

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO
F. I. L. A.

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE
CALZATURE

accordo aggiuntivo

Milano, 25 Luglio 1959

I N D I C E

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

TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI

E' vietata ogni riproduzione anche parziale in Italia e all'estero
ad ogni senso di legge o di convenzione.

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

Allegato n. 1 - Regolamentazione del lavoro a domicilio » 38-41

Addi 25 luglio 1959 in Milano, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.)

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N.C.I.) rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lav. Carlo Forzinetti, assistito dal Rag. Carlo Gallioli, Direttore dell'Associazione stessa, e dal Rag. Amleto Lombardi;

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: Rag. Marco Trolli, Vice Presidente dell'A.N.C.I., Cav. Ernesto Battistini, Rag. Ettore Bergamaschi, Comm. Benedetto Bertolini, Ottorino Bossi, Dr. Gastone Carini, Pietro Ferrara, Comm. Antonio Finozzi, Comm. Angelo Lualdi, Cav. Bruno Magli, Pietro Mattiello, Dr. Giuseppe Morelli, Dr. Ermes Pasquali, Dr. Antonio Pedata, Dr. Giorgio Piacentini, Dr. Silla Pilati, Cav. del Lav. Ugo Rangoni, Ing. Pierfranco Ricotti, Dr. Achille Rossi, Cav. del Lav. Attilio Rossi, Avv. Piero Rossi, Dr. Dino Stefani, Carlo Zaffaroni;

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del signor Dott. Mario Binaghi;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I. L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale, sig. Remo Savio, e dai Segretari Nazionali, On. Giuseppina Palumbo e sig. Carlo Polliotti;

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei sigg. Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Tullio Minguzzi, Alessandro Skuk, Giorgio Pacini, Nello Randi, Ario Mantovani, Maria Guerra, Anita Malvasi, Gianni Veratelli, Isabella Milanese;

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dr. Eugenio Giambarba;

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. Uff. Silvio Ascari e dai Segretari Nazionali: Cav. Giuseppe Fossati, Carlo Faverio; e dai signori: Cav. Maria Gherra e Dr. Loris Boldrini.

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: Elio Angelozzi, Landoni Luigi, Enrico De Carli, Vincenzo Del Pietro, Michelangelo Lamera, Franco Manzella, Mario Zenoni, Piero Russo e Lorenzo Cadamuro, e dei lavoratori Angelo Bonacorsi, Bruno Gianotti, Maria Saibene, Vincenzo Scivoletto, Paolo Villa e Nando Seccastina.

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI nelle persone del suo Segretario Generale Aggiunto dr. Dionigi Coppo e del Segretario Sindacale Dott. Paolo Cavezzali;

e l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile signor Adolfo Di Marino e dai Segretari Nazionali signori Erminio Fantinelli e Gaetano De Jesu;

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: Lorenzo Porta, Mario Borgianni, Mario Longhi, Augusto Sciarini, Pietro Cavallero, Mario Vanin, Bennici Laurretta, Giuseppe Della Bella, Ettore Seghi, Aida Colombini;

è stato stipulato il presente

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

da valere in tutto il territorio nazionale per gli operai dipendenti dalle aziende industriali che producono calzature, pantofole e tomaie di qualsiasi genere e tipo — prodotte a macchina, a mano o miste — nonché dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma.

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

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

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

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

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

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

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i 5 giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

