

F. S. M.

Gabbiani Nino

C. G. I. L.

FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI CERAMISTI ED AFFINI

SINDACATO NAZIONALE CERAMISTI ED AFFINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
NORMATIVO DI LAVORO

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DEI SETTORI
DELLA CERAMICA:

- « Porcellana per uso domestico, per uso tecnico e steatite »
- « Terraglia forte e terraglia dolce »
- « Piastrelle di grès ceramico »
- « Piastrelle di maiolica, di terraglia e di altro tipo »
- « Articoli sanitari di terraglia forte e dolce, di porcellana e di fire-clay »
- « Grès ceramico »
- « Ceramiche d'arte »
- « Refrattari di qualsiasi specie e terrecotte »

Anno 1952

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

NORMATIVO DI LAVORO

PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DEI SETTORI
DELLA CERAMICA:

- « Porcellana per uso domestico, per uso tecnico e steatite »
- « Terraglia forte e terraglia dolce »
- « Piastrelle di grès ceramico »
- « Piastrelle di maiolica, di terraglia e di altro tipo »
- « Articoli sanitari di terraglia forte e dolce, di porcellana e di fire-clay »
- « Grès ceramico »
- « Ceramiche d'arte »
- « Refrattari di qualsiasi specie e terrecotte »

(31 Gennaio 1952)

Addì 31 gennaio 1952 in Milano, presso la Sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERICA E DEGLI ABRASIVI, rappresentata dal Vice-Presidente Dr. Angelo Lupi, assistito dal Dr. Giorgio Nepoti e dal Rag. Renzo Rossi rispettivamente Segretario e Vice-Segretario dell'Associazione stessa, come da mandato ricevuto dai seguenti Settori dell'Associazione:

- Settore: « Porcellana per uso domestico, per uso tecnico e steatite »
- Settore: « Terraglia forte e terraglia dolce »
- Settore: « Piastrelle di grès ceramico »
- Settore: « Piastrelle di maiolica, di terraglia e di altro tipo »
- Settore: « Articoli sanitari di terraglia forte e dolce, di porcellana e di fire-clay »
- Settore: « Grès ceramico »
- Settore: « Ceramiche d'arte »
- Settore: « Refrattari di qualsiasi specie e terrecotte »;

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei Signori: Sig. Angelo Bignami, Cav. Carlo Carraresi, Rag. Fausto Casali, Dr. Carlo Castiglioni, Dr. Mario Cioni, Dr. Ing. Rinaldo Colombo, Comm. Antonio De Ambroggi, Dr. Ing. Giuseppe Ditto, Dr. Mario Fasciano, Dr. Domenico Fortuna, Dr. Loris Lodi, Dr. Dino Maurelli, Dr. Giacomo Montefiore, Dr. Silvio Paoli, Rag. Giuseppe Salvi, Sig. Luigi Sarri, Avv. Carlo Tinelli di Gorla, Dr. Benito Vaccari, Dr. Andrea Valerio, Dr. Guido Zadra; e del Dr. Luigi Scagnolari dell'Associazione Industriale Lombarda, del Dr. Alberto Morgantini della Unione Industriale di Cuneo, del Dr. Augusto Zei dell'Associazione Industriale Vercellese, del Dr. Alfredo Cioffi dell'Associazione Industriali di Bologna, del Dr. Nino Mitrano e Dr. Sandro Viola dell'Associazione Industriali di Varese

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nelle persone dei Signori: Avv. Renzo Boccardi, Capo della Delegazione Alta Italia, e Dr. Mario Binaghi;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI CERAMISTI ED AFFINI, rappresentata dal Segretario Sig. Orazio Marchi e il SINDACATO NAZIONALE CERAMISTI, rappresentato dai Signori: Mario Casini, Segretario nazionale, Silvano Libano, Primo Spangaro e Gesualdo Romano, Vice-Segretari;

con l'intervento della Delegazione dei lavoratori costituita dai Signori: Mario Sabbioni, Otello Patrizi, Giovanni Bortoluzzi, Giuliano Trallori, Adelmo Ravagli, Adolfo Mammi, Vasco Puccini, Gaetano Pannosetti, Norma Barbolini, Pierino Spadaccini, Pietro Verducci, Emilio Bagnoli, Gino Medici, Leto Corucci, Romolo Vaccari, Luigi Battaglia, Arturo Re, Domenico Miesi ed altri

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del Segretario Generale Senatore Renato Bitossi;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale normativo di lavoro a valere per gli operai addetti alle industrie dei Settori sopra elencati.

INDICE

Art. 1. - Assunzione	Pag. 7
Art. 2. - Documenti e visita medica	» 7
Art. 3. - Periodo di prova	» 7
Art. 4. - Orario di lavoro	» 8
Art. 5. - Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	» 8
Art. 6. - Inizio e cessazione del lavoro	» 8
Art. 7. - Riposo settimanale	» 9
Art. 8. - Apprendistato	» 9
Art. 9. - Istruzione professionale	» 10
Art. 10. - Donne adibite a mansioni maschili	» 10
Art. 11. - Passaggio di mansioni e di categoria e cumulo di mansioni	» 11
Art. 12. - Lavoro straordinario, festivo e notturno	» 11
Art. 13. - Sospensioni e interruzioni di lavoro	» 12
Art. 14. - Recuperi	» 12
Art. 15. - Riduzione di lavoro e turni	» 13
Art. 16. - Commissioni interne	» 13
Art. 17. - Regolamento interno	» 13
Art. 18. - Assenze	» 13
Art. 19. - Ferie	» 13
Art. 20. - Giorni festivi	» 14
Art. 21. - Trattamento in caso di malattia e di infortunio	» 15
Art. 22. - Congedo matrimoniale	» 16
Art. 23. - Trattamento in caso di maternità	» 16
Art. 24. - Trasferte	» 16
Art. 25. - Trasferimenti	» 17
Art. 26. - Chiamata e richiamo alle armi	» 18
Art. 27. - Deposito cauzionale	» 18
Art. 28. - Conteggio paga	» 18
Art. 29. - Forma di prestazione del lavoro e sua retribuzione	» 19
Art. 30. - Utensili e materiali e loro conservazione	» 20
Art. 31. - Trattenute per risarcimento di danni	» 20
Art. 32. - Igiene del lavoro	» 20
Art. 33. - Prevenzione delle malattie professionali	» 20
Art. 34. - Somministrazioni speciali	» 20

Art. 35. - Abiti da lavoro	pag. 21
Art. 36. - Mense aziendali	» 21
Art. 37. - Indennità di zona malarica	» 21
Art. 38. - Permessi per cariche sindacali	» 21
Art. 39. - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche	» 22
Art. 40. - Gratifica natalizia	» 22
Art. 41. - Premio di anzianità	» 22
Art. 42. - Provvedimenti disciplinari - multe e sospensioni	» 23
Art. 43. - Licenziamenti per mancanze	» 24
Art. 44. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 25
Art. 45. - Indennità di licenziamento	» 25
Art. 46. - Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 26
Art. 47. - Indennità in caso di morte	» 27
Art. 48. - Restituzione documenti di lavoro	» 27
Art. 49. - Certificato di lavoro	» 28
Art. 50. - Calcolo indennità	» 28
Art. 51. - Trapasso, trasformazione, cessazione e fallimento di azienda	» 28
Art. 52. - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - trattamento di miglior favore	» 28
Art. 53. - Reclami e controversie	» 29
Art. 54. - Normalizzazione dei rapporti sindacali	» 29
Art. 55. - Disposizioni finali	» 29
Art. 56. - Decorrenza e durata del contratto	» 29

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli operai si osservano le norme legislative.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare all'operaio, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonché la relativa paga. Tale comunicazione opera ad ogni effetto solo dopo il risultato del periodo di prova e all'atto della conferma dell'operaio in servizio.

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI E VISITA MEDICA

Per l'assunzione, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1) Carta d'identità o documento equipollente;
- 2) Libretto di lavoro;
- 3) Tessera e libretti di assicurazioni sociali e di malattia;
- 4) Stato di famiglia per il capo famiglia;
- 5) Documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto).

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale in data non anteriore a tre mesi e i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, semprechè l'interessato ne sia in possesso.

L'operaio dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificarne i successivi mutamenti.

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per gli operai per i quali ciò è prescritto, l'operaio, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova di una settimana lavorativa prorogabile di comune accordo fino a due settimane.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro lo stabilimento previa riscossione di quanto dovutogli per le ore di lavoro compiuto, in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale ha prestato servizio.

