

C. G. I. L.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.I.L.L.A.V.)



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI
PRODUTTRICI DI BAMBOLE E GIOCATTOLI**

TIPOGRAFIA GIOVANNI DE SILVESTRI

VIA SANSOVINO 6 - MILANO - TELEFONO 265.127

1948

C. G. I. L.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.I.L.L.A.V.)



20. 12. 48

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI
PRODUTTRICI DI BAMBOLE E GIOCATTOLI

TIPOGRAFIA GIOVANNI DE SILVESTRI
VIA SANSOVINO 6 - MILANO - TELEFONO 265.127

1948

Addì 9 ottobre 1948, in Milano,

tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ESERCENTI INDUSTRIE VARIE
nella persona del suo Presidente, Conte Lorenzo Porro Schiaffinati,
rappresentato per delega dal Comm. Luciano Cicchetti, Presidente
del Raggruppamento Nazionale Fabbrikanti di Giocattoli ed Affini,
assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg.: Rag.
Giulio Superti, Rag. Pilade Garella, Cav. Antonio Belloni, Rag.
Giampiero Giampieri, Comm. Anselmi Nob. Anselmo e dal Dr. Zan-
zola dell'Associazione Industriale Lombarda;
con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Ita-
liana, rappresentata dal Dr. Mario Binaghi;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO, ARTISTI-
CHE E VARIE (F.I.L.L.A.V.), rappresentata dal suo Segretario re-
sponsabile Sig. Alfonso Raguzzini, dal Segretario Rag. Gaetano Fa-
nelli e dai Membri del Comitato Direttivo, Sigg.: Becchi Virginio,
Marzoli Alberto e Malberti Italo;

con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro
rappresentata dal Dr. Giordano Gattamorta e dal Sig. Roberto Azais;
è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di
Lavoro.

Art. 1. — SFERA DI APPLICABILITA'

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore per le aziende produttrici di bambole e giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati (legno, materie plastiche, stoffa, gomma, metallo, ecc.).

Art. 2. — ASSUNZIONE

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

Art. 3. — DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;
- 3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonché il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4. — VISITA MEDICA

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

Art. 5. — DONNE E FANCIULLI

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

Art. 6. — PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabili di comune accordo fino a dodici giorni.

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

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro l'azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'as-

sunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Art. 7. — CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

*Giocattoli di stoffa, di stoffa e cartapesta e di sola cartapesta.
Giocattoli di materie prime varie:*

A) DONNE:

1) maestre (aventi pratica di tutte le lavorazioni eseguite nel reparto e alle quali sono affidate funzioni di vigilanza, controllo e fiducia);

2) operaie specializzate (creatrici di modelli di abbigliamento);

3) operaie qualificate:

a) 1^a categoria: operaie che proposte alle lavorazioni più difficili (come ad esempio le tagliatrici a fantasia, le rifinitrici, le pel finatrici e decoratrici di teste di bambole non di serie e le rettificatrici di errori) eseguono le lavorazioni stesse a regola d'arte, senza bisogno di guida e assistenza;

b) 2^a categoria: operaie che, addette a lavorazioni non comuni, necessitano, per la esecuzione delle lavorazioni stesse, di guida o assistenza e operaie addette alla lavorazione di articoli di cartapesta non di serie;

4) operaie comuni (tutte quelle che, superato l'apprendistato, non rientrano nelle precedenti categorie, non avendo acquisito una sufficiente capacità lavorativa e non essendo comunque addette alle lavorazioni in esse categorie comprese, e tutte le operaie addette alla lavorazione di articoli in serie di cartapesta);

5) apprendiste: per le apprendiste assunte in età superiore agli anni 21, il periodo di apprendistato avrà la durata di mesi sei, nella intesa che i periodi di apprendistato nelle stesse lavorazioni trascorsi in precedenza presso la stessa ditta o in altre similari, sono cumulabili, qualora documentati dalla lavoratrice all'atto dell'assunzione. Per le apprendiste assunte in età inferiore agli anni 21, l'apprendistato avrà la durata di mesi 24; provincialmente verrà per queste ultime stabilita la entità degli scatti semestrali di salario;

6) ragazze (lavoratrici di età inferiore agli anni 16 normalmente non addette ad operazioni produttive).

B) UOMINI:

1) specializzati: modellatori e attrezzisti;

2) qualificati: operai che sappiano portare a termine il lavoro su campione o progetto, formisti o ausiliari qualificati (elettricisti, fuochisti, meccanici, ecc.);

3) comuni: tutti gli altri;

4) apprendisti e ragazzini: come per le donne.