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

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

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

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

Art. 3 — Visita medica

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

Art. 4 — Periodo di prova

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

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

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

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

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

Art. 5 — Classificazione degli operai

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

UOMINI

1ª CATEGORIA

- 1) Segnatori di pelli per tomaia (o sbozzatori);
- 2) tagliatori di pellami primari per articoli da uomo e da donna (vitello al cromo colorato, capretti, scamosciati, rettili, ed altre pelli di maggior pregio);
- 3) tagliatori o tranciatori di pelli di tipi correnti (per uomo, donna, ragazzo, bambino e sandali) quali vitello al cromo neri, vitelloni e mezze pelli, vacchette, equine, ovine, caprine ed altre simili;
- 4) segnatori o sbozzatori del cuoio;
- 5) sgropponatori del cuoio;
- 6) tranciatori cuoio; di soles, di sottopiedi a guardolo e di sopra-tacchi su cuoio non segnato;
- 7) tranciatori cuoio: di sottopiedi non a guardolo e di intersuole;
- 8) addetti ad operazioni di controllo tecnico o verifica tomaia;
- 9) premontatori o montatori a macchina o a piantone di calzature per uomo e per donna (guardolo, blake, misto);
- 10) premontatori e montatori a macchina o a piantone di calzature da ragazzo e da bambino, sandali, articoli flessibili, sistema saldato per uomo, per donna e pantofoleria;
- 11) montatori delle calzature a mano in serie;
- 12) applicatori soles lavorazione saldata e lavorazione blake;
- 13) applicatori soles di sughero, tacchi e ceppi di sughero nella lavorazione a mano e a macchina in serie;
- 14) applicatori di tacchi uomo e donna a mano o a macchina, nonché delle misure 36-38 nella lavorazione guardolo e blake;

- 15) solcatori (brosciatori);
- 16) refilatori di soles senza increnatura;
- 17) cucitori a macchina del guardolo e a rovescio;
- 18) inchiodatori del guardolo a mano;
- 19) cucitori soles a mano a punto scoperto (detto anche all'inglese);
- 20) cucitori suolette calzature a mano in serie;
- 21) cucitori con macchina Rapid e Blake;
- 22) calzolaio addetto a lavorazione di calzature a mano o addetto ad importanti riparazioni del fondo di calzature a mano o a macchina (sostituzione del guardolo, cambio soles, rimonta);
- 23) confezionisti del fondo di calzature su misura;
- 24) applicatori soles lavorazioni diverse;
- 25) marcatori del punto a macchina;
- 26) applicatori tacchi a coda con incollatura delle codette;
- 27) refilatori a mano dei tacchi a coda;
- 28) fresatori soles uomo, donna, ragazzo e bambino;
- 29) fresatori tacchi cuoio da donna dalla misura 45 mm. in sopra;
- 30) vetratori e smerigliatori tacchi uomo e donna e delle misure 36-38, lavorazione a guardolo e a blake;
- 31) vetratori dei ceppi di sughero;
- 32) finitori di calzature a mano in serie;
- 33) lissatori (basellisti);
- 34) sformatori del fondo a mano;
- 35) collaudatori tecnici delle calzature finite.

2ª CATEGORIA

- 1) Segnatori di pelli da fodera;
- 2) segnatori di tessuti da tomaia;
- 3) segnatori di tessuti per fodera;
- 4) tagliatori e tranciatori di tessuti per tomaia;
- 5) tagliatori di pelli segnate e di pelli (segnate o non) da fodera;
- 6) tranciatori di soles e sottopiedi su cuoio segnato;
- 7) tagliatori e tranciatori di parti secondarie delle pelli e del cuoio, di croste e di succedanei (listini, linguette, parti interne);
- 8) premontatori e montatori a mano o a macchina di calzature da ragazzo e bambino nel solo sistema saldato;
- 9) ribattitori della montatura;
- 10) sbricatori a macchina per lavorazione saldata;
- 11) spalmatori della colla nella lavorazione saldata;
- 12) applicatori tacchi articolo ragazzo, bambino fino alla misura 35 nelle lavorazioni blake e guardolo;
- 13) inchiodatori del guardolo a macchina;
- 14) incassatori tomaia, lavorazione sandali e tipi flessibili;
- 15) cucitori soles a mano;
- 16) refilatori dopo cucitura del guardolo;
- 17) spianatori con macchine semplici;

- 18) spianatori con macchine automatiche;
- 19) sfornatori del punto a macchina;
- 20) inchiodatori boette;
- 21) applicatori cambrature non tranciate nè preparate;
- 22) fresatori tacchi uomo, ragazzo e bambino;
- 23) raccordatori a mano e a macchina;
- 24) vetratori e smerigliatori tacchi ragazzo e bambino fino alla misura 35;
- 25) tagliatori tacchi davanti (tacco già applicato);
- 26) pomiciatori suole;
- 27) sfornatori del bordo del tacco;
- 28) sfornatori suole e tacchi;
- 29) addetti alla levata forme a mano uomo e donna;
- 30) scalfittori di sottopiedi a guardolo e delle suole nelle varie lavorazioni;
- 31) addetti alle operazioni primarie della preparazione parti del fondo (scarnitura contrafforti e puntali su macchine automatiche, pressatura tacchi a macchina a comprimere, garbature suole e sottopiedi a macchina, intelatura a macchina di sottopiedi lavorazione a guardolo);
- 32) aiuto magazzino (colui che coadiuva direttamente il magazzino nelle sue mansioni).