Compiuto il periodo di prova, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto. Saranno esenti da tale periodo di prova i lavoratori che l'abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella fissata per legge, con un massimo di otto ore giornaliere o di 48 settimanali, salvo le eccezioni di legge e quella per il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Art. 5.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al R. D. 6 dicembre 1923 n. 2657, non può superare le dieci ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi ed i portieri aventi alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Per il conteggio della retribuzione degli addetti ai lavori discontinui si seguono le norme di cui all'art. 7 dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

L'indennità giornaliera di contingenza è ragguagliata, per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, ad un orario di 10 ore od a quel maggiore orario sopra previsto.

Tuttavia, allorché tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore a 8 ore, l'indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

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

I fuochisti sono da considerare come addetti a lavori discontinui nel solo caso in cui esplicano mansioni di semplice sorveglianza.

Art. 6.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue:

- a) il primo segnale sarà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro: a questo segnale sarà aperto il cancello;
- b) il secondo segnale sarà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

- c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro: a questo segnale sarà chiuso il cancello ed ogni operaio deve iniziare il lavoro.

Trascorsi dieci minuti dal terzo segnale resta in facoltà della Direzione di ammettere i ritardatari.

La cessazione del lavoro è indicata da due segnali: il primo, di semplice preavviso, dato 5 minuti prima della cessazione stessa, il secondo al momento fissato per la cessazione del lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente in domenica salvo le eccezioni previste dalla legge.

Per il personale di attesa o custodia e per quello adibito a turni avvicendati, il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà «riposo compensativo». In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'azienda dovrà preavvisarne l'operaio almeno 24 ore prima; in mancanza di preavviso nei termini suddetti l'operaio che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 8.

APPRENDISTATO

E' considerato apprendista chiunque abbia superato il 14° anno di età e sia occupato nello stabilimento con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire operaio qualificato, mediante un addestramento pratico.

Il periodo di apprendistato viene fissato in un massimo di 4 anni per il settore della ceramica d'arte ed in un massimo di 3 anni per gli altri settori.

Tale durata sarà ridotta di un anno per coloro che abbiano seguito con profitto ed esito favorevole scuole o corsi di formazione professionale comunque riconosciuti da Ente pubblico.

Il periodo di apprendistato può essere preceduto da un periodo di orientamento non superiore alle tre settimane.

Per gli apprendisti che abbiano effettuato un periodo di apprendistato non inferiore ai tre mesi consecutivi, presso altre Aziende produttrici di articoli similari, esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali devono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo dell'apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempreché non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

L'apprendista che ha compiuto la metà del periodo di apprendistato, anche in più aziende dello stesso ramo, può richiedere di essere sottoposto all'esame (capolavoro) per conseguire il passaggio ad operaio qualificato. Tale esame, se negativo, potrà essere ripetuto ad intervalli di sei mesi.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavori a cottimo; non potrà inoltre essere assoggettato a fatiche superiori a quelle previste dalle vigenti norme sul lavoro delle donne e dei fanciulli, nè a lavori che non siano attinenti al suo tirocinio. Sarà vietato in ogni caso di adibire l'apprendista a lavori di manovalanza generica.

L'apprendista, superato il periodo massimo di apprendistato avrà diritto al passaggio alla categoria di operaio qualificato.

L'età massima degli operai dei quali è ammessa l'assunzione in qualità di apprendisti è fissata in anni 21 compiuti, salvo che non risulti che abbiano effettuato un periodo di lavoro in altre aziende produttrici di articoli similari.

Trattamento apprendisti speciali.

L'apprendista che entri nel ciclo della produzione quale aiutante dell'operaio cottimista percepirà oltre la sua paga base:

- per il primo anno il 30 % del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato;
- per il secondo anno il 45 % del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato;
- per il terzo anno il 60 % del guadagno di cottimo realizzato dall'operaio al quale è affiancato.

Art. 9.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Iniziative interaziendali atte ad istituire scuole professionali dovranno avere il massimo appoggio.

Art. 10.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che normalmente nell'azienda sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta, per il tempo per il quale vi restano adibite, la paga contrattuale prevista per l'uomo per il lavoro ad economia.

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

Art. 11.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria con le modalità di cui appresso.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, all'operaio dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, aspettativa, chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a mesi sei, ecc., nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria. Il passaggio di categoria avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessato la sua attività presso l'azienda o comunque sarà stato adibito ad altre lavorazioni.

Quando è destinato temporaneamente a mansioni che comportino diminuzione di retribuzione, all'operaio verrà corrisposta la normale retribuzione che percepiva nel reparto di provenienza.

In caso di passaggio definitivo a mansioni inferiori, sia per richiesta dell'operaio sia per cessazione di attività di un reparto che comporti eventualmente l'impiego degli operai addetti a tale reparto in mansioni di categoria inferiore, la retribuzione sarà ragguagliata a tale inferiore categoria.

Se accetta le nuove mansioni inferiori l'operaio conserva l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione per il periodo antecedente al passaggio di mansioni.

L'operaio che non accetti le nuove mansioni potrà chiedere di essere licenziato con le indennità spettanti in caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 42 (Provvedimenti disciplinari).

L'operaio che espliciti con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 4 (Orario di lavoro) e all'art. 5 (Addetti ai lavori discontinui) del presente contratto.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato in domenica o nei giorni destinati al riposo compensativo oppure nelle festività nazionali.

Il lavoro straordinario non potrà, di regola, essere abituale e normalmente non potrà superare le 2 ore giornaliere o le 12 ore settimanali.

L'operaio non potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti consentiti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione oraria (paga-base più minimo contrattuale di cottimo per i «cottimisti», paga-orario di fatto per i lavoratori ad economia; più indennità di contingenza):

1) lavoro straordinario diurno: prime due ore	23 %
ore successive	30 %
2) lavoro straordinario notturno	50 %
3) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	50 %
4) lavoro notturno non compreso in turni	35 %
5) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	13 %
6) lavoro festivo	40 %
7) lavoro nei giorni domenicali per gli operai lavoratori a turni avvicendati, nei due turni domenicali	7 %

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

Per il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 13.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste — nel loro complesso — non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

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

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 14.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 15.

RIDUZIONE DI LAVORO E TURNI

In caso di riduzione di lavoro, la ditta procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro e — possibilmente — alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

Art. 16.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'impresa sono quelli previsti dai vigenti accordi interconfederali.

Art. 17.

REGOLAMENTO INTERNO

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

Art. 18.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'articolo riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Art. 19.

F E R I E

L'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera di fatto, nella seguente misura:

— con anzianità da 1 a 9 anni compiuti	12 giorni
— con anzianità da oltre i 9 e fino ai 16 anni compiuti	14 giorni
— con anzianità da oltre i 16 e fino ai 22 anni compiuti	16 giorni
— con anzianità oltre i 22 anni	18 giorni

All'inizio del godimento delle ferie dovrà essere effettuato, a chi ne farà richiesta, il pagamento della relativa retribuzione.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico previsto dagli accordi interconfederali, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Nel caso in cui l'azienda ritenga per sua necessità di produzione di non avvalersi della facoltà di pagare le anzidette festività potrà sostituire al pagamento stesso il corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Il periodo delle ferie avrà normalmente carattere continuativo e sarà prescelto di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nel caso che l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto l'operaio è tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie. Ove per cause dovute a imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, l'operaio non sia ammesso al godimento delle ferie, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva pari alla retribuzione giornaliera di fatto; tale sostituzione può avvenire anche per le giornate di ferie oltre i 12 giorni.

Nei casi di ferie collettive, di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi compiuti di anzianità maturata.

CHIARIMENTO A VERBALE

Agli operai in servizio al 1° gennaio 1949 verrà conservata ad personam, ai soli effetti del godimento delle ferie, quella maggiore anzianità convenzionale maturata presso altra azienda del ramo, che risulti comprovata ed abbia già dato luogo in passato al godimento di un maggior periodo feriale. Tale concessione non sarà invece operante per gli assunti successivamente alla predetta data.

Art. 20.

GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche od i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) la festività nazionale e le ricorrenze dichiarate tali dalla legge;
- c) le festività infrasettimanali di cui appresso:
 - 1) Capodanno (1° gennaio)
 - 2) Epifania (6 gennaio)
 - 3) S. Giuseppe (19 marzo)
 - 4) Ascensione
 - 5) Corpus Domini
 - 6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
 - 7) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto)
 - 8) Ognissanti (1° novembre)
 - 9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
 - 10) S. Natale (25 dicembre)
 - 11) S. Patrono della località dove ha sede lo Stabilimento o l'Azienda
 - 12) S. Stefano (26 dicembre)
 - 13) Lunedì di Pasqua.

Per le festività infrasettimanali di cui sopra, qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato, secondo il prestabilito orario di lavoro, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui sopra, la normale retribuzione per le ore lavorate, senza maggiorazione per lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali o dall'Azienda stessa, fino a raggiungere la retribuzione prevista nel presente articolo.

