

F. F. L. A. M.

C. G. I. L.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI D'ALBERGO  
E MENSE E TERMALI

**Contratto nazionale normativo di lavoro**  
per i dipendenti dei  
**Caffè, Bar, Birrerie, Bottiglierie, Gelaterie,**  
**Pasticcerie, Confetterie ed Esercizi simili**

15 Maggio 1959

ROMA 1959



**F. I. L. A. M.**

**C. G. I. L.**

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI D'ALBERGO  
E MENSA E TERMALI

**Contratto nazionale normativo di lavoro**  
per i dipendenti dei  
**Caffè, Bar, Birrerie, Bottiglierie, Gelaterie,**  
**Pasticcerie, Confetterie ed Esercizi simili**

15 Maggio 1959

ROMA 1959

L'anno 1959, il giorno 15 del mese di maggio presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Ministro On. Zaccagnini Benigno assistito dal Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro Dott. Rosario Purpura e dal Dott. Vincenzo Licata

t r a

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente, Dott. Antonio Pranterà e dai Signori: Preti Giovanni, Conti Moretti Alberto, Franceschi Romeo, Miele Francesco, Pini Gino, Vernaccini Massimo, assistiti dal Dott. Alfredo Vecchio, Segretario Generale della Fipe e dal Sig. Cortesi Ernesto,

e

la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa (F.I.L.A.M.) rappresentata dai Segretari Nazionali Sigg. Giovanni Peracchi, Franco Fossa e Zanella Adolfo e dai Sigg. Giuseppe Orione, Salvatore Centineo e Sonilio Parisini con l'assistenza della C.G.I.L., rappresentata dal Dott. Eugenio Giambarba,

il Sindacato Nazionale Lavoratori Alberghi e Pubblici Esercizi e Termali, rappresentato dal suo Segretario Nazionale Cav. Alberto Grossi, assistito dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini (FISASCA-CISL) rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. Uff. Giulio Pettinelli e dal Segretario Nazionale Sindacale Avv. Prof. Sebastiano Ferlito, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale Dr. Paolo Cavezzali, assistito dal funzionario dell'Ufficio Tecnico sindacale Rag. Nando De Camillis;

la Unione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa (U.I.L.A.M.) rappresentata dal Segretario Nazionale Attilio Carroni, dai Consegretari Americo Sbraga e Giovanni Core, e dai Sigg. Augusto Conte, Michele Verdino, Giuseppe Arcaini, Salvatore Di Fiore, Luigi Tagli, Gennaro Verni, Carmine Boiano e Paolo Leoni, assistiti dal Prof. Giovanni Gatti della Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini (U.I.D.A.C.A.) e dal Sig. Sergio Cesare della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.).

si è stipulato

il seguente Contratto Collettivo Nazionale che regola i rapporti di lavoro tra le categorie sottoidicate e rispettivamente rappresentate dalle quattro Federazioni contraenti:

a) aziende di caffè, bar, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e di ogni altro esercizio simile ove si somministrino bevande, contemplate nell'art. 86 della legge di P.S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi ;

b) dipendenti dalle medesime.

#### CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Art. 1. — Tutti gli esercizi della Repubblica vengono divisi agli effetti del presente contratto, nelle seguenti classi :

- A) extra ;
- B) di 1<sup>a</sup> classe ;
- C) di 2<sup>a</sup> classe ;
- D) di 3<sup>a</sup> classe ;
- E) di 4<sup>a</sup> classe.

Pertanto le Associazioni territoriali degli esercenti provvederanno d'intesa provincialmente a stabilire con le Associazioni dei lavoratori la classifica di quelli esistenti nella provincia stessa, secondo la procedura vigente.

#### CATEGORIE E QUALIFICA DEL PERSONALE

Art. 2. — Il personale viene diviso nelle seguenti categorie e qualifiche :

##### Personale impiegatizio :

Categ. A : Direttore (non munito di procura) che soprintende all'esercizio, comunemente chiamato Direttore ; Gerente di pasticceria non munito di procura.

Categ. B : Secondo Direttore o Capo Servizio o Direttore dei servizi di sala (da non confondersi col Capo servizio tavoleggianti) ; Capo contabile ; altri impiegati di concetto.

Categ. C : Economo, Controllore, Addetto alla Cassa o ai registratori di Cassa o marchieri o tablottisti ; Segretario, Contabile, Dattilografo, Scritturali, Aiuti in genere ed altri impiegati d'ordine ; Capo banconiere di pasticceria o confetteria ; Banconiere di pasticceria o confetteria.

##### Personale non impiegatizio :

Categ. 1<sup>a</sup> : Capo cameriere o Capo servizio avente un rango ; Capo gelatiere che sia coadiuvato almeno da un secondo gelatiere qualificato ; Capo barista con conoscenza di lingue estere o specializzato nella preparazione dei cocktails.

Categ. 2<sup>a</sup> : Barista anche se con funzioni di Capo e di Capo-squadra ; Cameriere, Barista, Barista unico, Addetto ai bigliardi ed ai giuochi, Gelaterie, Caffetterie, Spillatore o dispensiere, Banconiere di tavola calda e fredda ; Secondo banconiere (porgitore o porgitrice) di pasticceria e confetteria.

Categ. 3<sup>a</sup> : Aiuto barista, Carrellista di stazione che non sia in gestione diretta, interni in genere e tutto il rimanente personale compreso quello di fatica ; Aiuto banconiere.

Per le qualifiche eventualmente non previste nella presente classifica, perchè derivanti da particolari usi o costumi locali, la regolamentazione relativa è demandata in sede provinciale.

Art. 3. — Capo banconiere di pasticceria o confetteria è l'addetto alla vendita il quale sovrintende ai servizi del relativo negozio annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuativamente alla vendita, e che abbia dipendenti qualificati delle categorie inferiori.

Banconiere di pasticceria o confetteria è colui che esplica soltanto operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita.

Secondo banconiere è colui o colei le cui prestazioni promiscue svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, ecc.

Aiuto banconiere di pasticceria o confetteria è colui o colei che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, di riordino del banco ecc.

Nei contratti integrativi economini provinciali, al barista con funzioni di Capo o di Caposquadra dovrà essere riconosciuta una maggiorazione di salario di almeno il 10 % rispetto a quello del barista.

La qualifica di Capo presuppone sempre la presenza di dipendenti della stessa qualifica di categoria inferiore.

Dalla presente regolamentazione sono esclusi i maneggioni anche se risultino rappresentanti della licenza di esercizio, in quanto il loro rapporto si intende regolato da particolari accordi di appalto, di somministrazione e di rappresentanza.

#### ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Art. 4. — L'assunzione al lavoro verrà effettuata in conformità delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento in materia.

Per il personale di 3<sup>a</sup> categoria dovrà essere fatta richiesta agli Uffici di collocamento ; per quello impiegatizio e per quello non impiegatizio di 1<sup>a</sup> e di 2<sup>a</sup> categoria il datore di lavoro ha facoltà di scelta e libertà di assunzione, dandone successiva notizia all'Ufficio Provinciale del Lavoro ed alla Commissione di qualifica di cui all'art. 8.