3ª CATEGORIA

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

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

MANOVALI

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

AUSILIARI SPECIALIZZATI

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

AUSILIARI QUALIFICATI

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

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O DI CUSTODIA

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

APPRENDISTI

DONNE

MAESTRE

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

1ª CATEGORIA

- 1) Segnatrici delle pelli da tomaia;
- 2) segnatrici, tagliatrici o tranciatrici di fodere di pelle e di croste non segnate;

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

2ª CATEGORIA

- 1) Segnatrici di fodere di tessuto;
- 2) tranciatrici e tagliatrici di pelli segnate di tessuti laminati, raso, panno, ecc.;
- 3) segnatrici, tranciatrici e tagliatrici di tessuti per fodera e succedanei;
- 4) assottigliatrici delle parti secondarie della tomaia (parti interne e fodere);
- 5) preparatrici e ripiegatrici al tavolo di tipi correnti per uomo, donna, ragazzo e bambino;
- 6) macchiniste orlatrici che eseguono le operazioni secondarie di giuntatura della tomaia e delle fodere (zig-zag, listoni e applicazioni cappellotti, nastro di rinforzo, ecc.);
- 7) macchiniste per le operazioni di frastagliatura e refilatura semplici a macchina;
- 8) applicatrici sottopiedi su forma;
- 9) addette alla messa delle tomaie su forma e puntatura;
- 10) applicatrici contrafforti e puntali (cappellotti);

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

- 12) tranciatrici o tagliatrici di parti secondarie delle pelli e del cuoio, di croste e succedanei (listini, linguette e parti interne);
- 13) preparazione e increnatura suole, intelatura sottopiedi a macchina e a mano;
- 14) refilatrici del guardolo dopo cucitura;
- 15) sfibratrici a macchina per lavorazione saldata;
- 16) confezione tacchi da donna, con misurazione;
- 17) incassatrici tomaia per calzatura a lavorazione flessibile e sandali;
- 18) battitrici e intagliatrici del guardolo;
- 19) applicatrici del riempimento;
- 20) spianatrici con macchine semplici ed automatiche;
- 21) inchiodatrici boette;
- 22) ribattitrici delle boette;
- 23) sformatrici del punto a macchina;
- 24) vetratrici avantacco;
- 25) sformatrici tacco, soprataccho e suola;
- 26) addette alla levata forme a macchina e a mano;
- 27) ricamatrici delle suole, lavatura finale, stiratrici, applicatrici della vernicetta, ritoccatrici;
- 28) vetratrici e smerigliatrici tacchi ragazzo e bambino;
- 29) ripassatrici delle tomaie finite.

3ª CATEGORIA

- 1) Tagliatrici o tranciatrici di avanzi di tessuti e per utilizzazione ritagli di pelle;
- 2) addette a lavori accessori e secondari del reparto taglio, trancitura cuoio e pelli e nel reparto tomaie giunte (numerazione, accoppiatura, legatura, timbratura, ecc.);
- 3) applicatrici occhielli e ganci a torchietto;
- 4) addette alle operazioni secondarie di preparazione del fondo (scarnitura delle varie parti su macchine semplici, eguagliatura e calibratura di suole e altre parti, numerazioni, alza increne, inchiodatura gironi, raspatura e vetratura);
- 5) confezione tacchi a fogli giuntati con misurazione, articoli uomo e ragazzo;
- 6) addette alle operazioni complementari ed accessorie del reparto montatura (levata corda, chiodi ed altro);
- 7) addette ai lavori accessori di spalmatura, applicazione cemento, colla da calzolaio, solventi ed altri materiali collanti e di coloritura delle varie parti del fondo;
- 8) preparatrici del guardolo e bagnatura;
- 9) refilatrici a mano di tomaie usuali;
- 10) refilatrici della tomaia montata;