Giocattoli di legno e di legno con parti metalliche:

A) DONNE:

- 1) *maestre*: come per i giocattoli di stoffa;
- 2) *operaie qualificate*: decoratrici ad areografia e pittrici a pennello di articoli non di serie;
- 3) *comuni*: tutte quelle che, superato l'apprendistato, non rientrano nella precedente categoria non avendo acquisito una sufficiente capacità lavorativa e non essendo comunque addette alle lavorazioni in essa categoria comprese;
- 4) *apprendiste e ragazzine*: come per i giocattoli in stoffa.

B) UOMINI:

- 1) *operai specializzati*: attrezzisti, modellisti;
- 2) *operai qualificati*: tornitori a mano, falegnami, segantini, fresatori, formisti, decoratori, i quali tutti sappiano portare a termine il lavoro non di serie su campione o progetto a regola d'arte;
- 3) *operai comuni*: operai che, avendo superato il periodo di apprendistato, non rientrano nelle precedenti categorie;
- 4) *apprendisti e ragazzini*: come per i giocattoli in stoffa.

Giocattoli meccanici e di metallo:

A) DONNE:

- 1) *operaie qualificate*: addette alle macchine a motore e decoratrici ad areografia di articoli non di serie;
- 2) *operaie comuni*: addette al montaggio a mano, alle spedizioni ed altri lavori;
- 3) *apprendiste e ragazzine*: come per i giocattoli in stoffa.

B) UOMINI:

- 1) *operai specializzati*: operai addetti al pantografo, modellisti provetti addetti esclusivamente alla preparazione dei modelli ed operai in grado di costruire qualsiasi stampo a regola d'arte;
- 2) *operai qualificati*: addetti alla lavorazione e costruzione degli stampi, aggiustatori meccanici, saldatori autogeni, saldatori a gas e ad elettricità, falegnami, fabbri, stagnatori, nichelatori e pulitori;
- 3) *operai comuni*: addetti alle pialle ed alle limatrici, addetti ai torni automatici ed alle presse, addetti alla costruzione di stampi per la quale non sia richiesta una specifica competenza tecnica, capi fila al montaggio, saldatori a punto (addetti alle saldature in serie di minuterie metalliche);
- 4) *apprendisti e ragazzini*: come per i giocattoli in stoffa.

Art. 8. — PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore a partire dal terzo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, breve richiamo alle armi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 9. — 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 eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire a regime normale negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 10. — SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, 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 risolvere il rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento.

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

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

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano stati trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

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

Art. 11. — RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a causa 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 i trenta giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12. — RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 13. — FESTIVITA' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Si fa riferimento alle disposizioni di legge od accordi interconfederali in materia.

Art. 14. — LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 9, ossia le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno, e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche e nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 15 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno	16 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo e festività nazionale)	30 %
3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6)	20 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggioranza per lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15. — LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno sulla media di reparto o di gruppo, non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 16 %.

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

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 16. — MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 17. — DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 18. — INDENNITA' DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 19. — GRATIFICA NATALIZIA

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

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

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonché i periodi assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 20. — FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensate con la normale retribuzione (paga base più contingenza) nella misura di:

giorni 12: dal 1° al 10° anno compiuto di anzianità;
giorni 13: dal 10° anno compiuto di anzianità in poi.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilito secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di un ventiquattresimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un ventiquattresimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno, il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Chiarimento a verbale. — Nell'ipotesi di ferie collettive si chiarisce che quando l'operaio non usufruisce delle ferie intere per la mancanza dell'anzianità di 12 mesi, per i giorni non retribuiti dal datore di lavoro si fa riferimento al deliberato della Cassa Integrazione che ha ammesso l'intervento della stessa.

Art. 21. — CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in occasione di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso previsto dal predetto accordo.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 22. — TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA
O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

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

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

- 1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

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

Art. 23. — MATERNITA'

Si rimanda alle disposizioni di legge in materia.

Art. 24. — SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 38 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

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

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

Art. 25. — TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di 10 giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di 3 mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 26. — TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e dell'alloggio, solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza e di pernottamento sul posto.

Art. 27. — DISCIPLINA AZIENDALE

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

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.

Art. 28. — PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dell'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 29. — ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 25 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza. Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento. Potrà venire licenziato l'operaio che senza giustificato motivo sia assente per tre giorni consecutivi o per tre giorni in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 30. — ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretario di Camere del Lavoro o di Segretari provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori che ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 31. — CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buon stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima

di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 32. — VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 33. — DIVIETI

Durante l'orario di lavoro nell'interno della fabbrica, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

L'esazione dei contributi a carattere aziendale potrà essere effettuata fuori dell'orario di lavoro.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento e introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre, fuori dallo stabilimento, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 34. — PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

- a) richiamo verbale o scritto;
- b) con la multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;
- c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 36.

