

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 8 GENNAIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI E AGENZIE DI STAMPA

L'anno 1960 addì 8 gennaio, in Roma,

t r a

la FEDERAZIONE ITALIANA EDITORI GIORNALI, con sede in Roma, rappresentata dal Presidente dott. ing. Tommaso Astarita,

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA STAMPATORI GIORNALI, con sede in Genova, rappresentata dal Presidente avv. Fiorenzo Casella, con l'intervento dei signori rag. Giuseppe Arbitrio, dott. Franco Beltramo, dott. Ezio Benigni, dott. Attilio Bregonzio, rag. Servilio Cavazzani, rag. Giuseppe Colli, dott. Matteo Convevole, dott. Giuseppe De Stefani, prof. Giampietro Dore, dott. Rosolino Dossena, dott. Giuseppe Fenu, dott. Ivo Formigli, dott. Giovanni Gatti, dott. Michele Grandesso, avv. Mario Gromo, Gino Guadagno, dott. Giovanni Negro, dott. Carlo Pelloni, ing. Ferdinando Perrone, dott. Enzo Pezzati, conte Lodovico Riccardi, avv. Giuseppe Romolotti, avv. Domenico Sanfilippo, avv. Egidio Stagno, rag. Mario Stocker, dott. Marcello Vettori, rag. Carlo Villa, assistiti dai signori: avv. Cesare Salvini, dott. Antonio Sciavicco, dott. Pietro Lupetti;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI, con sede in Roma, rappresentata dal Segretario responsabile sig. Giovanni Valdarchi e dai Segretari signori Francesco Arcese e Giorgio Pavanetto, con l'intervento dei signori Enzo Bassi, Armando Uabrin, Marco Cantoni, Domenico Caramello, Antonio Candano, Roberto Cinti, Edoardo Coletta, Romeo Colombo, Franco Compagnoni, Mario Crespi, Cesare Debatte, Ardizio Donati, Giancarlo Figini, Marino Finzi, Matteo Fusto, Marino Geranzani, Giuseppe Ghiringhelli, Piero Gibelli, Franco Giulianini, Aldo Lanfranchi, Carlo Lodi, Riccardo Mazzi, Angelo Marcheselli, Nino Marzagaglia, Virgilio Mazzali, Bruno Pallotta, Libero Petrarca, Luigi Resnati, Stefano Rizzato, Domenico Romagnesi, Vincenzo Scimone, Enzo Sellerini, Raffaele Signorelli, Loris Sirolli, Giuseppe Tanda;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LIBRO, con sede in Roma, rappresentata dal Segretario generale Ruggero Malegori, dal Segretario sindacale Carmelo Formica, con l'intervento dei signori Vico Calzolari, Giovanni Colombo, Giuseppe Dalbesio, Silvio Diano, Giovanni Garbarino, Giuseppe Binatti, Guido Magagnoli, Giovanni Mantilavo, Oronzo Manzari, Giovanni Marotta, Carlo Meroni, Attilio Ponte, Giuseppe Rosa, Emilio Sibani, Ludovico Vigarani, Francesco Villa;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA, con sede in Roma, rappresentata dal Segretario responsabile signor Ruggero Ravenna e dai Vice Segretari nazionali signori Emanuele Federici e Alfredo Giampietro, con la partecipazione dei signori Ferdinando Angiolucci, Lorenzo Bernia, Guido Bonelli, Gianni Bissicoli, M. Calani, A. De Angelis, Giuseppe Ganior, Ferruccio Lovati, Rolando Lustri, Giuseppe Maini, Giovanni Manetti, Alfredo Marcomin, Giuseppe Meleo, Arnaldo Motta, Luigi Ranzini, Liliano Rossi, Alfredo Scaglione, F. Stamignone, Piero Tanghetti, Giuseppe Testa, Giuseppe Visconti;

è stato stipulato il presente Contratto Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e da agenzie di stampa.

PARTE PRIMA

Art. 1.

VALIDITA E LIMITI DI APPLICABILITA

Il presente contratto regola i rapporti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa coi lavoratori dipendenti.