- 11) addette alla levata semenze e cambrette di montatura;
- 12) applicatrici di cambrette preparate;
- 13) addette alla alzata e chiusura increne;
- 14) addette alle operazioni complementari a mano e macchina per la preparazione del fondo;
- 15) vetratrici delle suole;
- 16) addette a lavori accessori e secondari in genere del reparto fondo;
- 17) marcatrici di suole e sottopiedi;
- 18) stringatrici, abbottonatrici, applicatrici etichette e tallonette interne, appaiatrici, pulitrici e ripassatrici prima della sciolatura, sciolatrici, ecc.

MANOVALI

Operaie adibite a trasporti e comunque non addette alla produzione.

ADDETTE A LAVORI DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O DI CUSTODIA

Fattorine e custodi, ecc.

APPRENDISTE

Art. 6 — Mansioni promiscue

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

Art. 7 — Mutamento temporaneo di mansioni

L'operaio percepisce la retribuzione contrattualmente stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato in base alle effettive mansioni svolte o l'eventuale migliore trattamento salariale attribuitogli.

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore a quello percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

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

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

Art. 8 — Disciplina dell'apprendistato

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

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

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

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

D) Il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato sempre che l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi.

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

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

G) Durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche e comunque pericolosi o nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale: le ore dedicate all'insegnamento complementare, anche se effettuate fuori dell'azienda, sono fissate in 4 ore settimanali e vanno considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

H) L'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo — per un periodo superiore ai 30 giorni — egli acquisterà automaticamente la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo.

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

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

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

Uomini:

Assunti in età dai 14 ai 16 anni: durata apprendistato anni 3

Assunti in età dai 16 ai 18 anni: durata apprendistato anni 2½

Assunti in età dai 18 ai 20 anni: durata apprendistato anni 1½

Donne:

Assunte in età dai 14 ai 16 anni: durata apprendistato anni 2½

Assunte in età dai 16 ai 18 anni: durata apprendistato anni 2

Assunte in età dai 18 ai 20 anni: durata apprendistato anni 1

N) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi integrativi salariali nazionali. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente fra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato ed il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato.

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

Art. 9 — Istruzione professionale

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

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

Art. 10 — Orario di lavoro

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

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

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

Art. 11 — Inizio e fine di lavoro

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

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

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

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

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

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

L'entrata degli operai negli stabilimenti, il controllo della loro presenza al posto di lavoro e la loro uscita dagli stabilimenti verranno disciplinati nei regolamenti interni di ogni singola azienda.

Art. 12 — Disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato

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

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

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

Art. 13 — Sospensioni ed interruzioni di lavoro

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

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dei ratei della gratifica natalizia, dell'indennità sostitutiva del preavviso, dell'indennità di anzianità e delle eventuali altre spettanze, senza pertanto essere tenuto a prestare servizio per il preavviso.

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

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

- 2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la paga di fatto ed il 50% della quota di indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

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

Art. 14 — Recupero delle ore di lavoro perdute

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a cause di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro le tre settimane susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 15 — Riposo settimanale

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

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

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

Art. 16 — Giorni festivi e trattamento economico relativo

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;
- c) le seguenti ricorrenze:
 - 1) Capodanno - 1 gennaio
 - 2) Epifania - 6 gennaio
 - 3) S. Giuseppe - 19 marzo

- 4) Giorno dell'Angelo - lunedì successivo alla Pasqua
- 5) Ascensione
- 6) Corpus Domini
- 7) S.S. Pietro e Paolo - 29 giugno
- 8) Assunzione - 15 agosto
- 9) Ognissanti - 1 novembre
- 10) Concezione - 8 dicembre
- 11) Natale - 25 dicembre
- 12) S. Stefano - 26 dicembre

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere b) e c) del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera c).

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

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, nel caso la festività del S. Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale, verrà retribuita ugualmente in aggiunta all'altra.

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

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti stabiliti dalla legge e dall'art. 10 del presente contratto.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo, di cui all'art. 15, e nelle festività e ricorrenze, di cui ai punti b), c) e d) dell'art. 16.