Per il trattamento economico delle festività di cui al punto b) si fa riferimento alle norme di legge ed agli accordi interconfederali vigenti.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dell'assenza ed inviare all'azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'operaio dal medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

A) Per gli operai dipendenti dalle aziende regolamentate dal presente contratto (escluso le ceramiche d'arte e le terrecotte industriali):

- 1° - 7 mesi per anzianità di servizio fino a 9 anni compiuti;
- 2° - 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 9 e fino ai 17 anni compiuti;
- 3° - 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 17 anni.

B) Per gli operai dipendenti dalle aziende delle ceramiche d'arte e delle terrecotte industriali:

- 1° - 6 mesi per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;
- 2° - 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 19 anni compiuti;
- 3° - 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 19 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro un periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al quarto comma, pari alla metà dei periodi suddetti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non abbia ripreso il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ciascuna delle due parti con liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'articolo riguardante il licenziamento per punizione.

Per il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto comma del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro due giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà passibile del licenziamento di cui all'art. 43 (Licenziamento per mancanze).

Per il trattamento in caso di infortunio si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

Nel caso di matrimonio compete all'operaio un periodo di congedo di dieci giorni consecutivi. In relazione a quanto sopra spetta agli operai di ambo i sessi un assegno di importo pari a 72 ore di retribuzione oraria di fatto, fermo restando il diritto dell'azienda di trattenersi i rimborsi effettuati dall'Istituto di Previdenza Sociale a tale titolo, in base al vigente accordo interconfederale 31 maggio 1941 laddove viene regolato l'istituto del congedo matrimoniale.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Art. 24.

TRASFERTE

All'operaio che viene inviato a prestare la sua opera fuori del Comune ove ha sede lo stabilimento, competerà:

- 1) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute con i normali mezzi di trasporto e di quelle altre eventuali spese per l'espletamento della missione, sempre che siano autorizzate e comprovate;

- 2) un'indennità pari al 50 % della retribuzione oraria normale (paga base più contingenza) per le ore di viaggio effettivamente compiute, sempre che le stesse superino le otto ore;
- 3) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, quando la durata del servizio comporti per l'operaio tali spese;
- 4) una indennità pari al 20 % della normale retribuzione giornaliera. Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore. Nei casi in cui l'operaio venga inviato in trasferta per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per un periodo di tempo superiore ad un mese, l'indennità sarà ridotta al 15 %.

Agli autisti non compete il trattamento di cui al numero 2) ma il solo trattamento di trasferta per i viaggi che comportino l'assenza dalla sede per un periodo che superi le 24 ore e ciò sempre che non sia stato o venga preventivamente concordato un particolare trattamento.

Art. 25.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, situato in diversa località, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per sé e per i familiari viventi a carico che con lui effettivamente si trasferiscono, nonché delle masserizie.

Limitatamente per l'operaio, l'azienda in più di tali spese riconoscerà una speciale indennità di trasferimento che assorbe ogni e qualsiasi indennità di trasferta, nella misura corrispondente alla paga normale (paga di fatto e contingenza) per 90 ore se celibe e 180 ore se con familiari viventi a carico.

Il lavoratore ha inoltre diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento ed a causa di ciò sorga vertenza che determini la rottura del rapporto di lavoro, allo stesso competerà la normale indennità di liquidazione prevista dal presente contratto.

In caso di cessazione di una lavorazione, in uno stabilimento di una azienda e di attivazione della lavorazione stessa in altro stabilimento della medesima azienda, sito in altra provincia, o di incremento di produzione in questo secondo stabilimento, gli eventuali trasferimenti di maestranze dal primo al secondo stabilimento, sempre che gli stessi siano di apprezzabili dimensioni, andranno regolati con accordi particolari, a deroga di quanto fissato nel presente articolo.

Art. 26.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 45 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

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

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

Art. 27.

DEPOSITO CAUZIONALE

A garanzia degli obblighi assunti dall'operaio verso lo stabilimento secondo il presente contratto collettivo di lavoro la ditta potrà costituire, per ogni operaio alle dipendenze dello stabilimento, un deposito cauzionale corrispondente all'importo di sei giornate di paga (48 ore).

Le trattenute per la formazione del deposito cauzionale saranno effettuate nella misura di una giornata di paga per ogni settimana di lavoro; sul deposito così formato decorreranno gli interessi del 5 % annuo da versarsi alla Cassa Mutua Malattia aziendale in favore degli operai interessati.

Quando il computo di tali interessi comporti difficoltà contabili per le ditte, potrà essere adottata una forma forfettaria d'accordo con le Associazioni locali competenti.

Art. 28.

CONTEGGIO PAGA

La paga sarà effettuata mensilmente o per altro periodo, secondo consuetudine, mediante buste o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenze e ritenute che la compongono.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello di paga, affinchè l'ufficio mano d'opera possa provvedere immediatamente al regolamento delle differenze agli operai interessati.

Trascorso tale periodo di 5 giorni le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nella busta paga del periodo successivo.

Sul totale delle competenze, se mensili, sarà corrisposto all'operaio, trascorsa una quindicina, un acconto fisso corrispondente a circa il 50 % della retribuzione media globale netta mensile salvo diversa consuetudine.

Art. 29.

FORMA DI PRESTAZIONE DEL LAVORO E SUA RETRIBUZIONE

La prestazione del lavoro è effettuata ad economia oppure a cottimo. L'operaio è retribuito ad economia o con una delle seguenti altre forme:

a) a cottimo individuale;

b) a cottimo collettivo;

c) con altre forme di incentivo;

determinate in relazione alle possibilità tecniche ed all'incremento della produzione.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 24 % del minimo di paga base. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoratori a cottimo nel medesimo reparto, con la stessa tariffa nei periodi sopraindicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 24 %.

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

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ed all'operaio saranno concessi acconti sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Il precedente comma non trova applicazione nei casi in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale, oppure quando per necessità produttiva l'operaio cottimista venga temporaneamente adibito a lavorazioni del medesimo genere che presentino particolari esigenze per cui l'azienda stessa consideri impossibile l'applicazione di tariffe di cottimo.

Quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione della variazione di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Art. 30.

UTENSILI E MATERIALI E LORO CONSERVAZIONE

L'operaio riceverà dal suo capo tutti gli utensili e il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni ed è responsabile della manutenzione degli stessi.

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

L'operaio è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà, in conseguenza, mediante trattenuta sul salario, delle perdite e dei danni eventuali che non derivino da uso e logorio, semprechè siano, dopo regolare accertamento, a lui imputabili.

L'operaio non potrà portare modifiche agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del capo.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto alla Direzione di rivalersi sulle sue competenze per i danni arrecati al materiale.

Art. 31.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

Previa contestazione all'interessato, le trattenute per risarcimento dei danni saranno fissate dalla Direzione in relazione al danno arrecato e alle circostanze in cui il danno stesso si è verificato. Dette trattenute, in ogni periodo di paga, non potranno essere superiori al 10 % del salario netto, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi la trattenuta può essere operata fino a concorrenza della totalità delle competenze dovute.

Art. 32.

IGIENE DEL LAVORO

Per quanto riguarda l'igiene del lavoro si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 33.

PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Per le visite mediche obbligatorie e relativi accertamenti radiografici aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia (1).

Art. 34.

SOMMINISTRAZIONI SPECIALI

Per le eventuali somministrazioni speciali si fa riferimento alle norme di legge, ferme restando le eventuali consuetudini in atto.

(1) R.D.L. 17 agosto 1935, n. 1765 e Legge 12 aprile 1943, n. 455.

Art. 35.

ABITI DA LAVORO

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'azienda fornirà agli operai interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli) concorrendo nella spesa in ragione del 90 %.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'azienda intenda far adottare agli operai una speciale tenuta di lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dei casi previsti dai precedenti comma, l'operaio faccia richiesta di un indumento da adoperare durante il lavoro, l'azienda, in relazione alle mansioni svolte dall'operaio, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

Art. 36.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che per le mense aziendali o indennità sostitutiva saranno mantenute le situazioni esistenti, senza escludere la possibilità di esame locale o aziendale della materia.

Art. 37.

INDENNITA' DI ZONA MALARICA

Agli operai assunti per località non malarica che, per ragioni di lavoro, vengano inviati in trasferta o trasferiti in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge (1).

Art. 38.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

(1) T.U. delle leggi sanitarie approvato con R.D. 27.7.1934, n. 1265 (« Gazzetta Ufficiale » 9.8.1934, n. 185) e relativo Regolamento approvato con R.D. 28.1.1935, n. 93 (« Gazzetta Ufficiale » 27.2.1935, n. 49).