Art. 5. — Le limitazioni al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge in vigore.

Il personale femminile potrà essere addetto anche al servizio di sala negli esercizi siti nelle località turistiche o in quelle ove ciò sia in atto per uso, tradizione, o sia necessario per le particolari caratteristiche locali.

Eventuali accordi di attuazione potranno essere stipulati al riguardo dalle organizzazioni provinciali.

Art. 6. — Il datore di lavoro comunicherà al personale la data di assunzione, la durata del periodo di prova, se trattasi di personale impiegatizio, la categoria, la qualifica cui è assegnato e il relativo trattamento economico.

*Art. 7.* — All'atto dell'assunzione il personale è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) tessere e libretto di assicurazioni sociali, in quanto ne sia provvisto;
- 3) carta d'identità o documento equipollente;
- 4) certificato dei servizi precedentemente prestati ed il certificato di qualifica della Commissione di cui all'art. 8;
- 5) certificato medico comprovante la sua sana costituzione fisica e per il personale che debba essere addetto alla preparazione, alla manipolazione e vendita degli alimenti e delle bevande, il certificato rilasciato dall'Ufficio sanitario, da cui risulti che esso non è affetto da malattie contagiose.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

A richiesta il lavoratore dovrà produrre anche il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

#### COMMISSIONE DI QUALIFICA

*Art. 8.* — In ogni provincia sarà costituita una Commissione paritetica di qualifica come da Regolamento a parte, cui è affidato il censimento, l'attribuzione e la conferma di qualifica di tutto il personale, nonché (la istituzione e l'aggiornamento dello schedario anagrafico relativo. L'iscrizione del personale all'Ufficio di Collocamento dovrà essere effettuata a mezzo del relativo certificato rilasciato dalla Commissione in base alle risultanze di esso.

#### APPRENDISTATO

*Art. 9.* — Negli accordi integrativi provinciali sarà stabilito il numero degli apprendisti in base alla importanza ed alla classe degli esercizi ed al numero dei dipendenti qualificati che vi prestano servizio.

L'apprendistato è ammesso solo per le mansioni del personale qualificato nella categoria C per quello impiegatizio e nella 3ª categoria per quello non impiegatizio, escluso il personale di fatica.

*Art. 10.* — Nei limiti anzidetti l'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata tramite gli Uffici di Collocamento.

È consentita la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25 % degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 10.

All'atto della richiesta il datore di lavoro è tenuto a dichiarare all'Ufficio di Collocamento il genere di lavoro a cui il giovane è destinato e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quattordici anni e non superiore ai diciannove e che siano in possesso del certificato di proscioglimento dall'obbligo dell'istruzione elementare, nonché dei certificati di cui al n. 5 dell'art. 7 del presente contratto e del libretto di lavoro.

Nell'assunzione degli apprendisti avranno diritto di precedenza i diplomati delle scuole professionali di categoria.

Restano ferme le limitazioni ed i divieti di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

*Art. 11.* — L'apprendistato non potrà superare la durata di tre anni per i giovani assunti dal 14° al compimento del 17° anno e di due anni per quelli assunti dal 17° al 19° anno compiuto.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alla stessa attività.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è stabilita in un mese, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna.

L'orario di lavoro per gli apprendisti alle mansioni del personale qualificato di 3ª categoria non potrà superare le 9 ore giornaliere e le 50 settimanali.

L'orario di lavoro degli apprendisti alle mansioni del personale qualificato di cat. C non potrà superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Negli orari di lavoro precisati nei precedenti comma sono comprese le ore dedicate all'insegnamento complementare, con divieto assoluto di lavoro tra le ore 22 e le ore 6.

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, l'apprendista ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di giorni 30 se non ha superato i 16 anni di età e di giorni 20 se ha superato i 16 anni di età.

*Art. 12.* — Il minimo di salario o stipendio da garantirsi agli apprendisti assunti dal 14° e sino al compimento del 17° anno di età non potrà essere inferiore per i primi quattro mesi ad un quarto del salario o stipendio minimo fissato per il personale di minore qualifica della categoria, per l'anno successivo alla metà e per il periodo successivo a due terzi. Per quelli assunti dal 17° e fino al compimento del 19° anno non potrà essere inferiore per i primi quattro mesi alla metà per l'anno successivo a due terzi e per il restante periodo a tre quarti. Per coloro che vengono assunti dopo il 19° anno di età non potrà essere inferiore per i primi sei mesi a tre quarti, e per il periodo successivo ai quattro quindi.

Ai fini degli scatti i periodi anzidetti fissati per la differente età di assunzione si intendono ridotti in proporzione alla metà per i diplomati dalle scuole professionali di categoria.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, valgono le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia, cui le parti fanno espresso riferimento.

#### PERIODO DI PROVA

*Art. 13.* — La durata del periodo di prova per il personale impiegatizio resta fissata in tre mesi per la categ. A, in due per categ. B e di un mese per la categoria C.

Per il personale non impiegatizio, resta fissato in giorni 15 per quello di 1ª categoria e in giorni 7 per quello di 2ª e di 3ª categoria.

Per il personale impiegatizio il periodo di prova dovrà risultare da atto scritto sin dal momento dell'assunzione. Per quello non impiegatizio l'assunzione in prova si presume.

*Art. 14.* — Trascorso il periodo di prova il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nè da una parte nè dall'altra si sia data regolare disdetta per iscritto per quanto concerne il personale impiegatizio, verbale per quello non impiegatizio.

*Art. 15.* — Durante il periodo di prova o alla fine di esso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con la esclusione di qualsiasi indennità, fatta salva la retribuzione per i giorni effettivamente prestati.

Il periodo di prova, seguito da conferma, va computato agli effetti della anzianità di servizio

#### ORARIO DI LAVORO

*Art. 16.* — Per il personale impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, ripartite in sei giornate lavorative. Da essi resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

I turni di lavoro giornaliero non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun impiegato.

Le suddette disposizioni sull'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui al disposto del I° capoverso dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 in relazione con l'art. 2 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955, e cioè a coloro che abbiano diretta responsabilità dell'andamento dell'esercizio o dei servizi: come direttori, capi ufficio, capi reparto, ecc.

*Art. 17.* — Per il personale non impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere o 54 settimanali, ripartite in sei giorni lavorativi.

Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti, che sarà calcolato in sede provinciale, tra un minimo di mezz'ora ad un massimo di un'ora al giorno.

Tale orario potrà essere ridotto in seguito ad accordi che le organizzazioni in sede provinciale, sentito l'Ispettorato del Lavoro, potranno determinare d'intesa per gruppi di esercizi, per singoli esercizi e categorie di lavoratori.

I turni di lavoro giornaliero non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun lavoratore.

*Art. 18.* — La durata del lavoro per gli eventuali operai fissi (quali elettricisti, falegnami, meccanici, tappezzeri, fuochisti, giardinieri ecc.) è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

#### LAVORO STRAORDINARIO

*Art. 19.* — Il lavoro straordinario, consentito nella misura massima di due ore giornaliere e dodici settimanali, sarà retribuito con un aumento del 25 per cento sullo stipendio o salario e sulla contingenza raggiunti ad ore di servizio.