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

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

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

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

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

— lavoro straordinario diurno: per le prime 4 ore settimanali	25%
per le ore successive alle 4 settimanali	30%
— lavoro notturno	30%
— lavoro straordinario notturno	35%

— lavoro festivo	35%
— lavoro straordinario festivo	50%
— lavoro festivo notturno	55%
— lavoro straordinario festivo notturno	70%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

- a) sulla retribuzione globale di fatto per gli operai ad economia;
- b) sulla retribuzione globale di fatto maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo, per i lavoranti a cottimo.

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

Art. 18 — Lavoro a cottimo

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

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

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale dell'8%.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19 — Corresponsione della retribuzione

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quattordicina o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini della azienda. Eventuali variazioni del periodo di paga saranno preventivamente esaminate e verranno applicate dopo un preavviso di almeno 30 giorni.

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate:

la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.), l'elencazione delle trattenute o quanto altro disposto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra, dovute all'operaio, oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso.

In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le parti interessate.

Art. 20 — Donne adibite a mansioni maschili

Il problema della parità salariale tra uomo e donna verrà sottoposto a successivo esame come da protocollo aggiunto.

Protocollo aggiunto

Parità salariale - Le parti, considerata la natura del problema e le sue ripercussioni, concordano di seguire un criterio di gradualità nell'attuazione del principio della parità salariale.

Le parti si impegnano di incontrarsi entro 6 mesi dalla data della firma del presente contratto per l'ulteriore esame della questione.

Per ora si conviene, in sede di revisione dei minimi tabellari di paga, di applicare un aumento, in cifra, eguale per gli uomini e per le donne, in relazione alle rispettive categorie, come risulta dalle tabelle stesse.

Pertanto l'aumento della 1ª categoria uomini verrà praticato alla categoria maestre, quello della 2ª categoria uomini alle donne di 1ª categoria e così di seguito.

Art. 21 — Indennità di zona malarica

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

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

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

Art. 22 — Gratifica natalizia

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

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

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

Art. 23 — Reclami sulla retribuzione

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

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

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

Art. 24 — Ferie

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita — che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane — in ragione di:

- 12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno a sette anni compiuti;
- 14 giorni lavorativi (pari a ore 112) per gli aventi anzianità da oltre sette anni fino ai quattordici anni compiuti;
- 16 giorni lavorativi (pari a ore 128) per gli aventi un'anzianità superiore ai quattordici anni.

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

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

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

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione. La frazione di mese non inferiore ai 15 giorni verrà ragguagliata a mese intero.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25 — Congedo matrimoniale

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al contratto interconfederale 31 maggio 1941, riportato in calce (1) e relativi aggiornamenti.

Si conviene peraltro che la durata del congedo sarà di 10 giorni consecutivi, anche non lavorativi, e che all'operaio competerà un assegno matrimoniale pari all'importo di 60 ore di retribuzione oraria di fatto, restando a favore dell'azienda l'importo che verrà rimborsato dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Art. 26 — Trattamento di malattia e di infortunio

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

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

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

- mesi 6 (sei) in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;
- mesi 8 (otto) in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

(1) Contratto collettivo 31 maggio 1941.

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

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

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

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

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio ed avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, l'operaio avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, all'indennità di anzianità, di cui agli articoli 44 e 45 del presente contratto, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia ed alle altre sue eventuali spettanze.

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

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

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

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia. La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal terzo comma del presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

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

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

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

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

Nessun limite di età è posto per il diritto al congedo matrimoniale. Il congedo e il relativo assegno spettano anche al lavoratore che fruisca dell'assegno di nuzialità disposto dal R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636, del prestito matrimoniale previsto dal R.D.L. 21 agosto 1937, n. 1542, nonchè di ogni altra provvidenza in materia demografica.

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

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

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

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

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

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata dal lavoratore entro i 60 giorni successivi. In mancanza di tale documentazione l'importo corrisposto verrà dal datore di lavoro trattenuto sulle retribuzioni spettanti al lavoratore o su ogni altro suo credito derivante dal rapporto di lavoro.