La sua applicazione si estende agli addetti alla stampa dei periodici purché questa avvenga nello stesso stabilimento e con il processo tecnico dei quotidiani.

Art. 2.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 1960 ed avrà validità fino al 30 giugno 1962. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdettato da una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Allo scopo di evitare, per quanto possibile, vacanza contrattuale le trattative per il rinnovo del presente contratto avranno inizio tre mesi prima della data di scadenza.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto e potrà essere fatta soltanto nei casi di sostituzione di assenti o per lavori deter-

minati a carattere temporaneo (campagna abbonamenti, periodo di propaganda elettorale ed eventi similari).

Nei casi di contratto a termine la retribuzione non potrà essere inferiore a quella stabilita dal presente contratto. Saranno altresì applicate, nel limite del termine e compatibilmente con la particolare natura del contratto a tempo determinato, le altre disposizioni contrattuali.

Art. 4.

NOMENCLATURA

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione « lavoratore » si intende indicativa delle categorie impiegati e operai.

Per le clausole che riguardano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di impiegato e operaio.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione devono essere intese come segue:

— *stipendio e salario*: è il corrispettivo dato all'impiegato o all'operaio per la sua prestazione d'opera a norma delle tariffe contrattuali;

— *retribuzione*: è quanto complessivamente percepito dall'impiegato o dall'operaio per la sua prestazione tanto in base alle tariffe quanto in virtù di qualsiasi altra norma legislativa o contrattuale.

Art. 5.

COMMISSIONI INTERNE

Si applicano gli accordi interconfederali per le funzioni delle Commissioni interne.

Compito fondamentale della Commissione Interna è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla Commissione interna:

a) intervenire presso la direzione per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro, salva la eventuale successiva azione presso i competenti organi ispettivi. Tra i suddetti compiti vi è quello di accertare la esistenza dei requisiti professionali dei lavoratori, stabiliti dalle norme tecniche del presente contratto,

b) tentare il componimento delle controversie collettive ed individuali di lavoro che sorgessero nella azienda;

c) esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione, gli schemi di regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione, la determinazione dell'orario di inizio o di cessazione di lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla direzione:

d) formulare proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro onde conseguire un maggior rendimento ed una maggiore produttività, vagliando e trasmettendo quelle ritenute utili, suggerite dai lavoratori;

e) contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo), delle mense e spacci, e vigilare attraverso i propri componenti per il migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

Art. 6.

REGOLAMENTO INTERNO

E' in facoltà della direzione dell'azienda di disporre un regolamento interno purché le sue norme non siano in contrasto con il presente contratto.

Tale regolamento sarà elaborato con il concorso della Commissione interna.

Art. 7.

ASSUNZIONI

Per l'assunzione dei lavoratori si osserveranno le norme legislative vigenti per la disciplina nazionale della domanda e dell'offerta del lavoro.

L'assunzione degli operai avverrà tramite l'ufficio di collocamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori alla stregua del regolamento dell'ufficio stesso che, per quanto concerne l'assunzione, sarà concordata fra le parti stipulanti il presente contratto.

Per essere assunto il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) libretti delle assicurazioni sociali.

Art. 8.

PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO AD IMPIEGATO

L'operaio che passa impiegato avrà diritto di percepire l'indennità di anzianità che gli sarebbe spettata quale operaio in caso di licenziamento.

L'assunzione con la nuova qualifica gli comporta il riconoscimento di una anzianità convenzionale come impiegato, a tutti gli effetti contrattuali, pari ad un quarto dell'anzianità che aveva come operaio.

Per i passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore al 1° gennaio 1951, la misura dell'anzianità convenzionale rimane fissata in ragione di un quinto anziché di un quarto.

Art. 9.

PERMESSI

Ai lavoratori che facciano parte di comitati esecutivi e direttivi di organizzazioni sindacali della categoria saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal la-

voro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda, alla quale il lavoratore appartiene, dalle organizzazioni predette.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali della categoria che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale, sempreché in rapporto alle mansioni esplicate sia possibile la sostituzione temporanea per il periodo suddetto.