Per i prestatori d'opera retribuiti in tutto o in parte a percentuale il maggior compenso per tale lavoro è costituito dalla percentuale stessa.

Il limite di dodici ore settimanali di lavoro straordinario può essere superato per un periodo non eccedente cinque settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le dodici ore settimanali.

Da tale limitazione sono esclusi gli esercizi a carattere stagionale.

*Art. 20.* — Il personale non potrà esimersi, senza giustificati motivi, dal prestare normalmente lavoro straordinario entro i limiti fissati dall'art. 19.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate, dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente notate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

*Art. 21.* — È ammesso il recupero delle ore di lavoro perduto a causa di forza maggiore, o per interruzioni o periodi di minor lavoro concordati fra le organizzazioni sindacali, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

#### LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA

*Art. 22.* — Dà diritto ad un particolare compenso il lavoro prestato dal personale stipendiato o salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura stabilito dai decreti dell'Autolità competente per i locali non notturni, quando dette ore di prestazione siano oltre la mezzanotte, ma successive all'orario massimo di chiusura e la protrazione stessa sia stata richiesta ed ottenuta dal datore di lavoro.

Negli accordi integrativi economici provinciali sarà fissata la maggiorazione relativa con una percentuale non inferiore al 25 per cento. Tale maggiorazione non esclude quella del lavoro straordinario nel computo settimanale, ove il lavoro anzidetto venga prestato oltre l'orario normale di cui agli artt. 16 e 17.

#### RIPOSO SETTIMANALE

*Art. 23.* — Tutto il personale, compresi gli apprendisti, godrà di un riposo settimanale di 24 ore consecutive oltre le ore di riposo normale, ai sensi di legge.

#### TABELLE DEI TURNI

*Art. 24.* — Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro, i turni di servizio e del riposo settimanale saranno disposti dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi secondo le esigenze dell'azienda o dell'esercizio.

I turni anzidetti dovranno essere indicati in apposita tabella visibilmente esposta a tutto il personale.

#### FERIE ANNUALI

*Art. 25.* — Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda il personale matura il diritto al godimento di un periodo di ferie della seguente misura:

*Personale impiegatizio :*

- giorni 19 da 1 a 5 anni di servizio prestato nella stessa azienda ;  
» 21 da oltre 5 fino a 10 anni di servizio prestato nella stessa azienda ;  
» 26 da oltre 10 fino a 20 anni di servizio prestato nella stessa azienda ;  
» 30 oltre i 20 anni.

*Personale non impiegatizio :*

- giorni 16 da 1 a 5 anni di servizio prestato nella stessa azienda ;  
» 19 da oltre 5 fino a 10 anni di servizio prestato nella stessa azienda ;  
22 oltre i 10 anni.

*Art. 26.* — Il periodo delle ferie non è frazionabile. La data di esso è stabilita dal datore di lavoro.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nel giorno di riposo, ma nel relativo periodo sono compresi i giorni festivi.

Il personale che resta nell'azienda è tenuto a sostituire nel lavoro l'assente, senza diritto a compenso e senza pregiudicare l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

*Art. 27.* — Al personale stipendiato e salariato durante le ferie è dovuta la retribuzione normale (stipendio o salario e contingenza).

Al personale retribuito solo a percentuale, qualora venga sostituito durante le ferie, sarà corrisposta, oltre all'indennità sostitutiva del vitto, un'indennità giornaliera pari alla retribuzione tabellare (stipendio, salario e contingenza) assegnata al personale salariato della categoria corrispondente.

A detto personale percentualista, quando non venga sostituito durante le ferie, (oltre alla indennità sostitutiva del vitto), verrà corrisposto il 40 % degli emolumenti che avrebbe percepito durante le ferie, nella ipotesi di cui al precedente capoverso.

Al personale retribuito con sistema misto nell'ipotesi di cui al 2° comma sarà corrisposta una indennità della percentuale in proporzione adeguatamente ridotta, da stabilirsi in sede provinciale (oltre comunque all'indennità del vitto) ; nell'ipotesi invece di cui al 3° comma sarà corrisposta solo la parte fissa della retribuzione.

*Art. 28.* — Le ferie sono irrinunciabili.

In caso di licenziamento, non per giusta causa, dopo sette mesi di ininterrotto servizio a tempo indeterminato il personale avrà diritto ad un indennizzo pari a tanti dodicesimi delle retribuzioni previste dal 1°, 2° e 3° comma dell'articolo precedente.

**RICORRENZE FESTIVE**

*Art. 29.* — Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi comma del presente articolo, a far tempo dal 15 maggio 1959 sono le seguenti :

*Festività nazionali*

Anniversario della liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Giorno dell'Unità Nazionale	4 novembre

*Festività infrasettimanali*

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
S. Giuseppe	19 marzo
Lunedì di Pasqua	mobile
Ascensione	mobile
Corpus Domini	mobile
SS. Pietro e Paolo	29 giugno
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della Città	

In considerazioni delle particolari caratteristiche delle aziende pubblici esercizi il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività, nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni al personale impiegatizio e non impiegatizio retribuito mensilmente, a quindicina o a settimana in misura determinata e continuativa.

Al personale predetto, chiamato a prestare servizio nelle giornate di festività sopra elencate, sarà corrisposto, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza).

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività suindicate percepirà dal datore di lavoro un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza) dell'interno di pari categoria.

Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle giornate di festività elencate nel presente articolo, percepirà, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato a norma del presente contratto un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza) dell'interno di pari categoria.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività su elencate per riposo settimanale, dovrà essere corrisposto, oltre alle normali spettanze, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza). Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio tale compenso sarà calcolato sulla base della retribuzione tabellare globale dell'interno di pari categoria.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopraelencate in uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

**SERVIZIO DI LEVA**

*Art. 30.* — In caso di chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva, ai fini della conservazione del posto si fa riferimento alle leggi vigenti al momento della chiamata.

Il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dalla legge stessa.

Durante il periodo di chiamata alle armi non decorre alcuna retribuzione ed il relativo periodo è computabile agli effetti dell'anzianità di servizio allorchè il lavoratore abbia ripreso servizio nel termine previsto dalla legge. Ove ciò non avvenga il rapporto di lavoro s'intende risolto dal giorno della chiamata alle armi.

Nel caso di dimissioni presentate dopo la ripresa in servizio non gli verranno riconosciute le indennità nella misura contemplata dall'art. 82 qualora il rapporto di lavoro non sia stato riattivato da almeno tre mesi.

#### RICHIAMO ALLE ARMI

*Art. 31.* — Il richiamo alle armi è regolato dalla legge 3 maggio 1955 n. 370.

Il lavoratore richiamato ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo che è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il trattamento economico spettante al personale impiegatizio è quello previsto dalla legge 10 giugno 1940 n. 653; al personale non impiegatizio dovrà essere corrisposta metà retribuzione per ciascuno dei primi tre mesi di richiamo.

Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio sulla base della retribuzione globale tabellare dell'interno di pari categoria.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Al termine del richiamo il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto la durata non superiore ad un mese, di dieci giorni se ha avuto la durata superiore ad un mese ma non a sei mesi; di venti giorni se ha avuto la durata superiore a sei mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, è considerato dimissionario a tutti gli effetti.