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

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

Art. 27 — **Trattamento in caso di gravidanza e puerperio**

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

Art. 28 — **Servizio militare**

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

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, 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 può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 29 — **Disciplina aziendale**

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

Quando invece il lavoratore è stato occupato successivamente per brevi periodi alle dipendenze di più datori di lavoro, il congedo e il relativo assegno sarà dato dall'ultimo datore di lavoro presso il quale il lavoratore è occupato prima di iniziare il congedo, semprechè egli abbia accumulato, entro i 30 giorni precedenti la data del matrimonio, almeno una settimana di occupazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità, avendo sempre riguardo alla dignità e alla personalità del lavoratore.

Art. 30 — **Commissioni interne e Delegati d'impresa**

Per i compiti delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa — eletti nelle aziende — si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 31 — **Regolamento interno**

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

Art. 32 — **Permessi di entrata e di uscita**

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

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

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

Art. 33 — **Assenze**

Tutte le assenze devono essere giustificate.

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

Le giustificazioni devono essere presentate entro il mattino del giorno successivo a quello di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

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

Art. 34 — **Aspettative per cariche pubbliche o sindacali**

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

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

Art. 35 — **Permessi per cariche sindacali**

Agli operai che siano membri di organi direttivi di 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 o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, alla azienda a cui il lavoratore appartiene.

Art. 36 — **Visite d'inventario e di controllo**

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

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile idoneo a tale delicato incarico.

Art. 37 — **Consegna, conservazione e indennità d'uso degli utensili e materiali**

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

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

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

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

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

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

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

Qualora l'operaio fosse autorizzato ad usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, avrà diritto ad una indennità in denaro da concordarsi fra le parti.

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

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

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

Art. 38 — **Trattenute per risarcimento danni**

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione all'entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

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

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

Art. 39 — **Igiene e sicurezza del lavoro**

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

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

Art. 40 — **Abiti di lavoro**

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

Per le lavorazioni le quali, data la loro natura, comportano una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno agli operai interessati tali indumenti o eventuali mezzi sostitutivi. Sarà in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio un concorso nella spesa nella misura del 20%.

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

Art. 41 — **Trasferte**

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori del luogo ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza,

sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

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

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

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

Art. 42 — Trasferimenti

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

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

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

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

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Art. 43 — Preavviso di licenziamento o di dimissioni

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

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

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie. Il periodo di preavviso si computa agli effetti dell'anzianità.

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

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

A richiesta dell'operaio, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Art. 44 — Indennità di anzianità in caso di licenziamento

In caso di licenziamento, non ai sensi del punto 2) dell'art. 49, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso la azienda è dovuta una indennità nella misura di:

6 giorni (ore 48) per ogni anno di anzianità dal primo al quinto anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il quinto e fino al decimo anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il decimo e fino al quindicesimo anno compiuto;

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

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

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria calzaturiera, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità.

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

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

3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale.

Esempi di calcolo dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento

Le parti confermano che le misure progressive della indennità di anzianità da applicarsi nell'ambito dei singoli scaglioni di anzianità, sono

state stabilite nel concorde intento di attuare un sistema atto a realizzare, con la media risultante in sede di applicazione dei singoli casi, la misura proporzionale agli anni di anzianità maturati da ciascun operaio al momento del licenziamento.

1° esempio: operaio assunto il 1.7.1926 e licenziato il 31.3.1960:

Anzianità: anni 33 e mesi 9		
dal 1°-7-1926 al 31-12-1947		
anni 21 a ore 24	ore	504
mesi 6 a ore 2	»	12
dal 1°-1-1948 al 31-12-1952		
anni 5 a ore 48	»	240
dal 1°-1-1953 al 31-12-1957		
anni 5 a ore 64	»	320
dal 1°-1-1958 al 31-3-1960		
anni 2 a ore 80	»	160
mesi 3 a ore 6 e minuti 40	»	20
Totale:	ore	1.256

2° esempio: operaio assunto il 1°-4-1948 e licenziato il 30-6-1960:

Anzianità: anni 12 e mesi 3		
dal 1°-4-1948 al 31-3-1953		
anni 5 a ore 48	ore	240
dal 1°-4-1953 al 31-3-1958		
anni 5 a ore 64	»	320
dal 1°-4-1958 al 30-6-1960		
anni 2 a ore 80	»	160
mesi 3 a ore 6 e minuti 40	»	20
Totale:	ore	740

Art. 45 — Indennità di anzianità in caso di dimissioni

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

- 1) il 50% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;
- 2) il 70% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 ai 10 anni compiuti;
- 3) il 90% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 ai 12 anni compiuti;
- 4) il 100% per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda oltre i 12 anni compiuti.