Art. 10.

IGIENE DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavorazione in condizioni che assicurino adeguatamente la salubrità dell'ambiente, curandone la aereazione, la pulizia, l'illuminazione e, ove del caso, il riscaldamento.

Per la pulizia personale dovranno essere procurati idonei detersivi.

Art. 11.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'impegno delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani di contribuire alla costituzione ed al funzionamento di scuole professionali per l'addestramento di coloro che intendono specializzarsi nelle lavorazioni caratteristiche dell'industria grafica, è regolato dall'accordo integrativo.

Art. 12.

NORME PER I LICENZIAMENTI

Quando la direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione del numero dei dipendenti per riduzione di attività o di lavoro, ne informerà la Commissione interna comunicandone i motivi, l'entità numerica e la data di attuazione del divisato provvedimento.

Su richiesta della Commissione interna verranno esaminati da questa e dalla direzione dell'azienda, con spirito di mutua comprensione, i motivi del provvedimento e le possibilità concrete di evitarlo senza costituire un carico improduttivo per l'azienda.

Se l'esame suddetto porterà ad un accordo fra la Commissione interna e la direzione in ordine all'entità numerica ed alla data di attuazione del licenziamento, questo verrà effettuato, per ogni qualifica e categoria, in base alla regola consuetudinaria nella generalità delle aziende dei giornali quotidiani, secondo la quale la anzianità di azienda è il principale elemento determinante la graduatoria.

Qualora ricorrano determinate circostanze individuali che giustifichino la deroga alla suddetta norma, la proposta di licenziamento dovrà essere esaminata tra

le organizzazioni sindacali competenti; nel caso di deroga sono comprese le richieste di licenziamento per svecchiamento.

Alle organizzazioni sindacali verrà inoltre deferita la cognizione di ogni questione inerente al licenziamento in caso di disaccordo fra Commissione interna e direzione.

La procedura di cui sopra dovrà essere esaurita nel termine di tre settimane dal giorno della comunicazione del provvedimento alla Commissione interna. Al termine di detto periodo, qualora non sia intervenuto un componimento di reciproca soddisfazione, resta a ciascuna parte la facoltà dei provvedimenti e dell'azione ritenuti più opportuni.

Per i licenziamenti individuali valgono le norme di cui agli articoli 26 (Parte seconda Norme operai) e 25 (Parte terza Norme impiegati) del presente contratto, nonché quelle al riguardo stabilite dall'accordo interconfederale del 18 ottobre 1950.

Art. 13.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se interessanti una pluralità di persone, che insorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la direzione dell'azienda e la Commissione interna, saranno deferite all'esame delle competenti associazioni territoriali di categoria ferma restando, in ogni caso, la facoltà di ricorso all'Autorità giudiziaria.

Le controversie collettive in tema di interpretazione del presente contratto saranno deferite alle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, alle organizzazioni nazionali di categoria.

Art. 14.

NORME COMPLEMENTARI

1) Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali in quanto applicabili.

2) Qualsiasi richiesta che abbia un contenuto economico di carattere collettivo deve essere deferita alla cognizione delle parti contraenti anche se formulata in sede locale.

PARTE SECONDA

NORME OPERAI

Art. 1.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte di sanitario designato dalla azienda prima della assunzione in servizio e durante il rapporto di lavoro, quando se ne presenti l'opportunità in caso di pregiudizio per la incolumità dello stesso o di altri e di eventuali pericoli di contagio.

L'operaio potrà inoltre essere sottoposto a visita medica allorché contesti la propria idoneità fisica a continuare l'espletamento delle proprie mansioni o a svolgerne altre che ritenga incompatibili per la maggiore gravosità, con la propria idoneità fisica.