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 39.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segretari o dirigenti nazionali nonché di segretari o vice-segretari regionali e provinciali o di segretari comunali nelle Organizzazioni dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire la carica di Sindaco nelle amministrazioni comunali, che ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto. Tale periodo di aspettativa sarà computato ai soli effetti dell'indennità di licenziamento.

Art. 40.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti, si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

Art. 41.

PREMIO DI ANZIANITA'

Agli operai, all'atto del compimento del 15° anno, del 23° anno e del 30° anno di anzianità continuativa presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1949, verrà corrisposto una volta tanto un premio di anzianità nelle seguenti rispettive misure:

- al compimento del 15° anno: 125 ore di retribuzione (paga di fatto e contingenza);
- al compimento del 23° anno: 190 ore di retribuzione (paga di fatto e contingenza);
- al compimento del 30° anno: 220 ore di retribuzione (paga di fatto e contingenza).

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione percepita dall'operaio al momento del godimento del premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'anzianità dagli stessi maturata al 31 dicembre 1948 sarà riconosciuta, ai fini del computo dell'anzianità stessa per la liquidazione del premio, nella misura del 50 %.

Nel caso che nel passato sia stato già corrisposto un premio o indennità allo stesso fine, l'importo di tale eventuale premio o indennità già corrisposto sarà ragguagliato ad ore in relazione alla retribuzione vigente al momento della concessione del premio o indennità e il numero delle ore così ricavato sarà detratto dalle ore di retribuzione che in base al presente articolo dovranno essere corrisposte all'operaio.

Per i premi di anzianità che, in base alle disposizioni del presente articolo, dovranno essere corrisposti entro i due anni successivi all'entrata in vigore del presente contratto, le aziende potranno frazionare la corresponsione del premio in due soluzioni da effettuarsi entro l'anno successivo alla data di maturazione del premio stesso.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - MULTE E SOSPENSIONI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) richiamo verbale;
- 2) multa fino ad un massimo di tre ore di paga più contingenza;
- 3) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- 4) licenziamento ai sensi dell'art. 43.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Multe e sospensioni. - Ricade sotto il provvedimento delle multe e sospensioni l'operaio che:

- a) non si presenti al lavoro, come previsto dall'art. 18 (Assenze dal lavoro) o abbandoni il proprio posto di lavoro, senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza;
- d) arrechi lievi danni per disattenzione o negligenza al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- e) sia trovato addormentato;
- f) introduca bevande alcoliche senza regolare permesso;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in istato di ubriachezza;

- h) trasgredisca in qualsiasi altro modo, all'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in taluna delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti Casse mutue aziendali o mutue integrative interne o, in mancanza, alla Cassa Mutua provinciale.

Art. 43.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 42 (Provvedimenti disciplinari - Multe e sospensioni), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente i festivi o seguente le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto f) della seguente lettera B);
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda o di lavorazione;
- d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 42 (Provvedimenti disciplinari - Multe e sospensioni), quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nel periodo di un anno;
- e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio, nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso;
- g) introduzione di persone estranee nello stabilimento senza regolare permesso.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) furto nello stabilimento;
- b) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento od al materiale di lavorazione;
- c) trafugamento di modelli, schizzi, disegni o riproduzione degli stessi, documenti o altri oggetti dello stabilimento;
- d) insubordinazione grave verso i superiori;
- e) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio per conto di terzi fuori dello stabilimento di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta;
- f) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

Art. 44.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 43 (Licenziamento per mancanze), o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- sei giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- otto giorni per anzianità di servizio oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto;
- dieci giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

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

Art. 45.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non a sensi dell'art. 43 (Licenziamento per mancanze) sarà riconosciuto all'operaio, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio, una indennità da computarsi nella seguente maniera:

- a) per l'anzianità di servizio maturata anteriormente al 1° giugno 1946 il numero delle giornate di indennità spettanti all'operaio in applicazione dell'art. 33 del contratto collettivo di lavoro del 24 febbraio 1940;

- b) per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1946 fino alla data del 1° gennaio 1949 il numero delle giornate di indennità spettanti all'operaio sarà di quattro per ogni anno di anzianità maturata in tale periodo e ciò in conformità dell'art. 35 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 maggio 1946;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1949 fino alla data di entrata in vigore del presente contratto (1-1-1952) si terrà conto del numero delle giornate di indennità spettante all'operaio come previsto dall'art. 45 del contratto nazionale normativo di lavoro del 14 febbraio 1949;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1-1-1952 il numero delle giornate di indennità spettanti sarà conteggiato come segue:

5 giorni per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;
 6 giorni per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino all'11° anno compiuto;
 8 giorni per ogni anno di anzianità oltre l'11° e fino al 16° anno compiuto;
 10 giorni per ogni anno di anzianità oltre il 16° e fino al 21° anno compiuto;
 12 giorni per ogni anno di anzianità oltre il 21° anno di anzianità.

Le maggiori indennità previste al punto d) non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto (1-1-1952); però tale anzianità verrà computata, agli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo di servizio successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di esse.

Le suddette indennità saranno calcolate sulla base della retribuzione giornaliera riferita all'intero orario normale di cui all'articolo 4 del presente contratto. La indennità di contingenza sarà però conteggiata per le anzianità maturate dal 1° gennaio 1945.

Art. 46.

INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere il seguente trattamento percentuale dell'indennità di anzianità di cui all'art. 45.

A) Per gli operai dipendenti dalle aziende regolamentate dal presente contratto (escluse le ceramiche d'arte), che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda:

- il 50 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da 2 a 5 anni compiuti;
- il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre 5 fino a 10 anni compiuti;

- il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda oltre i 10 anni compiuti.

B) Per gli operai dipendenti dalle aziende delle ceramiche d'arte, che abbiano compiuto 2 anni e mezzo di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda:

- il 50 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai 2 anni e mezzo ai 6 anni compiuti;
- il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre 6 fino a 10 anni compiuti;
- il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda oltre i 10 anni compiuti.

Per gli operai che hanno effettuato l'apprendistato nell'azienda il periodo di anzianità non operante previsto alle lettere A) e B), decorrerà dal compimento del periodo minimo di apprendistato fissato, per i diversi settori di produzione dall'articolo 8 (Apprendistato).

Il 100 % dell'indennità di anzianità è dovuto inoltre all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero il 55° anno di età, se donna, semprechè abbia maturato presso l'azienda un'anzianità ininterrotta di almeno:

- 2 anni per quanto concerne la lettera A);
- 2 anni e mezzo per quanto concerne la lettera B);

nonchè alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio, gravidanza, puerperio ed ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 47.

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Per l'indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 48.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro la settimana successiva alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'operaio i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati e di cui l'operaio rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva da giustificazione allo stesso per chiedere i documenti necessari a contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro, dichiarazione che dovrà però essere restituita al momento della consegna dei documenti sopradetti.

Art. 49.

CERTIFICATO DI LAVORO

Per il certificato di lavoro si fa riferimento all'art. 2124 del C.C. che così si enuncia:

« Se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate ».

Art. 50.

CALCOLO INDENNITA'

La liquidazione delle ferie, dell'indennità sostitutiva del preavviso e della indennità di licenziamento, sarà calcolata come segue:

- a) se l'operaio lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se l'operaio lavora a cottimo o ad altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente alle ultime due quindicine o alle ultime quattro settimane di prestazione d'opera.

Art. 51.

TRAPASSO - TRASFORMAZIONE - CESSAZIONE E FALLIMENTO DI AZIENDA

Il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono il contratto di lavoro e l'operaio ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda alla integrale liquidazione di quanto spettante all'operaio stesso.

In caso di fallimento seguito da licenziamento dell'operaio od in caso di cessazione dell'azienda, l'operaio avrà diritto, oltre che al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto o al suo contratto individuale.

Art. 52.

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'operaio, che dovranno essere mantenute.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Commissione Interna e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 54.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto nazionale hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo o revisione in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, per quanto riguarda le norme generali e regolamentari del presente contratto, deve essere concluso esclusivamente tra le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli industriali e dei lavoratori.

Art. 55.

DISPOSIZIONI FINALI

Qualora dalle Federazioni Nazionali dei Lavoratori siano concordate con altre Associazioni dei datori di lavoro e di artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 56.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto normativo di lavoro avrà decorrenza dal 1° gennaio 1952 ed avrà la durata di due anni da tale data; esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle due parti almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

THE
JOURNAL OF
THE
AMERICAN
MEDICAL ASSOCIATION
PUBLISHED WEEKLY
CHICAGO, ILL., U.S.A.