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

L'intero trattamento di cui al punto 4) del primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari:

- per causa di malattia professionale;
- per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia non professionale dopo superati i termini di comportamento previsti dal 3° comma dell'art. 26;
- per i casi previsti dal 2° comma della lettera A) dell'art. 13;
- per entrare in ordini religiosi;
- per le operaie in caso di matrimonio o di gravidanza o di puerperio.

Lo stesso trattamento compete all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna.

Art. 46 — Indennità in caso di morte

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli articoli 43 e 44, e la indennità sostitutiva delle ferie maturate nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti ed affini secondo le vigenti norme di legge; in loro mancanza le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 47 — Provvedimenti disciplinari

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

- a) ammonizione verbale o scritta;
- b) multa fino ad un importo massimo di 2 ore di paga e di contingenza;
- c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- d) licenziamento ai sensi dell'art. 49.

Art. 48 — Multe e sospensioni

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

- a) che, senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto all'art. 33;
- b) che, senza giustificato motivo, abbandoni il proprio posto di lavoro;
- c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- d) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;
- e) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni di sicurezza consiglino tale divieto;
- f) che costruisca entro lo stabilimento oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda;
- g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperperi non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

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

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

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

L'importo delle multe è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nella azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 49 — Licenziamento per mancanze

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

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

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

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) *Con la perdita dell'indennità di preavviso e dell'indennità di anzianità.*

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

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

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

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

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

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

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

f) insubordinazione verso i superiori;

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

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

Art. 50 — Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda

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

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

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

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

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

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

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 52 — Lavoro a domicilio

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

Art. 53 — Certificato di lavoro

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

Art. 54 — Reclami e controversie

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

In caso di mancato accordo tra le parti, la controversia o il reclamo saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

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

Art. 55 — **Norme generali**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le Parti col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali in atto più favorevoli all'operaio, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 56 — **Decorrenza e durata del contratto**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria calzaturiera avrà validità fino al 31 ottobre 1961 con decorrenza dal 1° agosto 1959 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

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

F.to: CARLO FORZINETTI

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

F.to: REMO SAVIO

*Federazione Unitaria Italiana
Lavoratori Abbigliamento
(F.U.I.L.A.)*

F.to: SILVIO ASCARI

*Unione Italiana
Lavoratori Abbigliamento
(U.I.L.A.)*

F.to: ADOLFO DI MARINO

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

Addì 25 luglio 1959 in Milano, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.)

tra
l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N.C.I.) rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lav. Carlo Forzinetti, assistito dal Rag. Carlo Gallioli, Direttore dell'Associazione stessa, e dal Rag. Amleto Lombardi;

con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali, dei signori: Rag. Marco Trolli, Vice Presidente dell'A.N.C.I., Cav. Ernesto Battistini, Rag. Ettore Bergamaschi, Comm. Benedetto Bertolini, Ottorino Bossi, Dr. Gastone Carini, Pietro Ferrara, Comm. Antonio Finozzi, Comm. Angelo Lualdi, Cav. Bruno Magli, Pietro Mattiello, Dr. Giuseppe Morelli, Dr. Ermes Pasquali, Dr. Antonio Pedata, Dr. Giorgio Piacentini, Dr. Silla Pilati, Cav. del Lav. Ugo Rangoni, Ing. Pierfranco Ricotti, Dr. Achille Rossi, Cav. del Lav. Attilio Rossi, Avv. Piero Rossi, Dr. Dino Stefani, Carlo Zaffaroni;

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del signor Dott. Mario Binaghi;

e
la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale, sig. Remo Savio, e dai Segretari Nazionali: On. Giuseppina Palumbo e sig. Carlo Polliotti;