Il lavoratore non può essere licenziato prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione, salvo il caso di licenziamento in tronco di cui l'art. 86.

#### RITARDI - ASSENZE - PERMESSI - CONGEDO MATRIMONIALE

*Art. 32.* — Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro, ed i ritardatari sono passibili delle trattenute dell'importo delle spettanze corrispondenti al riguardo aggravate dalla multa di cui all'art. 70.

Tutte le assenze debbono essere giustificate dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di forza maggiore.

Le assenze non giustificate danno luogo alla applicazione della trattenuta e delle penalità stabilite nell'art. 70. Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i cinque giorni consecutivi il rapporto s'intenderà risolto con le conseguenze previste all'art. 86.

*Art. 33.* — È tuttavia obbligatoria la conservazione del posto al personale che prolunghi la sua assenza per sopravvenuta disgrazia familiare o per altre cause di dimostrata forza maggiore per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore agli otto giorni.

Il datore di lavoro nel caso di disgrazia familiare corrisponderà la retribuzione.

*Art. 34.* — Il personale potrà richiedere un congedo straordinario per contrarre matrimonio non eccedente le misure seguenti:

— giorni 15 per il personale impiegatizio;

— due settimane per il personale non impiegatizio.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda il datore di lavoro concederà tale congedo nell'epoca scelta dal lavoratore e almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale.

Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

#### TUTELA DELLA MATERNITÀ

*Art. 35.* — Per quanto riguarda la tutela fisica ed economica delle lavoratrici gestanti e puerpere si fa espresso riferimento alle norme di legge vigenti.

#### MALATTIA

*Art. 36.* — Le associazioni stipulanti si propongono di costituire Casse Mutue Malattie di categoria.

Nel frattempo il trattamento del personale durante il periodo di malattia è quello previsto dalle norme di legge vigenti e dalle disposizioni statutarie dell'Istituto Nazionale per le assicurazioni contro le malattie e dagli accordi che dovessero stipularsi col medesimo.

Il datore di lavoro pertanto ha l'obbligo di iscrivere il personale al detto Istituto, il quale si sostituisce a lui nella corresponsione delle relative prestazioni durante il periodo di malattia.

Nessuna indennità deve essere corrisposta dal datore di lavoro durante il periodo di carenza.

*Art. 37.* — Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia o comunque non oltre il termine di cui all'art. 32.

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

*Art. 38.* — Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo fra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'Istituto Malattia.

*Art. 39.* — In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni.

Per il personale addetto agli esercizi stagionali o assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

*Art. 40.* — Se allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si

intende risolto con diritto all'intera indennità di anzianità ed a quanto altro, escluda la indennità sostitutiva di preavviso.

Il lavoratore dichiarato idoneo a riprendere servizio dall'Istituto Malattia dovrà farlo entro e non oltre cinque giorni.

Ove non riprenda servizio nel detto termine, il lavoratore si intende dimissionario a tutti gli effetti.

Art. 41. — Se durante o dopo il termine per il quale è obbligatoria la conservazione del posto il personale rientrato in servizio ricade ammalato entro un periodo di dieci giorni di una infermità avente gli stessi caratteri della malattia precedente, la malattia s'intenderà rispettivamente continuativa ed unica agli effetti della conservazione del posto.

Art. 42. — Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

#### ASSICURAZIONE INFORTUNI

Art. 43. — Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro gli infortuni durante l'esplicazione del servizio anche la parte del personale per il quale l'assicurazione non è obbligatoria per legge. Le relative indennità vengono stabilite nella forma e nella misura seguente :

— *invalidità temporanea* : nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli artt. 36 e segg. considerandosi infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Istituto malattia ;

— *invalidità permanente* : L. 350.000 ;

— *morte* : L. 200.000.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Art. 44. — Il trattamento economico dovuto al personale è costituito :

- a) stipendio o salario ;
- b) percentuale di servizio ;
- c) indennità di contingenza.

Il personale impiegatizio è retribuito con lo stipendio e quello non impiegatizio col salario, eccezione fattasi per l'ipotesi prevista dagli art. 54, 55, 56, 57 e seguenti. Il personale tavoleggiante è retribuito con la percentuale di servizio salvo nella ipotesi di cui all'art. 52.

##### A) Stipendi o salari.

Art. 45. — Le tabelle dei minimi di stipendio e di salario saranno fissate in sede di accordi integrativi economici provinciali.

Gli stipendi o i salari saranno pagati al personale secondo le consuetudini locali ed il ogni caso non più tardi della fine del mese, con una tolleranza massima di quattro giorni.

##### B) Percentuale di servizio.

Art. 46. — Negli accordi economici integrativi provinciali la percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti (e la relativa ripartizione) sarà fissata nei seguenti limiti :

- a) negli esercizi extra dal 18 % al 22 % ;
- b) negli esercizi di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> classe dal 16 % al 20 % ;
- c) negli esercizi di 3<sup>a</sup> classe dal 14 % al 17 % ;

d) negli esercizi di 4<sup>a</sup> classe il 10% salvo quanto stabilito nell'art. 52.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 % ; nelle birrerie del 17 %.

Nei locali adibiti a bigliardi, qualunque sia la loro categoria, la percentuale di servizio darà del 15 %.

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro : a) con il sistema globale corrispondendo al dipendente interessato la percentuale di servizio di sua pertinenza sul totale dell'incasso ; b) ovvero con il sistema addizionale e nel qual caso il tavoleggiante riscuote dal cliente la percentuale di servizio sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

Nell'uno e nell'altro caso la retribuzione deve corrispondere alla percentuale netta di servizio stabilita contrattualmente.

Art. 47. — Per i servizi di rinfreschi o ricevimenti e per altro servizio affine di non meno di 10 persone, purchè abbiano tale caratteristica, la percentuale sarà stabilita in sede provinciale negli accordi economici integrativi tra il 12 % e il 17 %.

Per il servizio a domicilio negli accordi integrativi provinciali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori d'opera che vi prendono parte, ove tale sistema sia in uso.

Art. 48. — La percentuale di servizio ordinariamente deve pagarsi giornalmente, e in ogni caso non oltre la settimana.

Per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, la percentuale dovrà essere anticipata dal datore di lavoro, eccezion fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolubili. È abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

##### C) Indennità di contingenza

Art. 49. — La contingenza costituisce un elemento integrante dello stipendio o del salario per il personale non retribuito a percentuale.

Per la ipotesi in cui il personale fruisse del vitto a carico del datore di lavoro, negli accordi economici integrativi provinciali dovrà essere stabilita una diminuzione a percentuale della indennità di contingenza.

##### D) Refezione - Personale tavoleggiante

Art. 50. — Tutti gli esercizi della Repubblica che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio. La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Art. 51. — Ai capi camerieri o capi servizio oltre alla partecipazione alla percentuale sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi negli accordi economici integrativi provinciali, ove se ne ravvisi l'opportunità.