Le visite obbligatorie a norma di legge saranno effettuate, in quanto possibili, durante l'orario di lavoro.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova durante il quale è reciproco fra le parti il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato, ed in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale l'operaio ha prestato la sua opera, sempreché non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti della anzianità.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a tre settimane.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

Art. 3.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è ammesso soltanto nella categoria degli speditori secondo quanto stabilito nelle relative norme tecniche.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

Turni. — L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani è diurno, promiscuo e notturno. È considerato orario notturno quello che termina dopo le ore 23 o che inizia prima delle ore 6. Diurno quello che si effettua dalle ore 7 alle ore 19,30. Promiscuo quello che inizia dopo le ore 6 e prima delle ore 7 oppure termina dopo le ore 19,30 e prima delle 23.

Nelle città di Roma e Napoli l'orario diurno si protrae sino alle ore 20, l'orario promiscuo termina alle ore 22,30 (inizio di quello notturno). A Milano l'orario promiscuo è praticato solo nel periodo serale.

L'orario di lavoro, a tutti gli effetti, è stabilito per tutti i turni in 36 ore settimanali, fatta eccezione per i linotipisti della città di Roma per i quali l'orario notturno resta limitato a 5 ore giornaliere, e per quelli di Palermo per i quali l'orario notturno resta limitato a 5 ore e mezzo.

L'orario giornaliero di lavoro è continuativo per il turno promiscuo e notturno.

Per il turno diurno potrà essere effettuata un'interruzione per la refezione meridiana compresa fra le ore 12 e le 14, purché abbia carattere continuativo in quanto sia stato eseguito o resti da eseguire almeno un terzo dell'orario normale e limitatamente agli addetti alla scomposizione, alla spedizione, alla pubblicità ed agli addetti prevalentemente ai periodici.

Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera in ciascuno dei turni assegnatigli dalla direzione dell'azienda con carattere di continuità.

COMPLEMENTARI E AUSILIARI

Per la categoria dei complementari e per gli ausiliari, che non siano addetti specificatamente ad un reparto, l'orario per il turno diurno e promiscuo potrà oscillare da 6 a 7 ore giornaliere (36-42 settimanali).

MANSIONI DISCONTINUE

Per i lavoratori addetti a mansioni o prestazioni discontinue: portatori, autisti per persona, portieri senza abitazione, guardiani, infermieri, custodi, uscieri, fattorini, salve per questi ultimi le eccezioni previste dal regio decreto 16 dicembre 1923, n. 2657, nonché per gli addetti esclusivamente alla pulizia degli uffici, l'orario di lavoro sarà quello in atto nelle varie località.

Qualora sia praticato un orario superiore alle 8 ore giornaliere le ore prestate in più verranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

I lavoratori addetti a mansioni discontinue (esclusi i fattorini) che, con assiduità e continuità, eseguono giornalmente mansioni di natura diversa da quelle che caratterizzano la prestazione discontinua, completando l'intero periodo del turno di lavoro senza pause, avranno diritto ad una maggiorazione dell'8% sulla retribuzione (paga e indennità di contingenza).

MAGGIORAZIONI

La maggiorazione per i turni promiscuo e notturno viene stabilita rispettivamente nel 6% e nel 15% da calcolarsi a tutti gli effetti contrattuali (lavoro straordinario, festività, ferie, indennità di anzianità e di dimissioni, gratifica natalizia ed indennità sostitutiva del preavviso) sulla tabella salariale del turno diurno aumentata della indennità di contingenza.

Gli addetti a mansioni discontinue che per la loro qualifica (portieri, custodi e guardiani) possono lavorare di domenica godendo di riposo compensativo avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione del 20% della retribuzione (paga e indennità di contingenza) per la domenica lavorata.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO

È considerato lavoro straordinario quello compiuto al di là della durata normale di lavoro stabilita dall'articolo precedente.

Il lavoro straordinario compiuto immediatamente prima o dopo l'orario normale o durante l'interruzione dell'orario per la colazione verrà retribuito con un aumento del 40%.

Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale come sopra detto verrà retribuito con un aumento dell'80%.

Il lavoro straordinario per le edizioni meridiane del lunedì verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% per cento.

Quando il lavoro straordinario sia collegato con l'orario normale la sua durata si computa di quarto d'ora in quarto d'ora quando sia prestato per ultimare la edizione in corso; di mezz'ora in mezz'ora negli altri casi.

Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato di mezz'ora in mezz'ora con un minimo di tre ore.

Le suddette maggiorazioni si applicano sulla retribuzione e non sono cumulabili con quelle previste dal successivo articolo 6, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 6.

FESTIVITÀ - LAVORO FESTIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano;

b) le quattro festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre;

c) le seguenti tredici festività:

1 gennaio (Capodanno);

6 gennaio (Epifania);

19 marzo (S. Giuseppe);

Lunedì di Pasqua;

Ascensione;

Corpus Domini;

29 giugno (S.S. Pietro e Paolo);

15 agosto (Assunzione);

1 novembre (Ognissanti);

8 dicembre (Immacolata Concezione);

25 dicembre (S. Natale);

26 dicembre (S. Stefano);

la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Quest'ultima festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilire fra le Organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita.

Nelle festività di cui ai punti b) e c) il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:

1) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenza per giustificati motivi;

2) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

3) sospensione dal lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

4) sospensione dal lavoro per riposo compensativo di lavoro domenicale;

5) sospensione dal lavoro per coincidenza della festività con la domenica od altra festività.

L'azienda sarà tenuta a corrispondere in tutto o in parte il trattamento economico previsto dal comma che precede, spettante nei giorni festivi, al lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, qualora il medesimo non sia assicurato dagli enti mutualistici ed assistenziali.

Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti b) e c) è dovuta, anche quando queste cadono di domenica, oltre alla normale retribuzione giornaliera, quella per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80 %.

Nelle festività del 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, sarà in ogni caso osservato il riposo; nei giorni 2 maggio, 16 agosto e 26 dicembre l'orario di lavoro non potrà avere inizio prima delle ore 7 del mattino.

La maggiorazione dell'80 % di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente articolo 5, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 7.

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione temporanea del lavoro dovuta a motivi di forza maggiore che avvenga dopo l'inizio del turno di lavoro, e comunque quando l'operaio è già presente nello stabilimento per la prestazione del suo turno di lavoro, il turno stesso sarà considerato come prestato.

Per i turni successivi le aziende corrisponderanno in via anticipata l'integrazione salariale disposta dalle leggi vigenti in materia.

La differenza fra la integrazione di legge e la retribuzione effettiva sarà corrisposta dall'azienda per un massimo di giorni 6 e recuperata a regime normale con un prolungamento dell'orario giornaliero per un massimo di un'ora.

Art. 8.

ORARIO E RETRIBUZIONE GARANTITI

Il datore di lavoro garantisce a ciascun operaio presente al lavoro l'orario normale contrattuale e la relativa retribuzione stabilita dalla legge o dal contratto per la categoria alla quale il lavoratore appartiene, salvo le eccezioni previste dal presente contratto.

Art. 9.

FERIE

L'operaio godrà per ogni anno di servizio compiuto di un periodo di riposo, compensato con la retribuzione di fatto, nella seguente misura:

a) 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni compiuti;

b) 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 4 anni.

Ai fini del computo del periodo di ferie spettante al lavoratore, l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dalla direzione dell'azienda dal maggio all'ottobre, salvo che obiettive esigenze tecniche non lo consentano.

A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Qualora alla data convenzionale del 1° agosto l'operaio abbia superato i 4 anni di anzianità di servizio e non ancora compiuto i 5, godrà delle ferie per un periodo proporzionale a quello stabilito dai punti a) e b) di cui al presente articolo.

Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nella anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 15; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 16 e per assenze giustificate fino a un periodo non superiore a 3 mesi all'anno.

Le festività previste ai punti b) e c) del precedente art. 6 cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.

Le ferie saranno concesse in via continuativa salvo diversi accordi fra le parti interessate e non sono cumulabili.

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

La risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia il motivo, comporta il diritto del lavoratore al compenso per le ferie maturate e non godute.

Art. 10.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate e comportano la trattenuta della paga corrispondente oppure il recupero delle ore di lavoro.