Subscription prices: Five dollars per annum in advance. Single copies, fifteen cents. Payment in advance. All communications should be addressed to the Editor, JOURNAL OF THE AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION, 535 N. Dearborn St., Chicago, Ill.

Entered as second-class matter, May 2, 1917, under post office No. 383, at Chicago, Ill., under special agreement of post office and postmaster. Accepted for mailing at special rate of postage provided for in Act of October 3, 1917, authorized on July 16, 1918. Postpaid.

Copyright, 1918, by American Medical Association
Printed at the Chicago Press & Publishing Co., Chicago, Ill.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

NORMATIVO DI LAVORO

PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE INDUSTRIE DEI SETTORI
DELLA CERAMICA:

- « Porcellana per uso domestico, per uso tecnico e steatite »
- « Terraglia forte e terraglia dolce »
- « Piastrelle di grès ceramico »
- « Piastrelle di maiolica, di terraglia e di altro tipo »
- « Articoli sanitari di terraglia forte e dolce, di porcellana e di fire-clay »
- « Grès ceramico »
- « Ceramiche d'arte »
- « Refrattari di qualsiasi specie e terrecotte »

(27 Febbraio 1952)

Addì 27 febbraio 1952 in Milano, presso la sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI, rappresentata dal proprio Vice-Presidente Dr. Angelo Lupi, assistito dal Dr. Giorgio Nepoti, Segretario dell'Associazione stessa, come da mandato ricevuto dai seguenti Settori dell'Associazione:

- Settore: « Porcellana per uso domestico, per uso tecnico e steatite »
- Settore: « Terraglia forte e terraglia dolce »
- Settore: « Piastrelle di grès ceramico »
- Settore: « Piastrelle di maiolica, di terraglia e di altro tipo »
- Settore: « Articoli sanitari di terraglia forte e dolce, di porcellana e di fire-clay »
- Settore: « Grès ceramico »
- Settore: « Ceramiche d'arte »
- Settore: « Refrattari di qualsiasi specie e terrecotte »;

con l'intervento, in rappresentanza delle Aziende industriali, dei Signori: Dr. Carlo Castiglioni, Dr. Mario Cioni, Comm. Antonio De Ambroggi, Ing. Giuseppe Ditto, Dr. Mario Fasciano, Dr. Dino Maurelli, Dr. Carlo Modespacher, Dr. Guido Zadra; e del Dr. Luigi Scagnolari dell'Associazione Industriale Lombarda

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nelle persone dei Signori: Avv. Renzo Boccardi e Dr. Mario Binaghi

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI CERAMISTI ED AFFINI, rappresentata dal Segretario Sig. Orazio Marchi e il SINDACATO NAZIONALE CERAMISTI, rappresentato dai Signori: Mario Casini, Segretario Nazionale, Silvano Libano, Primo Spangaro e Gesualdo Romano, Vice-Segretari;

con l'intervento della delegazione dei Lavoratori costituita dai Signori: Antonio Piontini, Mario Quercioli e Enzo Sandri

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del Segretario Generale Sen. Renato Bitossi;

è stato stipulato il presente contratto collettivo normativo nazionale di lavoro a valere per gli impiegati dipendenti dalle industrie dei settori sopra elencati.

INDICE DEGLI ARTICOLI

Art. 1. - Assunzione	Pag.	7
Art. 2. - Contratto a termine	»	7
Art. 3. - Periodo di prova	»	8
Art. 4. - Categorie	»	9
Art. 5. - Trattamento laureati e diplomati	»	9
Art. 6. - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato	»	10
Art. 7. - Passaggio dalla qualifica speciale (ex equiparato) a quella di impiegato	»	10
Art. 8. - Mutamento di mansioni	»	10
Art. 9. - Cumulo di mansioni	»	11
Art. 10. - Benemerienze nazionali	»	11
Art. 11. - Orario di lavoro	»	11
Art. 12. - Riposo settimanale	»	12
Art. 13. - Festività nazionali e giorni festivi	»	12
Art. 14. - Lavoro straordinario, notturno e festivo	»	13
Art. 15. - Retribuzione	»	14
Art. 16. - Elementi e computo della retribuzione	»	14
Art. 17. - Aumenti periodici di anzianità	»	15
Art. 18. - Tredicesima mensilità	»	16
Art. 19. - Indennità maneggio denaro e cauzioni	»	16
Art. 20. - Alloggio	»	16
Art. 21. - Trasferte	»	16
Art. 22. - Trasferimenti	»	17
Art. 23. - Indennità di zona malarica	»	17
Art. 24. - Ferie	»	18
Art. 25. - Assenze e permessi	»	19
Art. 26. - Congedo matrimoniale	»	19
Art. 27. - Permessi per cariche sindacali	»	19
Art. 28. - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche	»	19
Art. 29. - Trattamento di malattia e infortunio	»	20
Art. 30. - Trattamento in caso di maternità	»	21
Art. 31. - Servizio militare	»	21

Art. 32. - Trattamento in caso di sospensione o riduzione di lavoro . . .	Pag. 22
Art. 33. - Fondo previdenza	» 22
Art. 34. - Mense aziendali	» 22
Art. 35. - Regolamenti e norme aziendali	» 23
Art. 36. - Doveri dell'impiegato	» 23
Art. 37. - Provvedimenti disciplinari	» 23
Art. 38. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 24
Art. 39. - Indennità di anzianità in caso di licenziamento	» 25
Art. 40. - Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 26
Art. 41. - Indennità in caso di morte e di invalidità permanente	» 26
Art. 42. - Cessione, trapasso, trasformazione, cessazione e fallimento di azienda	» 27
Art. 43. - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro	» 27
Art. 44. - Reclami e controversie	» 27
Art. 45. - Commissioni interne	» 27
Art. 46. - Normalizzazione dei rapporti sindacali	» 28
Art. 47. - Inscindibilità delle disposizioni del contratto	» 28
Art. 48. - Condizioni di miglior favore	» 28
Art. 49. - Disposizioni generali	» 28
Art. 50. - Disposizioni finali	» 28
Art. 51. - Decorrenza e durata del contratto	» 29

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà effettuata secondo la disciplina legislativa in materia di collocamento.

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) il luogo di lavoro;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Nella lettera inoltre verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni familiari;
- 4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;
- 5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'azienda inoltre potrà, prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla

specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui agli art. 39 - 40 (indennità di anzianità in caso di licenziamento, indennità di anzianità in caso di dimissioni), si considera come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

Tale disposizione non si applica ai contratti a termine attualmente in corso, per il periodo fino alla loro scadenza.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre e a due mesi nei seguenti casi:

- a) impiegati amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) impiegati tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'impiegato sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per

licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo del servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE

Gli impiegati si suddividono nelle categorie seguenti:

1ª Categoria

Appartengono alla prima categoria gli impiegati d'ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi una specifica preparazione e capacità professionale e che svolgono funzioni direttive nei limiti delle istruzioni impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda, o che comunque esplichino equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e responsabilità.

2ª Categoria

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati d'ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni di concetto in genere.

3ª Categoria - Gruppo « A »

Appartengono alla 3ª categoria - gruppo « A », gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, svolgenti mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

3ª Categoria - Gruppo « B »

Appartengono alla 3ª categoria - gruppo « B », gli impiegati amministrativi d'ordine d'ambo i sessi, che svolgono mansioni non richiedenti particolare preparazione e pratica d'ufficio.

Art. 5.

TRATTAMENTO LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati e diplomati di scuole medie superiori che verranno assunti quali impiegati, non potranno essere assegnati a categorie inferiori, rispettivamente, alla 2ª ed alla 3ª-A, anche se al loro primo impiego.

Gli stessi, previa presentazione dei documenti comprovanti il titolo di studio, possono, se già in servizio come impiegati, chiedere l'assegnazione alle categorie di cui sopra.

Art. 6.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

L'operaio che passi alla qualifica di impiegato nella stessa azienda nella quale presta la propria opera, verrà liquidato di tutto quanto gli spetta fino al giorno del passaggio di qualifica, come in caso di licenziamento, e dal giorno della sua assunzione ex-novo ad impiegato gli verrà riconosciuta — per tener conto del servizio precedentemente prestato — agli effetti del preavviso, della indennità di anzianità, delle ferie e del trattamento di malattia, una anzianità convenzionale come impiegato, pari a 6 mesi ogni 2 anni di anzianità maturata con la qualifica di operaio.