La partecipazione dei capi camerieri o capi servizio alla percentuale sarà concordata dalle organizzazioni locali, sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia ove esiste quello della percentuale individuale ; in modo che essi non vengano mai a percepire meno del 5 % nè più del 20 % oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I capi camerieri e i capi servizio non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per quelli di 1<sup>a</sup> classe.

Nei locali extra e di 1<sup>a</sup> classe, ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri e meno di sei camerieri, è ammesso un capo cameriere o capo servizio.

*Art. 52.* — In considerazione delle condizioni aziendali degli esercizi di 4<sup>a</sup> classe (osterie con cucina) ed occorrendo anche di quelli di 3<sup>a</sup> classe nei centri minori in sede provinciale, riconosciute l'opportunità, potrà stabilirsi che in tali esercizi il personale tavoleggiante venga retribuito anziché a percentuale mediante un salario fisso mensile da determinarsi negli accordi integrativi economici provinciali.

Il personale addetto ai bigliardi ed ai giuochi sarà retribuito con la percentuale di servizio.

*Art. 53.* — Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

#### E) *Retribuzione totale o parziale a percentuale.*

*Art. 54.* — Indipendentemente dal sistema di retribuzione previsto negli articoli precedenti, negli accordi economici integrativi provinciali in considerazione delle particolari situazioni ed esigenze locali, potrà esserne attuato uno diverso.

*Art. 55.* — Nel caso in cui, nel diverso sistema di retribuzione, si stabilisce che una parte della percentuale di servizio attualmente destinata ai tavoleggianti fosse devoluta agli interni, ai tavoleggianti dovrà essere garantita la retribuzione minima (salario base e contingenza) degli interni di pari categoria aumentata del 30 % sul solo salario base attuale; detta parte di percentuale verrà prelevata dal supero del complessivo minimo garantito anzidetto.

*Art. 56.* — Le Associazioni degli esercenti per effettuare un diverso sistema di retribuzione sono autorizzate ad aumentare, ove occorra, le percentuali di servizio fissate nell'art. 46.

*Art. 57.* — Se ai sensi dell'art. 54 dovesse stabilirsi un sistema di retribuzione a percentuale totale o parziale, al personale interno impiegatizio e non impiegatizio dovrà comunque essere garantito e fissato in sede provinciale un minimo di retribuzione, sia che esso sia da raggiungersi con la ripartizione per punti sia in modo diverso, fermo restando che in difetto la eventuale differenza in meno sarà a carico del datore di lavoro, salvo conguaglio per i periodi da stabilirsi in sede provinciale.

#### F) *Gratifica natalizia.*

*Art. 58.* — Al personale impiegatizio ed a quello non impiegatizio sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione (minimo di stipendio o salario e contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

*Art. 59.* — Al personale retribuito a percentuale tale gratifica, data la particolare natura del lavoro e del sistema di retribuzione, sarà corrisposta nella misura del 30 % di quella dovuta al personale salariato equiparato.

*Art. 60.* — La gratifica di cui agli art. 58 e 59, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo il periodo di prova e prima della ricorrenza di Natale, sarà corrisposta al personale che ne abbia diritto in ragione di tanti dodicesimi del suo importo quanti sono i mesi di servizio prestato. Parimenti si opererà nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

#### G) *Personale extra e di surroga.*

*Art. 61.* — Il personale assunto per temporanee sostituzioni avrà lo stesso trattamento del personale assente per la durata della surroga.

Il personale extra e di rinforzo assunto per banchetti o per speciali servizi sarà remunerato con un compenso fisso da stabilirsi negli accordi integrativi economici provinciali, da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

Detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito fra i camerieri stabili e quelli di rinforzo.

Se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

#### H) *Divieto delle mance.*

*Art. 62.* — Le mance sono vietate. Il personale che comunque la solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con pene disciplinari che potranno in caso di recidiva giungere sino al licenziamento.

#### I) *Consegne e rotture.*

*Art. 63.* — Il personale è responsabile del materiale avuto in consegna. Ciascun dipendente dovrà custodirlo, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il datore di lavoro fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Il personale designato dal datore di lavoro per tali consegne non può rifiutarsi.

*Art. 64.* — Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive atte ad eliminare o comunque ridurre al minimo le possibilità di rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

La perdita o la rottura di oggetti frangibili sarà risarcita dal personale nella misura del 40 % del prezzo di costo commerciale corrente con esclusione del 20 % del valore degli oggetti perduti o rotti. Quando sia imputabile a negligenza o grave trascuratezza, il personale è tenuto a risarcire l'intero valore.

*Art. 65.* — La perdita degli oggetti infrangibili sarà risarcita nella misura del 90 % del prezzo di costo commerciale corrente, eccezion fatta per i casi accertati di furto da parte di terzi.

Se negli inventari fatti durante l'anno gli oggetti infrangibili perduti nell'anno stesso non

superano il 10 % del valore dell'intero materiale, il personale pagherà gli oggetti perduti nella misura del 50 % del loro valore. Il risarcimento è escluso quando sia accertato che il danno è provocato da caso fortuito o forza maggiore.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere effettuata dal datore di lavoro a tale titolo. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

*Art. 66.* — In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato.

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

#### L) *Abito di servizio e pulizia locali.*

*Art. 67.* — L'abito di servizio per il personale di sala è il seguente: giacca bianca o nera, quest'ultima con o senza risvolti di seta. Sono a carico del datore di lavoro le divise speciali e le spalline.

È vietato uscire a diporto con le uniformi speciali dell'esercizio. L'uso della marsina o frack è consentito, solo nei locali extra e di 1ª classe, dove esiste. Inoltre potrà essere eccezionalmente consentito nelle località o negli esercizi di carattere turistico.

*Art. 68.* — Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori la pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

#### M) *Disciplina.*

*Art. 69.* — Tutto il personale deve rispetto ed obbedienza: deve dare esempio d'ordine e di puntualità nell'adempimento dei doveri comuni di correttezza nelle reciproche relazioni.

Gli ordini di servizio debbono essere eseguiti con sollecitudine, salvo il diritto di porgere reclamo al proprietario ed a chi per esso quando gli ordini fossero ritenuti errati.

Nelle relazioni con la clientela il personale deve tenere contegno rispettoso e dignitoso.

È vietato al personale di fumare nell'esercizio.

Nessuno può assentarsi durante le ore di servizio se non dietro benestare della direzione.

L'orario di servizio dovrà essere rigorosamente rispettato.

È strettissimo obbligo del prestatore d'opera di curare la più scrupolosa igiene così della persona come del locale e degli arredi in uso.

*Art. 70.* — Le infrazioni alle suddette norme potranno essere punite:

a) la prima volta per lievi mancanze: con l'ammonizione o con la multa che non potrà superare le 100 lire;

b) in caso di recidiva o per mancanze gravi, con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni;

c) per le mancanze più gravi di cui all'art. 86 col licenziamento in tronco senza diritto ad alcuna indennità.

Le punizioni anzidette dovranno essere comunicate per iscritto.

## RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### I. — *Preavviso.*

*Art. 71.* — La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, quanto in quello di dimissioni da parte dell'interessato, deve essere preceduta da regolare disdetta con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

#### A) *Personale impiegatizio:*

fino a 5 anni di servizi:

Categ. A: mesi due;

» B: mesi uno;

» C: giorni 15.

da 5 a meno di 10 anni di servizio

Categ. A: mesi tre;

» B: giorni 45;

» C: giorni 30.

da 10 anni di servizio in poi:

Categ. A: mesi quattro;

» B: mesi due;

» C: giorni 45.

I termini suddetti decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

#### B) *Personale non impiegatizio:*

1ª Categ.: giorni 21;

2ª » : giorni 15;

3ª » : giorni 12.

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

Durante il preavviso al personale dovranno concedersi, a richiesta, due ore al giorno di libertà per la ricerca di altra occupazione.

*Art. 72.* — In difetto di preavviso l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva costituita dalla retribuzione relativa alla durata del preavviso stesso.

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

*Art. 73.* — Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente, il datore di lavoro avrà diritto di ritenzione immediata della indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere da lui dovute per retribuzione od altro all'interessato.

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

*Art. 74.* — Il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia ed il datore di lavoro non sarà tenuto per questo a nessuna corresponsione diretta al dipendente per il periodo successivo alla scadenza del termine oltre le indennità che fossero dovute al dipendente stesso dallo Istituto Malattia o Assicuratore, e fatta salva l'indennità di anzianità.

## II. — Indennità di anzianità.

*Art. 75.* — In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 86, oltre al preavviso o, in difetto, oltre all'indennità corrispondente, il dipendente che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio avrà diritto ad una indennità di anzianità commisurata come segue :

### A) Personale impiegatizio :

a) per il periodo di anzianità anteriore al 1 luglio 1922 giorni quindici di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato ;

b) per il periodo di anzianità successiva al 1 luglio 1922 e precedente al 1 gennaio 1940 giorni 20 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato ;

c) per il periodo di anzianità successiva al 1 gennaio 1940 e precedente il 1 luglio 1954 giorni 25 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato ;

d) per il periodo di anzianità successivo al 1 luglio 1954 una mensilità di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato.

### B) Personale non impiegatizio :

a) per il periodo di anzianità precedente il 30 giugno 1954 giorni 8 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato ;

b) per i periodi di anzianità successivi al 1° luglio 1954;

— giorni 10 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato dal 1° luglio 1954 in avanti se l'anzianità totale del dipendente non supera i tre anni ;

— giorni 12 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato dal 1° luglio 1954 in avanti, se l'anzianità totale del dipendente supera i tre anni.

*Art. 76.* — Ai fini dei computi anzidetti il giorno di stipendio, salario e contingenza, sarà ottenuto dividendo il totale mensile dello stipendio, salario e contingenza per 26. Per il personale retribuito a percentuale il computo sarà effettuato secondo il criterio di cui alla parte seconda dell'art. 72.

*Art. 77.* — Le indennità anzidette debbono essere pagate al dipendente all'atto della cessazione del servizio.

*Art. 78.* — In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo della azienda, il personale conserva i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

*Art. 79.* — In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità stabilita dal presente contratto per il caso di licenziamento, quando questi abbia luogo, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

*Art. 80.* — In caso di morte del dipendente, al coniuge o ai congiunti non oltre il 4° grado che vivono a suo carico spetterà l'indennità di anzianità, compreso il preavviso e fatta deduzione di quanto essi abbiano diritto a percepire da Casse Pensioni e da Società di assicurazioni per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro.

## DIMISSIONI

*Art. 81.* — Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 71, ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 73.

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

Quando il datore voglia, di sua iniziativa, far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo, corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

*Art. 82.* — Al dipendente che si dimetta con regolare preavviso, fatta eccezione per il caso di giusta causa ai sensi dell'art. 85, l'indennità di cui all'art. 75 sarà corrisposta invece nella misura del :

- 50 % se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda da 2 a 10 anni.
- 75 % se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda da 10 a 15 anni
- 100 % se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda da oltre 15 anni.

*Art. 83.* — La dipendente che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio avrà diritto a tutta l'indennità di anzianità prevista dall'art. 75.

Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto e con i termini previsti dall'art. 71.

*Art. 84.* — La corresponsione dell'indennità per il caso previsto nell'articolo precedente dovrà essere effettuata all'atto della esibizione del certificato di matrimonio.

*Art. 85.* — Il dipendente che si dimetta per ingiurie o per atti lesivi del suo onore o della sua dignità, commessi dal datore di lavoro, avrà diritto a percepire le indennità di anzianità e sostitutiva del preavviso.

#### LICENZIAMENTO IN TRONCO PER GIUSTA CAUSA

*Art. 86.* — Il datore di lavoro non è tenuto a dare alcun preavviso nè a corrispondere la indennità di cui all'art. 75 al dipendente che si rende colpevole di infedeltà, di abuso di fiducia, di grave insubordinazione, di atti ledenti l'onore, la dignità e gli interessi del datore di lavoro, della sua famiglia o dei suoi rappresentanti; che si rende recidivo in servizio nella ubriachezza; che non riprenda servizio nei termini massimi stabiliti nel presente contratto; che comunque sia colpevole di mancanze le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

#### CERTIFICATI DI SERVIZIO E RESTITUZIONE DOCUMENTI

*Art. 87.* — In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente all'atto della cessazione del servizio, nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci diritti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

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

#### ESERCIZI DI STAGIONE

*Art. 88.* — Esercizi di stagione sono quelli che hanno comunque un periodo di chiusura annuale.

Il relativo personale dovrà essere assunto con contratto a tempo determinato ed in difetto di minor termine convenuto, si presume assunto per la durata della stagione e fino alla fine di essa. Il relativo rapporto si intende regolato dalle particolari disposizioni di legge in materia, con le relative esclusioni di quei diritti che, anche nel presente contratto, si riferiscono soltanto al personale assunto a tempo indeterminato e particolarmente alle condizioni contenute negli articoli seguenti.

*Art. 89.* — Il periodo di prova viene ridotto a 15 giorni per il personale impiegatizio, ed alla metà di quello previsto per il restante personale. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già servito nella stessa azienda.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine d'ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

*Art. 90.* — Le Associazioni in sede provinciale stabiliranno la retribuzione maggiorata dovuta al personale, ed il sistema di essa, anche in applicazione degli art. 54 e seguenti del presente contratto.

Il personale impiegatizio avrà comunque diritto ad una retribuzione maggiorata sullo stipendio minimo previsto per gli impiegati nei contratti integrativi:

- 30 % per ingaggio fino a un mese;
- 20 % per ingaggio fino a due mesi;
- 10 % per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

*Art. 91.* — Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sull'indennità sarà demandata alle Associazioni provinciali, ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

*Art. 92.* — Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito o in difetto fino alla fine della stagione, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa del contratto, ai sensi dell'art. 86 il lavoratore non avrà diritto ad alcun indennizzo, e se il licenziamento avvenisse nel periodo di prova, neppure all'importo del biglietto di ritorno.

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

*Art. 93.* — Per il caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare, a titolo cautelativo, una trattenuta sulle maggiorazioni di retribuzione stabilite per il lavoro stagionale.