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei sigg. Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Tullio Minguzzi, Alessandro Skuk, Giorgio Pacini, Nello Randi, Ario Mantovani, Maria Guerra, Anita Malavasi, Gianni Veratelli, Isabella Milanese;

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dr. Eugenio Giambarba;

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. Uff. Silvio Ascari e dai Segretari Nazionali: Cav. Giuseppe Fossati, Carlo Favero; e dai signori: Cav. Maria Gherra e Dr. Loris Boldrini;

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: Elio Angelozzi, Landoni Luigi, Enrico De Carli, Vincenzo Del Pietro, Michelangelo Lamera, Franco Manzella, Mario Zenoni, Piero Russo e Lorenzo Cadamuro, e dei lavoratori: Angelo Bonacorsi, Bruno Gianotti, Maria Saibene, Vincenzo Scivoletto, Paolo Villa e Nando Seccastina;

e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI nelle persone del suo Segretario Generale Aggiunto Dott. Dionigi Coppo e del Segretario Sindacale Dott. Paolo Cavezzali;

e l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile signor Adolfo Di Marino e dai Segretari Nazionali signori Erminio Fantinelli e Gaetano De Jesu;

con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei signori: Lorenzo Porta, Mario Borgianni, Mario Longhi, Augusto Sciarini,

Pietro Cavallero, Mario Vanin, Bennici Lauretta, Giuseppe Della Bella, Ettore Seghi, Aida Colombini;
è stato stipulato il presente accordo aggiuntivo per la Regolamentazione del lavoro a domicilio nell'industria calzaturiera, in applicazione del disposto dell'art. 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria calzaturiera, stipulato in data 25 luglio 1959.

Art. 1 — Definizione del lavorante a domicilio

Per la definizione del lavorante a domicilio si fa riferimento a quanto disposto in proposito dalla legge 13 marzo 1958, n. 264 e dal relativo regolamento.

Art. 2 — Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

Norma transitoria

Nell'attesa della pubblicazione del modello ministeriale, verrà utilizzato il modello già in uso.

Art. 3 — Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Art. 4 — Retribuzione del lavorante a domicilio

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

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

- 1) paga base;
- 2) percentuale di cottimo dell'8% da computarsi sulla paga base;
- 3) indennità di contingenza;
- 4) eventuali indennità e terzi elementi.

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

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

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

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

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

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

Art. 5 — Lavoro notturno e festivo

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

Art. 6 — Pagamento della retribuzione

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

Art. 7 — Maggiorazione sulla retribuzione

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di compenso per la gratifica natalizia, per le ferie e per le festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione nella misura del 20% da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 8 — Indennità di anzianità

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio che presta

la sua opera, a titolo di indennità di anzianità, una maggiorazione nella misura del 2,4% da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 9 — Fornitura accessori

Per quanto riguarda i soli accessori occorrenti per la lavorazione, e per il solo caso che gli accessori stessi non siano, in tutto od in parte, forniti dal datore di lavoro, è lasciata facoltà alle parti di concordare, a titolo di rimborso spese ed in base ai prezzi correnti sulla piazza, una corresponsione a forfait o a piedi di lista.

Art. 10 — Norme generali

Per tutto quanto non è stato espressamente disposto nella presente Regolamentazione del lavoro a domicilio valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni dell'industria calzaturiera, stipulato in data 25 luglio 1959 in quanto tali norme siano compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoranti a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla legge 13 marzo 1958, n. 264.

Art. 11 — Decorrenza e durata della regolamentazione

La presente Regolamentazione del lavoro a domicilio per gli operai addetti all'industria calzaturiera avrà validità fino al 31 ottobre 1961 con decorrenza dal 1° agosto 1959 e si intenderà successivamente rinnovata di anno in anno qualora non venga disdettata da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

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

F.to: CARLO FORZINETTI

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

F.to: REMO SAVIO

*Federazione Unitaria Italiana
Lavoratori Abbigliamento
(F.U.I.L.A.)*

F.to: SILVIO ASCARI

*Unione Italiana
Lavoratori Abbigliamento
(U.I.L.A.)*

F.to: ADOLFO DI MARINO

TIPOLITOGRAFIA
CORBELLA S. p. A.
VIA CALABIANA, 9
TEL. 560501 - MILANO