Il riconoscimento della suddetta anzianità convenzionale, non avrà luogo a favore del lavoratore che, all'atto del passaggio di qualifica, non abbia maturato una anzianità di almeno 4 anni come operaio.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EX EQUIPARATO)
A QUELLA DI IMPIEGATO

L'intermedio che passi alla qualifica di impiegato nella stessa azienda nella quale presta la propria opera, verrà liquidato di tutto quanto gli spetta fino al giorno del passaggio di qualifica, come in caso di licenziamento, e dal giorno della sua assunzione ex-novo ad impiegato gli verrà riconosciuta — per tener conto del servizio precedentemente prestato — agli effetti del preavviso, della indennità di anzianità, delle ferie e del trattamento di malattia, una anzianità convenzionale come impiegato, pari a 6 mesi per ogni anno e mezzo di anzianità maturata con la qualifica speciale.

Il riconoscimento della suddetta anzianità convenzionale non avrà luogo a favore del lavoratore che, all'atto del passaggio di qualifica, non abbia maturato una anzianità di almeno 3 anni con la qualifica speciale.

Art. 8.

MUTAMENTO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche

non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie. L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata alle armi, richiamo alle armi per un periodo non superiore ai sei mesi, aspettativa, ecc., non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria superiore, importo che in ogni caso deve essere almeno pari al 25 per cento della differenza intercorrente tra i minimi contrattuali delle due rispettive categorie.

Art. 9.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza.

Art. 10.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

- 1) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
- 2) ex-combattenti che abbiano prestato servizio, almeno per 6 mesi, in zona di operazioni: 6 mesi;
- 3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare, nonchè integrato dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 11

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali per gli impie-

gati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestate oltre le 44 e fino alle 48 settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue, verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione di altrettante quote orarie dello stipendio mensile (stipendio minimo tabellare, aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità), esclusa la contingenza, quote che verranno determinate dividendo lo stipendio per 180.

L'orario di lavoro dev'essere distribuito in modo da lasciare libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai della officina, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per gli operai.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'impiegato un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 13.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche od i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) la festività nazionale e le ricorrenze dichiarate tali dalla legge;
- c) le festività infrasettimanali di cui appresso:
 - 1) Capodanno - 1° gennaio;
 - 2) Epifania - 6 gennaio;
 - 3) S. Giuseppe - 19 marzo;
 - 4) Ascensione - mobile;

- 5) Corpus Domini - mobile;
- 6) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
- 7) Assunzione di Maria Vergine - 15 agosto;
- 8) Ognissanti - 1° novembre;
- 9) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
- 10) S. Natale - 25 dicembre;
- 11) S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento o l'azienda;
- 12) S. Stefano - 26 dicembre;
- 13) Lunedì di Pasqua.

Per le festività di cui sopra non verrà corrisposto alcun particolare compenso, decorrendo pertanto la sola normale retribuzione.

Per il trattamento economico relativo alle festività nazionali valgono le norme di legge.

In caso di prestazioni di lavoro nelle festività infrasettimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, verrà corrisposta all'impiegato la retribuzione per le ore di lavoro prestato, maggiorata della percentuale stabilita per il lavoro festivo di cui all'art. 14.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al comma 1° dell'art. 11 (orario di lavoro) del presente contratto.

È considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività nazionali e infrasettimanali previste dall'art. 13 del presente contratto.

Nessun impiegato può rifiutarsi di effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, deve essere autorizzato.

Per il lavoro straordinario o notturno o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione, vale a dire: stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito, più aumenti periodici di anzianità ed eventuale terzo elemento) diviso 180 e indennità di contingenza giornaliera diviso otto:

1) Lavoro straordinario diurno	30 %
2) Lavoro straordinario notturno	65 %
3) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	65 %
4) Lavoro notturno non compreso in turni	40 %
5) Lavoro notturno compreso in turni avvicendati	20 %
6) Lavoro festivo	50 %

- 7) Lavoro nei giorni domenicali per gli impiegati lavoratori a turni avvicendati, nei due turni domenicali 10 %

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

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata, mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 16.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso, dell'età dell'impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b), c), del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti

comma del presente articolo, corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b), c), del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria di retribuzione si divide la retribuzione mensile rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta). Uguali coefficienti si adotteranno per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio propriamente detto di cui alla lettera a) del primo comma del presente articolo.

Art. 17.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del ventesimo anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50 per cento degli scatti di cui al comma precedente.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B) al gruppo A) della 3ª categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà all'impiegato una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 19.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO E CAUZIONI

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario ha diritto ad una particolare indennità mensile pari all'8 per cento dello stipendio base di categoria più contingenza.

Le somme eventualmente richieste agli impiegati a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività, non esista possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 21.

TRASFERTE

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 22.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità ed al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, nè al preavviso nè alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista, l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe, senza congiunti a carico, ovvero della intera retribuzione mensile — oltre un giorno per ogni figlio a carico — quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

I rimborsi e le indennità di cui ai commi 3º e 4º vanno corrisposti semprechè il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.

All'impiegato che chiedi il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le competenti Organizzazioni sindacali territoriali stabiliranno una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento, in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 24.

F E R I E

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, pari a:

giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a due anni compiuti;

giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre due anni fino a otto anni compiuti;

giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre otto anni fino a diciotto anni compiuti;

giorni 30 di calendario in caso di anzianità di oltre diciotto anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato — non in prova — saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivo di forza maggiore, debbono essere giustificate all'azienda, al più tardi entro il giorno successivo.

All'impiegato che ne faccia giustificata domanda, l'azienda può accordare permessi di breve durata, con facoltà di non corrispondere, per tali periodi, la retribuzione.

Non si farà mai luogo a trattenuta della retribuzione quando il permesso sia richiesto per comprovate gravi necessità familiari.

Agli impiegati che dimostrino di seguire corsi di studio, verranno accordati, a richiesta, permessi nel limite strettamente necessario a sostenere gli esami.

Anche per questi permessi non si farà luogo a trattenuta sulla retribuzione.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, all'impiegato sarà concesso un congedo di 14 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione mensile.

Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno essere concessi brevi permessi, per il disimpegno delle loro funzioni, quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le cariche sindacali e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli industriali, all'azienda da cui l'impiegato dipende.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche direttive sindacali di segretario o dirigente nazionale nonché di segretario o vice-segretario sia regionale, provinciale o comunale nelle organizzazioni dei lavoratori oppure chiamato a ricoprire la carica di Sindaco nelle amministrazioni comunali, verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa per cariche pubbliche o sindacali l'anzianità decorrerà ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Nel caso di aspettativa non compete retribuzione alcuna.

TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre tre e fino a sei anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i sei anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto a):

intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i tre mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto b):

intera retribuzione globale per i primi quattro mesi; metà retribuzione globale per i quattro mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto c):

intera retribuzione globale per i primi cinque mesi; metà retribuzione globale per i cinque mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia, entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, per malattia e ricaduta, ed il relativo trattamento saranno:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$; di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e 6 mesi a metà retribuzione globale;
- b) per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$; di cui 4 mesi ad intera retribuzione globale e 8 mesi a metà retribuzione globale;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $10 + 5 = 15$; di cui 5 mesi ad intera retribuzione globale e 10 mesi a metà retribuzione globale.

L'impiegato soggetto alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto;

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui ai punti a), b) e c), l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

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

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia o di infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, festività, 13^a mensilità, ecc.).

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

(vedi Protocollo a pag. 29)

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto sino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; in difetto di rientro in azienda entro tale termine, salvo

il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso l'azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi valgono le vigenti disposizioni di legge.

Art. 32.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

Come stabilito dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 30-3-46 (Alta Italia) e dall'art. 27 dell'accordo interconfederale 23-5-46 (Centro Sud), in caso di sospensione di lavoro o di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 del presente contratto, disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 33.

FONDO DI PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del Contratto Collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della Previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordo collettivo interconfederale o disposizioni di legge.

Art. 34.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che per le mense aziendali o indennità sostitutiva saranno mantenute le situazioni esistenti, senza escludere la possibilità di esame locale o aziendale della materia.

Art. 35.

REGOLAMENTI E NORME AZIENDALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 36.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825;
- 4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni ma senza preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), c).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c), d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anni di servizio	Mesi di preavviso		
	categ. 3 ^a	categ. 2 ^a	categ. 1 ^a
fino a 5 anni non compiuti	1	1 1/2	2
da 5 a 10 anni non compiuti	1 1/2	2	3
oltre 10 anni	2	2 1/2	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie e sarà considerato utile agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia

all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 37 (Provvedimenti disciplinari) si applicano le seguenti norme:

- per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento liquidata in base alle norme del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli;
- per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli;
- per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 48 del presente contratto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto. Tuttavia per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base al trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto d'impiego, esclusa la sola indennità di contingenza; per l'anzianità maturata successivamente alla predetta data l'indennità di anzianità sarà liquidata comprendendo nella retribuzione anche la indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto d'impiego.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla

media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno verranno contegiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 33 del presente contratto.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto d'impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sotto indicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'articolo precedente del presente contratto:

- a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a cinque anni compiuti;
- b) 100 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio di oltre cinque anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età, se donna, indipendentemente dall'anzianità di servizio, nonché alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 41.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli articoli 38 e 39 del presente contratto, nonché i ratei maturati delle ferie, della tredicesima mensilità e le altre eventuali spettanze, verranno liquidati secondo le norme dell'art. 2122 del Codice Civile.