La misura della trattenuta, che non potrà superare il 50 % della maggiorazione stessa, sarà determinata dagli accordi economici integrativi provinciali.

Tale cauzione sarà restituita al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

*Art. 94.* — Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione (salario e contingenza) del personale retribuito in modo fisso della stessa categoria.

#### LOCALI NOTTURNI

*Art. 95.* — Sono considerati locali notturni tutti quegli esercizi nei quali vi siano trattamenti di varietà e danza, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

*Art. 96.* — Sull'importo delle consumazioni spetterà ai tavoleggianti la percentuale del 18 % fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il servizio di ristorante nei locali notturni, che hanno tale caratteristica, la percentuale sarà del 16 % per le consumazioni dei ristoranti ed il personale ivi addetto ha diritto ad un pasto.

*Art. 97.* — Per il personale retribuito in misura fissa la retribuzione sarà stabilita negli accordi economici integrativi provinciali.

Per quanto non fosse previsto nei tre precedenti articoli al personale dipendente si applicano oltre le norme di questo contratto quelle del contratto ristoranti stipulato in data odierna fra le stesse organizzazioni.

*Art. 98.* — Tutto il personale addetto a tali esercizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

*Art. 99.* — Nei locali notturni sono ammessi i capi camerieri o i capi servizio, osservando le stesse norme stabilite all'art. 51 del presente contratto.

#### BUFFETS DI STAZIONE

*Art. 100.* — Il presente contratto di applica anche ai buffets delle stazioni fatte salve le norme contenute nei Capitolati delle Ferrovie.

Qualora il concessionario sia obbligato a fare eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei treni, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione e con la paga normale se non recupera il maggior orario di servizio con l'equivalente riposo compensativo, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923 n. 1955.

Negli accordi integrativi provinciali dovrà essere stabilita la misura della percentuale spettante ai carrellisti di stazione d'accordo con il rappresentante dei Concessionari dei Buffets di Stazione.

Il presente contratto non si applica ai carrellisti di stazione in gestione diretta.

#### COMMISSIONI INTERNE - DELEGATI AZIENDALI

*Art. 101.* — Negli esercizi che occupano normalmente almeno 25 dipendenti i lavoratori procedono alla nomina per libera elezione di tre delegati aziendali, uno per il personale stipendiato, uno per il personale salariato, uno per il personale percentualista, sempre per libera elezione per ognuno delle tre categorie.

Detti delegati che costituiscono la Commissione Interna, sono un organo di collegamento tra il datore di lavoro e i dipendenti, vigilano sulla regolare applicazione dei contratti collettivi ed eventualmente riferiscono le aspirazioni dei singoli nello svolgimento del lavoro.

*Art. 102.* — Negli esercizi che normalmente occupano meno di 25 dipendenti potranno essere eletti delegati aziendali, i quali avranno le stesse attribuzioni delle Commissioni Interne.

Per i complessi aziendali che abbiano più esercizi di uguale caratteristica, le modalità delle elezioni ed il numero dei delegati per la composizione delle Commissioni Interne sono demandate all'accordo delle Organizzazioni Provinciali.

*Art. 103.* — L'attività delle Commissioni Interne, quella dei singoli membri delegati aziendali potrà essere svolta soltanto fuori dell'orario di lavoro, diversamente, in caso eccezionale, occorrerà il permesso del datore di lavoro.

Le elezioni dovranno essere effettuate all'interno delle aziende.

*Art. 104.* — A membro delle Commissioni ed a Delegato aziendale possono essere eletti, laddove esistono, solo coloro che abbiano almeno un anno di anzianità presso l'azienda con esclusione dei minori di 18 anni di età e degli assunti a termine.

I componenti della Commissione Interna ed i Delegati aziendali non possono restare in carica più di un anno salvo rielezione.

*Art. 105.* — I membri delle Commissioni Interne ed i Delegati aziendali in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esercizio del loro incarico.

Lo stesso trattamento sarà riservato per il periodo di un anno successivo alla cessazione della carica per coloro che siano rimasti in carica per almeno un anno.

Eventuali divergenze restano nelle normali funzioni della Commissione paritetica provinciale.

#### CONTROVERSIE INDIVIDUALI

*Art. 106.* — Le eventuali controversie individuali, che dovessero sorgere sia durante il rapporto di lavoro, sia al cessare di esso, dovranno essere denunciate, prima dell'azione giudiziaria, a mezzo delle Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento alla Commissione paritetica di cui all'apposito Regolamento, la quale dovrà pronunciarsi nel termine di giorni 30 dalla denuncia. Sull'accordo delle parti la vertenza potrà essere deferita all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

#### CONTROVERSIE COLLETTIVE

*Art. 107.* — Ove dovessero sorgere controversie di carattere generale fra le Associazioni stipulanti relative alla interpretazione ed alla applicazione delle norme del presente contratto

nazionale, il tentativo di amichevole componimento, prima di qualsiasi azione, sarà affidato ad una apposita Commissione Nazionale composta dei rappresentanti delle Associazioni Nazionali anzidette e che occorrendo potranno richiedere anche l'intervento del Ministero del Lavoro.

#### EFFICACIA - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

*Art. 108.* — Il presente contratto nazionale ha efficacia in tutto il territorio della Repubblica ed uniforme, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti nelle varie provincie per effetto dei contratti e consuetudini, in quanto da esso disciplinate.

Le disposizioni in esso contenute, sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel complesso, sono correlative ed inscindibili fra loro. I lavoratori conservano le condizioni di miglior favore.

#### ACCORDI PROVINCIALI

*Art. 109.* — Gli accordi economici integrativi del presente contratto dovranno essere stipulati provincialmente entro il 31 ottobre 1959 dalle Associazioni locali degli esercenti con quelle dei lavoratori dell'Albergo e Mensa, cosicchè dovrà aversi un solo accordo per ogni singola provincia.

In caso di mancato accordo le organizzazioni locali ne demanderanno la definizione alle organizzazioni centrali le quali procederanno immediatamente alle trattative con l'intervento delle parti interessate.

Gli istituti di carattere normativo regolati dal presente contratto dovranno essere disciplinati solo dalle Associazioni nazionali stipulanti, mentre quelle locali, in sede provinciale, hanno competenza a trattare le materie che siano state ad esse espressamente demandate dal presente contratto e quelle che non siano di competenza delle Organizzazioni nazionali.

#### DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

*Art. 110.* — Il presente contratto entra in vigore il 1° aprile 1959 e scadrà il 31 dicembre 1961; s'intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza e così di anno in anno.

#### CHIARIMENTI A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che la gratifica natalizia al personale percentualista della particolare categoria dei dipendenti dai pubblici esercizi viene corrisposta, quale integrazione definitiva, nella misura percentuale segnata all'art. 59, considerato che la percentuale di servizio è comprensiva di parte della gratifica stessa;

b) che le ferie al personale stesso che non viene sostituito, sono corrisposte, quale integrazione definitiva, nella misura percentuale segnata all'art. 27, dato che il lavoratore recupera durante il turno delle ferie degli altri percentualisti, parte di quanto non guadagna durante le proprie vacanze.