Art. 35. — MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere b) e c) dell'articolo precedente, all'operaio che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

- b) non si presenti al lavoro come previsto all'art. 9 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) arrechi offese ai compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

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

L'importo della multa è devoluta alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 36. — LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 35 (Multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti le ferie;
- b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio colposo al verificarsi di incidenti;
- c) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- e) rissa nello stabilimento fuori dai reparti di lavorazione;
- f) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 35 (Multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 35.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione verso i superiori;
- b) furto nello stabilimento;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;
- d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- g) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 37. — PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 36, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione 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.

Art. 38. — INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 36 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, una indennità di licenziamento pari a:

4 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

6 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino all'11° anno compiuto;

8 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre l'11° e fino al 18° anno compiuto;

10 giorni di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 18° 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 l'esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di cui sopra non verrà conteggiata per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto, ma avrà valore per le anzianità che andranno a maturare a partire dal 1° luglio 1948.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturata a tutto il 30 giugno 1948, sarà dovuta all'operaio, all'atto del licenziamento, la relativa indennità nella misura prevista dall'art. 30 del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 maggio 1938.

Per l'anzianità maturata fino al 1° gennaio 1945, l'indennità sarà liquidata in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusa l'indennità di contingenza.

Art. 39. — INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 38:

1) il 35 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai due ai sei anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre 6 e fino ai 16 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda oltre i 16 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato non sarà computato nelle anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra.

Il 100 % dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è pure dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonché alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 40. — INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 37 e 38 e l'indennità

sostitutiva delle ferie maturate, nonché i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 41. — TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della Ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la Ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

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

Art. 42. — COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati d'impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 43. — MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 44. — RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 45. — CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del C.C., 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. 46. — ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti

per le categorie dei lavoratori cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso; restano immutate le condizioni individuali di miglior favore godute dagli operai, in servizio, precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 47. — ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei Lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 48. — DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° luglio 1948 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti contraenti convengono altresì che il presente contratto non trova applicazione per coloro per i quali il rapporto di lavoro sia stato risolto antecedentemente al 30 settembre 1948.

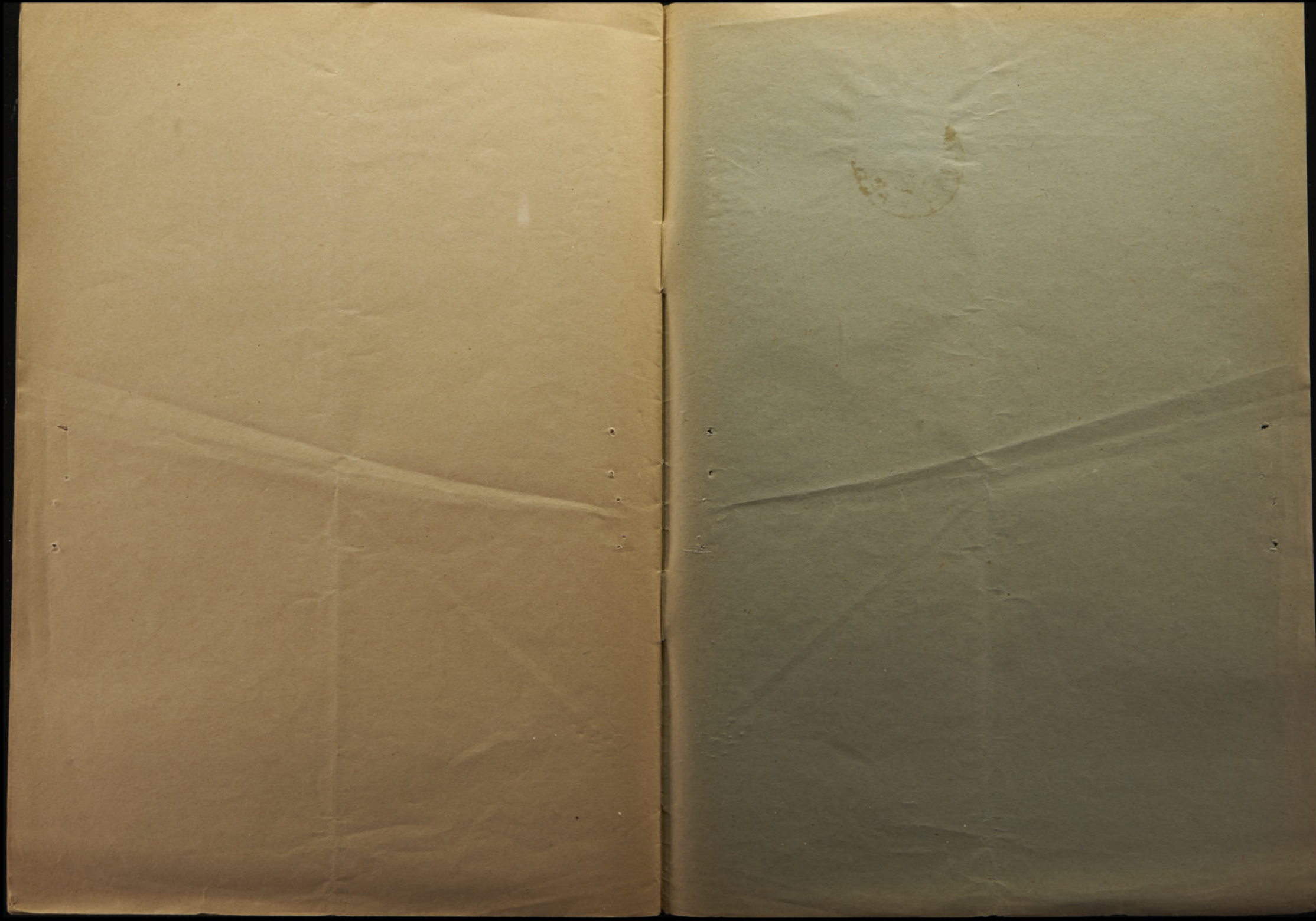
Le percentuali di cui all'art. 14 (straordinario, festivo, notturno, ecc.) sono operanti a datare dal 1° ottobre 1948.