Si richiamano inoltre le norme di cui al R. D. L. 8-1-1942, n. 5 ed al R. D. L. 1-8-1945, n. 708, circa la corresponsione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

Art. 42.

CESSIONE, TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DI AZIENDA

I casi di cessione, trapasso, trasformazione, usufrutto e affitto dell'azienda non risolvono di per sé il contratto di impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, giusta le disposizioni di legge che qui si intendono richiamate.

Nel caso di cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, all'indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze.

Per il caso di fallimento, valgono le disposizioni di legge.

Art. 43.

CERTIFICATO DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 44.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nella interpretazione e nella applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori, e in caso di mancato accordo, alle competenti Associazioni Nazionali di categoria.

Art. 45.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne o del delegato di impresa sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali.

Art. 46.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente Contratto Nazionale Collettivo normativo di lavoro hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo o revisione in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, deve essere concluso esclusivamente fra le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli industriali e dei lavoratori.

Art. 47.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 48.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Fermo il principio della inscindibilità di cui all'art. 47 le parti, col presente contratto, dichiarano che non hanno inteso sostituire o modificare le condizioni più favorevoli all'impiegato attualmente in servizio, che dovranno pertanto essere mantenute ad personam.

Art. 49.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto di impiego nelle aziende industriali.

Art. 50.

DISPOSIZIONI FINALI

Qualora fra le Organizzazioni dei lavoratori siano concordate con altre Associazioni dei datori di lavoro e di artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad Organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto normativo di lavoro avrà decorrenza dal 1° gennaio 1952 ed avrà la durata di due anni da tale data; esso si intenderà tacitamente prorogato alla scadenza, di anno in anno, se non verrà disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza stessa con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

PROTOCOLLO

Per il trattamento di maternità, le parti, non avendo raggiunto un accordo sul valore da attribuire all'art. 30 della legge 26 agosto 1950 n. 861, circa le « condizioni più favorevoli » si impegnano a dare piena osservanza ed applicazione all'interpretazione che dell'articolo stesso sarà data dai competenti organi centrali (governativi o di magistratura) circa la possibilità o meno di fruire delle condizioni più favorevoli previste per le diverse norme ed istituti dalla legge 26 agosto 1950, rispetto a quelle contenute all'art. 30 del contratto collettivo 27 aprile 1949.

Le parti si impegnano a sollecitare presso i competenti organi centrali l'interpretazione di cui sopra e, una volta che questa sia intervenuta, si impegnano per la conseguente ed immediata esecuzione di essa a provvedere alla stesura definitiva dell'articolo sul trattamento di maternità.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è stipulato tra le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori dipendenti e l'Associazione delle Imprese Italiane (AII) per la durata di tre anni, a decorrere dal 1° gennaio 1961.

ARTICOLO 1 - SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha lo scopo di regolare le condizioni di lavoro, i rapporti sindacali e le controversie di lavoro per tutti i lavoratori dipendenti delle imprese appartenenti all'Associazione delle Imprese Italiane (AII).

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle imprese appartenenti all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), ivi compresi i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a domicilio.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

CONDIZIONI DI LAVORO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha lo scopo di regolare le condizioni di lavoro, i rapporti sindacali e le controversie di lavoro per tutti i lavoratori dipendenti delle imprese appartenenti all'Associazione delle Imprese Italiane (AII).

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle imprese appartenenti all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), ivi compresi i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a domicilio.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche ai lavoratori dipendenti delle imprese che, pur non appartenendo all'Associazione delle Imprese Italiane (AII), operano in concorrenza con le imprese appartenenti ad essa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

NORMATIVO DI LAVORO

DA VALERE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI
(GIÀ EQUIPARATI) NELLE INDUSTRIE DEI SETTORI DELLA CERAMICA:

- « Porcellana per uso domestico, per uso tecnico e steatite »
- « Terraglia forte e terraglia dolce »
- « Piastrelle di grès ceramico »
- « Piastrelle di maiolica, di terraglia e di altro tipo »
- « Articoli sanitari di terraglia forte e dolce, di porcellana e di fire-clay »
- « Grès ceramico »
- « Ceramiche d'arte »
- « Refrattari di qualsiasi specie e terrecotte »

(28 Febbraio 1952)

Addì 28 febbraio 1952 in Milano, presso la sede della Delegazione Alta Italia della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI, rappresentata dal proprio Vice-Presidente Dr. Angelo Lupi, assistito dal Dr. Giorgio Nepoti, Segretario dell'Associazione stessa, come da mandato ricevuto dai seguenti Settori dell'Associazione:

- Settore: « Porcellana per uso domestico, per uso tecnico e steatite »
- Settore: « Terraglia forte e terraglia dolce »
- Settore: « Piastrelle di grès ceramico »
- Settore: « Piastrelle di maiolica, di terraglia e di altro tipo »
- Settore: « Articoli sanitari di terraglia forte e dolce, di porcellana e di fire-clay »
- Settore: « Grès ceramico »
- Settore: « Ceramiche d'arte »
- Settore: « Refrattari di qualsiasi specie e terrecotte »;

con l'intervento, in rappresentanza delle Aziende industriali, dei Signori: Dr. Mario Cioni, Dr. Mario Fasciano e Dr. Dino Maurelli; e del Dr. Luigi Scagnolari dell'Associazione Industriale Lombarda

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nelle persone dei Signori: Avv. Renzo Boccardi e Dr. Mario Binaghi

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI CERAMISTI ED AFFINI, rappresentata dal Segretario Sig. Orazio Marchi e il SINDACATO NAZIONALE CERAMISTI, rappresentato dai Signori: Mario Casini, Segretario Nazionale, Silvano Libano, Primo Spangaro e Gesualdo Romano, Vice Segretari;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del Segretario Generale Senatore Renato Bitossi

con l'intervento della delegazione dei lavoratori costituita dai Signori: Giovanni Bortoluzzi, Angelo Bozzi, Loris Giachetti, Pierino Spadaccini e Romolo Vaccari

è stato stipulato il presente contratto collettivo normativo nazionale di lavoro per gli appartenenti alle categorie speciali (ex equiparati) nelle industrie dei settori sopra elencati.

INDICE DEGLI ARTICOLI

Art. 1. - Assunzione	Pag. 7
Art. 2. - Criteri di appartenenza	» 7
Art. 3. - Criteri per l'assegnazione alle categorie	» 7
Art. 4. - Periodo di prova	» 8
Art. 5. - Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica speciale (già equiparati)	» 8
Art. 6. - Mutamento di mansioni	» 8
Art. 7. - Lavoro straordinario, notturno e festivo	» 9
Art. 8. - Festività	» 9
Art. 9. - Elementi della retribuzione	» 10
Art. 10. - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione di lavoro	» 11
Art. 11. - Aumenti periodici di anzianità	» 11
Art. 12. - Gratifica natalizia	» 12
Art. 13. - Ferie	» 12
Art. 14. - Congedo matrimoniale	» 13
Art. 15. - Trattamento di malattia e di infortunio	» 13
Art. 16. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 14
Art. 17. - Indennità di anzianità in caso di licenziamento	» 15
Art. 18. - Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 15
Art. 19. - Commissioni interne	» 16
Art. 20. - Richiamo a disposizioni varie della regolamentazione degli operai	» 16
Art. 21. - Decorrenza e durata	» 16

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori ai quali si riferisce il presente contratto avverrà a norma delle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 2.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del precedente comma: i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, semprechè non partecipino con abituale continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili, già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 3.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

I lavoratori di cui trattasi sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comporti il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori ai quali si riferisce il presente contratto avverrà a norma delle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 2.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del precedente comma: i lavoratori che esplicino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, semprechè non partecipino con abituale continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili, già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 3.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

I lavoratori di cui trattasi sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comporti il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplicino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti

alle categorie sopraindicate e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Appartengono alla seconda categoria gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in 15 giorni, prorogabili a 30 di comune accordo. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento del periodo di prova, senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Il lavoro prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA ALLA QUALIFICA SPECIALE (già equiparati)

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria speciale nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, ai soli effetti del preavviso, dell'indennità di licenziamento e del trattamento di malattia e infortunio, di una maggiore anzianità convenzionale pari a sei mesi per ogni anno e mezzo compiuto di anzianità maturata nella qualifica operaia.

