al 5 % della retribuzione all'atto dei relativi versamenti di questa e fino al raggiungimento dell'ammontare della cauzione dovuta.

Per tali cauzioni, che dovranno risultare da atto scritto, sarà rilasciata regolare ricevuta dal datore di lavoro, e resta inteso che tale cauzione dovrà essere rimborsata al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO XVI. — Norme disciplinari.

Art. 42. — Al personale incombe l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori e cordiale verso i propri colle-

ghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti col pubblico. Egualmente il datore di lavoro deve usare con i propri dipendenti modi cortesi e cordiali.

Art. 43. — Il personale preposto, anche temporaneamente, ad un ufficio o ad un reparto è responsabile della disciplina e della regolarità delle operazioni in questi compiute.

Art. 44. — È dovere del personale di comunicare al datore di lavoro ogni mutamento di indirizzo di casa sia durante il servizio e sia durante il congedo.

Art. 45. — Non sono ammesse tolleranze nell'inizio dell'orario di lavoro, salvo casi giustificati. I ritardatari sono puniti con la trattenuta dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, aggravate da una multa disciplinare pari all'ammontare della trattenuta. La punizione sarà comunicata per iscritto e l'importo delle multe sarà versato a quegli Enti che saranno stabiliti nei contratti integrativi provinciali.

In caso di ritardo ripetuto il datore di lavoro avrà facoltà di elevare eventualmente la misura della multa fino al doppio di essa e, dove tale provvedimento risulti inefficace, ne adotterà altri più gravi e potrà provvedere anche al licenziamento senza indennità, dopo formale diffida scritta.

Art. 46. — Tutti i dipendenti, senza eccezione, tanto per i rapporti attinenti al servizio, quanto per qualsiasi circostanza con detto servizio in connessione, dipendono dai rispettivi capi immediati secondo l'ordine gerarchico. Essi avranno l'obbligo di rispettare ogni norma regolante il servizio interno dell'azienda che potrà essere emanata dal datore di lavoro, in quanto non contrasti col presente contratto. Tale regolamento dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale.

La distribuzione del lavoro, l'assunzione dei dipendenti, l'assegnazione di questi nei vari reparti, la determinazione del numero dei dipendenti necessario al funzionamento di qualsiasi reparto ed in generale la determinazione dei criteri e dei metodi per l'andamento del lavoro sono di esclusiva ed insindacabile competenza della direzione di ogni singola azienda.

Art. 47. — L'inosservanza dei doveri del personale, salvo i casi che richiedono l'immediato allontanamento del dipendente dall'azienda, dà luogo ai seguenti provvedimenti deliberati dai datori di lavoro in rapporto all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente, per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto, per i casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente il 10 % delle spettanze ragguagliate al mese, per mancanze che non siano di tale gravità da rendere necessaria l'applicazione riportata nei seguenti paragrafi 4 e 5.

Per le categorie di cui all'art. 1 alle lettere *D, E, F*, multa da un'ora di salario fino all'ammontare di un'intera giornata.

4) Per le categorie di cui all'art. 1 lettere *A, B e C*, sospensione dallo stipendio per un massimo di giorni 10.

Per le categorie di cui all'art. 1 lettere *D, E, F*, sospensione del salario e dal servizio fino al massimo di una settimana.

5) Licenziamento disciplinare, con esclusione cioè da qualsiasi preavviso ed indennità (licenziamento in tronco).

Il licenziamento in tronco si applica alle mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Quando ricorrano tali condizioni possono dar luogo al licenziamento in tronco la persistente recidiva, ragioni di moralità, cattiva condotta ed infedeltà verso il datore di lavoro, l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, la falsità, e, per il personale addetto all'assistenza ed alla sorveglianza dei ricoverati, tutte quelle mancanze volontarie od involontarie che comunque abbiano determinato od avrebbero potuto determinare danni ai malati od esporre il datore di lavoro a particolari responsabilità in dipendenza delle norme legislative che disciplinano l'esercizio dell'attività degli istituti di cura.

Non sono consentite le collette, la raccolta di firme, la vendita di oggetti, biglietti e simili; è proibito fumare, meno che

negli eventuali locali designati dal datore di lavoro, così come è proibito introdurre nell'azienda cibi e bevande alcoliche.

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

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

Nessun dipendente potrà rifiutarsi a qualunque visita che venisse ordinata sia allo scopo di inventario degli oggetti affidatigli e, per le categorie di cui all'art. 1 lettere D, E, F, anche allo scopo di controllo all'uscita dall'azienda.

Art. 48. — I danni importanti trattenute per risarcimento dovranno essere contestati al dipendente non appena venuti a conoscenza del datore di lavoro, il quale fisserà le trattenute in relazione ai danni subiti; tale trattenute potranno al massimo raggiungere il 75 % del prezzo di costo dell'oggetto danneggiato e del 50 % se trattasi di vasellame di uso comune.

Il personale ha l'obbligo di conservare diligentemente il materiale del quale è responsabile e che dovrà restituire in buono stato all'atto del licenziamento.

L'ordine e la pulizia più scrupolosa dovranno essere osservate da qualsiasi dipendente nel disimpegno delle proprie mansioni.

TITOLO XVII. — Disposizioni generali.

Art. 49. — Il presente contratto nazionale, dal giorno della sua entrata in vigore, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti per effetto di usi, consuetudini, o contratti collettivi di lavoro, provinciali od aziendali, in quanto da questo contratto siano disciplinati istituti giuridici, misure e provvidenze antecedentemente regolati dai suddetti usi, consuetudini o contratti collettivi di lavoro.

TITOLO XVIII. — Norme transitorie.

Art. 50. — Dal giorno in cui, avvenuta la pubblicazione a norma di legge, il presente contratto avrà piena efficacia giuridica, gli esistenti contratti provinciali od accordi salariali dovranno ritenersi validi unicamente nella parte che si riferisce alla determinazione dei minimi di retribuzione da osservarsi nelle singole provincie.

Comunque anche tali contratti dovranno ritenersi disdettagli e pertanto si dovrà dar luogo alla nuova stipulazione di essi, così come per tutte le altre provincie, determinando le condizioni di retribuzione per tutte le categorie elencate nell'art. 1 del presente contratto.

TITOLO XIX. — Durata.

Art. 51. — Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà la durata di anni due e andrà in vigore dalla data di pubblicazione sul *Bollettino Ufficiale* del Ministero delle Corporazioni.

Si intenderà tacitamente rinnovato per un biennio qualora non ne sia stata data disdetta a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza, e così di seguito per le scadenze successive.

Per la Federazione Naz. Fasc. degli Istituti di cura privati: Il Presidente: DOMENICO SANTO — Per la Federazione Naz. Fasc. dei Lavoratori del Turismo e dell'Ospitalità: Il Segretario: GERARDO LOCURCIO.