Milano, 9 ottobre 1948.

I N D I C E

Art. 1. — Sfera di applicabilità	pag. 4
» 2. — Assunzione	» 4
» 3. — Documenti e residenza	» 4
» 4. — Visita medica	» 4
» 5. — Donne e fanciulli	» 4
» 6. — Periodo di prova	» 4
» 7. — Classificazione degli operai	» 5
» 8. — Passaggio di categoria	» 6
» 9. — Orario di lavoro	» 7
» 10. — Sospensione e interruzione di lavoro	» 7
» 11. — Recupero delle ore di lavoro perdute	» 8
» 12. — Riposo settimanale	» 8
» 13. — Festività nazionali ed infrasettimanali	» 8
» 14. — Lavoro straordinario, notturno e festivo	» 8
» 15. — Lavoro a cottimo	» 9
» 16. — Modalità di corresponsione della paga	» 9
» 17. — Donne addette a mansioni maschili	» 10
» 18. — Indennità di zona malarica	» 10
» 19. — Gratifica natalizia	» 10
» 20. — Ferie	» 10
» 21. — Congedo matrimoniale	» 11
» 22. — Trattamento in caso di malattia o di infortunio	» 12
» 23. — Maternità	» 12
» 24. — Servizio militare	» 12
» 25. — Trasferimento	» 13
» 26. — Trasferte	» 13
» 27. — Disciplina aziendale	» 13
» 28. — Permessi di entrata e di uscita	» 13
» 29. — Assenze	» 14

Art. 30. — Aspettativa per cariche sindacali . . .	pag. 14
» 31. — Consegna e conservazione degli utensili e del materiale	» 14
» 32. — Visite di inventario e di controllo . . .	» 15
» 33. — Divieti	» 15
» 34. — Provvedimenti disciplinari	» 15
» 35. — Multe e sospensioni	» 15
» 36. — Licenziamento per mancanze	» 16
» 37. — Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 17
» 38. — Indennità di licenziamento	» 17
» 39. — Indennità di anzianità in caso di dimissioni	» 18
» 40. — Indennità di anzianità in caso di morte .	» 18
» 41. — Trasformazione, trapasso, cessazione e fal- limento dell'azienda	» 19
» 42. — Commissioni interne	» 19
» 43. — Mense aziendali	» 19
» 44. — Restituzione documenti di lavoro . . .	» 19
» 45. — Certificato di lavoro	» 19
» 46. — Abrogazione dei precedenti contratti . . .	» 19
» 47. — Estensione di contratti stipulati con altre associazioni	» 20
» 48. — Decorrenza e durata	» 20



SPEDISCE:
FEDERAZIONE ITALIANA
LAVORATORI LEGNO
ARTISTICHE VARIE



CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO

CESARO

STAMPE