La maggiore anzianità convenzionale sarà riconosciuta semprechè il lavoratore abbia maturato un'anzianità da operaio di almeno tre anni.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico.

Al lavoratore appartenente alla seconda categoria di equiparati che sia destinato, per incarico della Direzione o chi per essa, a compiere mansioni rientranti nella prima categoria, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta prima categoria. Trascorso un periodo di 60 giorni nel disimpegno di dette mansioni, il lavoratore sarà senz'altro passato nella prima categoria, salvo che si tratti di

sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi per un periodo non superiore ai 6 mesi, ecc. nel qual caso il passaggio non avviene.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti stabiliti dalla legge ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di lavoro e oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

È lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

È lavoro festivo quello effettuato nelle festività di cui all'art. 8.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

1) lavoro straordinario diurno	27 %
2) lavoro straordinario notturno	60 %
3) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	60 %
4) lavoro notturno non compreso in turni	40 %
5) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	18 %
6) lavoro festivo	45 %
7) lavoro nei giorni domenicali per lavoratori a turni avvicendati, nei due turni domenicali	8 %

Le maggiorazioni percentuali sopradette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali suddette vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 9, in essa compresa l'indennità di contingenza.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Art. 8.

FESTIVITA'

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

- la domenica ed i giorni di riposo settimanale compensativo (art. 7 regolamentazione operai - Riposo settimanale);
- la festività nazionale e le ricorrenze stabilite dalla legge;
- le festività infrasettimanali di cui appresso:
 - 1° gennaio (Capo d'Anno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - 19 marzo (S. Giuseppe);

- 4) Ascensione;
- 5) Corpus Domini;
- 6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
- 7) 15 agosto (Assunzione);
- 8) 1° novembre (Ognissanti);
- 9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 10) 25 dicembre (S. Natale);
- 11) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento o l'azienda;
- 12) 26 dicembre (S. Stefano);
- 13) Lunedì di Pasqua.

Le festività infrasettimanali sono quelle di cui all'elenco sopra riportato con l'esclusione delle domeniche e delle festività elencate allorché cadano di domenica.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dal lavoratore avente diritto alla qualifica speciale (già equiparato) e non si farà quindi luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro, spetterà al lavoratore il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate (paga mensile e contingenza), con la maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività nazionali valgono le norme di legge e degli accordi interconfederali. Nel caso in cui il lavoratore presti la sua opera in tali giornate, gli verrà corrisposta, oltre al normale trattamento, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate maggiorata della percentuale per lavoro festivo prevista dall'art. 7.

Art. 9.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

- a) paga mensile (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative o di ammontare determinato;
- d) gratifica natalizia.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria della paga mensile di cui ai punti a) e c), si divide la paga stessa rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta).

Ai fini della determinazione delle quote orarie e giornaliere dell'indennità di contingenza, si fa riferimento alle aliquote convenzionali in vigore.

Art. 10.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

Come stabilito dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 30.3.1946 (Alta Italia) e dall'art. 27 dell'accordo interconfederale 23.5.1946 (Centro-Sud), in caso di sospensione di lavoro o di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 del contratto operai, disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore, cui si applica la presente regolamentazione per l'anzianità di servizio maturata dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) ha diritto, indipendentemente da ogni aumento di merito, a dieci aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale mensile della categoria cui appartiene il lavoratore.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Però gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere calcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nei successivi comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

In caso di passaggio dalla 2ª alla 1ª categoria, l'anzianità agli effetti degli aumenti periodici non verrà interrotta ma si farà luogo alla ricalcolazione percentuale sul minimo della prima categoria degli scatti biennali già maturati.

Resta quindi confermato che il numero complessivo degli scatti biennali non potrà superare i dieci, anche nel caso di passaggio alla 1ª categoria.

Nel caso di variazione del minimo contrattuale mensile di tali categorie l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolandolo percentualmente sul nuovo minimo contrattuale.

NORME TRANSITORIE ALL'ART. 11.

Per il lavoratore che prima della data di applicazione degli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e del 23 maggio 1946 svolgeva presso la stessa azienda le medesime mansioni che gli hanno dato titolo per l'assegnazione alla qualifica speciale (già equiparati) si terrà conto del periodo di servizio prestato con le suddette mansioni successivamente al 1° gennaio 1939.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nell'ipotesi in cui l'azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione dell'indennità di licenziamento.

Resta precisato che il riconoscimento del maggior numero di aumenti periodici di anzianità avrà decorrenza, agli effetti economici, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, senza cioè che si debba addivenire per il periodo anteriore a tale data alla corresponsione di differenze arretrate di retribuzione.

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui ai vigenti accordi interconfederali verrà corrisposta in misura ragguagliata ad una mensilità di retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

La corresponsione della gratifica natalizia deve normalmente avvenire alla vigilia di Natale.

Art. 13.

F E R I E

Il lavoratore che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo per ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

- giorni 15 di calendario per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 4 anni compiuti;
- giorni 20 di calendario per gli aventi anzianità di servizio oltre i 4 e fino a 8 anni compiuti;
- giorni 25 di calendario per gli aventi anzianità di servizio oltre gli 8 e fino ai 20 anni compiuti;
- giorni 30 di calendario per gli aventi anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

Quale anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda gli viene riconosciuta nella misura del 25 %, semprechè abbia maturato, all'atto del passaggio di qualifica, una anzianità di almeno 4 anni come operaio.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il periodo delle ferie deve avere normalmente carattere continuativo e, di norma, non deve avere inizio di domenica.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le

giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi interi di servizio prestato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie il trattamento di trasferta previsto dall'art. 24 del Contratto Operai.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di 12 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale o da quanto potranno disporre eventuali accordi interconfederali.

Tale congedo non si computa nel periodo di ferie e di preavviso.

Art. 15.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia e di infortunio il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili, è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

- 1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- 2) conservazione del posto per mesi 8 agli aventi anzianità di servizio fino a 12 anni compiuti;
- 3) conservazione del posto per mesi 10 agli aventi anzianità di servizio oltre i 12 anni.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto:

- primo caso: all'intera retribuzione per i primi due mesi e mezzo; alla metà per altri due mesi e mezzo successivi;
- secondo caso: all'intera retribuzione per i primi tre mesi e mezzo; alla metà per altri tre mesi e mezzo successivi;
- terzo caso: all'intera retribuzione per i primi quattro mesi e mezzo; alla metà per altri quattro mesi e mezzo successivi.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'azienda in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopraindicato, è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore, con la corrispondenza della indennità di licenziamento di cui all'art. 17.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore, si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo (1).

Art. 16.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

anni di servizio	1 ^a categ.	2 ^a categ.
fino a 5 anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
oltre i 5 anni fino ai 10 compiuti	» 1 e 1/2	mesi 1
oltre i 10 anni	» 2	» 1 e 1/2

Per quanto concerne l'eventuale riconoscimento dell'anzianità convenzionale agli effetti del preavviso si fa riferimento all'art. 17 del presente contratto.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma,

(1) L. 11.1.1943 n. 138 (G.U. 3.4.1943 n. 77 - R.D. 6.5.1943 n. 400 - G.U. 29.5.1943 n. 125 e successive disposizioni modificative ed integrative).

di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 43 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente alla assegnazione alla qualifica speciale (già equiparati) ed in ogni caso non prima del 1° gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia settentrionale e del 1° aprile 1946 nelle provincie dell'Italia centro-meridionale, un'indennità di 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1951, l'indennità di anzianità verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1952 l'indennità di anzianità verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno contegiate per dodicesimi.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, dopo compiuti due anni interi di servizio, verranno corrisposti al lavoratore le sotto indicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 17 del presente Contratto:

- 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre due anni fino a sei anni compiuti;
- 100 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio di oltre sei anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta al lavoratore, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del sessantesimo anno di età, se uomo, e cin-

quantacinquesimo anno di età, se donna, sempre che abbia maturato almeno due anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda, nonchè alle lavoratrici dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 19.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle commissioni interne o del delegato di impresa sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali.

Art. 20.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE
DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nel contratto operai del 14.2.1949, ad eccezione di quelle relative agli articoli 8 - 14 - 15 - 29 - 41 - 50.

Art. 21.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° gennaio 1952 ed avrà la durata di due anni da tale data; esso si intenderà prorogato tacitamente di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ERRATA CORRIGE:

All'art. 20 (Contratto 28-2-1952) valevole per gli appartenenti alle Categorie speciali - ex equiparati - alla seconda riga dove dice 14-2-1949 dicasi 28-2-1952.