#### COMMISSIONE DI QUALIFICA

*Art. 1.* — In ogni provincia dovranno essere costituite due Commissioni di qualifica del personale non impiegatizio: una per quello dipendente dei bars e caffè ed una per quello dei ristoranti.

Le Commissioni saranno costituite su basi paritetiche e saranno composte ciascuna di almeno due rappresentanti dei datori di lavoro e di almeno due rappresentanti dei lavoratori della categoria, nominati dalle Associazioni territoriali.

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

*Art. 2.* — Le mansioni di segretario delle due Commissioni saranno disimpegnate da un incaricato designato dalle Commissioni stesse e gli atti relativi (verbali, elenchi, schedari, ecc.) verranno redatti in duplice copia e conservati dalle rispettive Associazioni.

Le Commissioni si riuniranno nella sede dell'Ufficio di collocamento una volta alla settimana e comunque ogni qualvolta se ne manifesti la necessità.

*Art. 3.* — Compito essenziale delle Commissioni è quello di censire il personale occupato e disoccupato e di valutarne la capacità professionale e tecnica, di classificarlo nella categoria e di attribuirgli la qualifica che gli compete.

A tal fine le Commissioni prenderanno in esame i nominativi di tutto il personale occupato e disoccupato ad esse sottoposti dalle due competenti Associazioni.

*Art. 4.* — Per quanto concerne la classifica del personale tavoleggiante e di banco le Commissioni dovranno provvedere ad assegnare ad un ruolo speciale i lavoratori che per il loro aspetto fisico e per i loro personali requisiti morali e professionali possano essere in grado di soddisfare le particolari esigenze degli esercizi extra e di 1ª classe.

In detto ruolo potranno essere assegnati solamente i lavoratori che oltre a possedere i requisiti di cui sopra, dimostrano di avere effettuato le mansioni della propria categoria per un periodo, non inferiore a due anni, e ad un anno se abbiano frequentato i corsi speciali delle scuole professionali.

*Art. 5.* — Per le assegnazioni alle categorie e qualifiche comuni le Commissioni dovranno tener presenti i precedenti lavorativi nel settore dei pubblici esercizi in genere ed in quello specifico in specie, oltrechè le attitudini del personale nuovo nel lavoro del settore di competenza o la provenienza dalle scuole professionali.

*Art. 6.* — Le deliberazioni di determinazione di qualifica e di categoria delle Commissioni sono inappellabili, salvo sempre il diritto del lavoratore di chiedere, trascorso un anno dall'ultima assegnazione di classifica, di essere riqualificato in base alla sua migliorata capacità professionale.

*Art. 7.* — Le determinazioni delle Commissioni pur essendo un attestato ed un riconoscimento delle capacità professionali, non pregiudicano i diritti dei lavoratori che fossero addetti invece continuativamente a mansioni diverse o superiori, giacchè è la prevalenza di quelle esercitate in concreto che determina la qualifica ai fini del trattamento morale ed economico dei contratti di lavoro.

*Art. 8.* — La Commissione rilascerà all'interessato un certificato attestante la qualifica assegnatagli, e che dovrà essere esibito dal lavoratore al datore di lavoro, il quale resta così obbligato a riconoscergliela nel rapporto di lavoro in atto o che fosse per iniziarsi.

Tale certificato è documento necessario per la iscrizione all'Ufficio di collocamento nel settore dei pubblici esercizi con la qualifica da esso risultante.

*Art. 9.* — Presso gli uffici delle due Associazioni interessate sarà istituito uno schedario anagrafico di tutto il personale di categoria censito, occupato e disoccupato, a mezzo di una apposita scheda che contenga i dati relativi al lavoratore.

*Art. 10.* — In caso di disaccordo tra i membri delle Commissioni nella deliberazione da adottare, la decisione è demandata alle due Organizzazioni.

#### COMMISSIONE VERTENZE INDIVIDUALI

*Art. 11.* — In ogni provincia, con le stesse modalità di cui all'art. 1, dovrà essere costituita anche una Commissione paritetica per il tentativo di amichevole componimento delle vertenze individuali di lavoro.

Essa si riunirà presso la Associazione degli esercenti per l'esame delle vertenze denunciate dai lavoratori, e presso quella dei lavoratori per le vertenze denunciate dai datori di lavoro. Le mansioni di segretario saranno esplicitate dai rispettivi incaricati.

*Art. 12.* — Le vertenze dovranno essere denunciate dall'interessato a mezzo della Associazione sindacale che lo rappresenta, la quale le segnalerà a quella che rappresenta l'inadempiente, con gli estremi della controversia e con la indicazione delle singole voci e dell'importo delle relative somme richieste.

*Art. 13.* — La Associazione dell'inadempiente dopo aver sentito il denunciato, provvederà, d'accordo con l'altra Associazione, a convocare la Commissione per esperire il tentativo di amichevole componimento, tentativo che dovrà essere comunque effettuato entro il termine di 30 giorni dalla denuncia.

*Art. 14.* — Dell'esame di ogni vertenza la Commissione redigerà un verbale sia nel caso di composizione di essa, sia nel caso di mancato accordo, facendo risultare gli estremi della conciliazione o i motivi del mancato accordo. Il verbale sarà redatto in quadruplica copia: una a ciascuna delle parti e le altre per le due Associazioni sindacali.

*Art. 15.* — Innanzi alla Commissione le parti possono farsi assistere privatamente.

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

## INDICE

	Pag.
Classificazione degli esercizi . . . . .	6
Categorie e qualifiche del personale . . . . .	6
Assunzione del personale . . . . .	7
Commissione di qualifica . . . . .	8
<u>Apprendistato</u> . . . . .	8
Periodo di prova . . . . .	9
Orario di lavoro . . . . .	10
Lavoro straordinario . . . . .	10
Lavoro nella protrazione di orario di chiusura . . . . .	11
Riposo settimanale . . . . .	11
Tabelle dei turni . . . . .	11
Ferie annuali . . . . .	11
Ricorrenze festive . . . . .	12
Servizio di leva . . . . .	13
Richiamo alle armi . . . . .	14
Ritardi - Assenze - Permessi - Congedo matrimoniale . . . . .	14
Tutela della Maternità . . . . .	15
Malattia . . . . .	15
Assicurazioni infortuni . . . . .	16
Trattamento economico e sistema di retribuzione . . . . .	16
Risoluzione del rapporto di lavoro . . . . .	21
Dimissioni . . . . .	23
Licenziamento in tronco per giusta causa . . . . .	24
Certificati di servizio e restituzione documenti . . . . .	24
Esercizi di stagione . . . . .	24
Locali notturni . . . . .	26
Buffets di stazione . . . . .	26
Commissioni interne - Delegati aziendali . . . . .	27
Controversie individuali . . . . .	27
Controversie collettive . . . . .	27
Efficacia - Condizioni di miglior favore . . . . .	28
Accordi provinciali . . . . .	28
Decorrenza e durata del contratto . . . . .	28
Chiarimenti a verbale . . . . .	28
Commissione di qualifica . . . . .	29
Commissione vertenze individuali . . . . .	30

BIBLIOTECA "ADELE BEI"  
4272  
CGIL - PESARO

Prezzo L. 200