La giustificazione deve essere presentata entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione della malattia deve essere fatta alla azienda entro il giorno successivo all'assenza, salvo casi di impossibilità.

La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con il certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua Nazionale Malattia.

In caso di mancato invio del certificato, il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

Art. 11.

PERMESSI

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti, nessuna retribuzione è dovuta all'operaio. Le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai giovani che documentassero di frequentare scuole professionali sarà concesso il permesso di assentarsi dal lavoro senza la perdita della retribuzione, limitatamente però alle ore di effettiva presenza alla scuola e per un massimo di sei ore settimanali.

Il rapporto di lavoro potrà inoltre essere sospeso anche per motivi privati a richiesta del lavoratore, per un massimo di tre mesi senza retribuzione.

Durante la sospensione del rapporto di lavoro viene conservato il posto ma non decorre l'anzianità.

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà accordato un permesso retribuito di otto giorni lavorativi. Tale permesso sarà di dodici giorni se il lavoratore abbia oltre un anno di anzianità.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia è stabilita per ciascun anno nella misura di 30 giorni lavorativi di retribuzione. Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, quelli per gravidanza e puerperio nei limiti di interdizione dal lavoro, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono, in quanto vigenti, le deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni Operai dell'Industria.

Art. 14.

INDENNITÀ PERIODICA DI ANZIANITÀ AZIENDALE

A decorrere dal 1° gennaio 1960 all'operaio sarà corrisposta alla data di maturazione del relativo diritto e nelle date ricorrenti degli anni successivi una indennità commisurata alla anzianità raggiunta nell'azienda pari a:

- a) 10 giorni di retribuzione da tre a sei anni compiuti;
- b) 14 giorni di retribuzione dall'inizio del settimo anno fino al nono compiuto;
- c) 18 giorni di retribuzione dall'inizio del decimo anno fino al dodicesimo compiuto;
- d) 22 giorni di retribuzione dall'inizio del tredicesimo anno in poi.

La suddetta indennità sarà computata ai fini del calcolo della indennità di anzianità. Essa è frazionabile in dodicesimi. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate; saranno invece considerate come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

Norma di attuazione

Ai fini della prima applicazione del presente articolo, l'anzianità di azienda maturata alla data del 1° gennaio 1960 sarà convenzionalmente riconosciuta nella misura:

— di tre anni, se di sei anni o superiore ai sei anni (con diritto alla corresponsione immediata della indennità di cui alla lettera a);

— del 50%, se inferiore ai sei anni.

Art. 15.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia l'operaio, che non sia in prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione della anzianità, fino al massimo di:

a) 8 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;

c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Qualora la malattia perduri oltre i termini suddetti è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso.

Nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di rendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente escluso il preavviso.

Per le malattie professionali e per gli infortuni sul lavoro si osservano le disposizioni di legge.

Se l'operaio cade ammalato durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di accertare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dalla Cassa Mutua Nazionale Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicitate può essere assegnato a categoria inferiore con la retribuzione a questa corrispondente.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata, ma avrà diritto alla liquidazione limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova minore retribuzione. Però se la inidoneità derivi da malattia professionale ed infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione anche se in dipendenza di postumi invalidanti viene assegnato a categoria inferiore.

Art. 16.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare

certificato medico fino al termine di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 3 mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante le 8 settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, a norma di legge, ad una indennità giornaliera pari allo 80 % della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Art. 17.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'operaio per esigenze tecniche aziendali può essere assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, compatibilmente con la sua capacità tecnica ed idoneità fisica alle nuove mansioni.

All'operaio che venga adibito a mansioni di categoria superiore verrà corrisposto, limitatamente al periodo di assegnazione, il trattamento economico proprio della stessa; tale trattamento gli verrà riconosciuto in proporzione del periodo di servizio prestato nella categoria superiore, anche agli effetti delle ferie e della gratifica natalizia.

Trascorso il periodo di un mese di disimpegno delle mansioni superiori, avverrà il passaggio dell'operaio nella nuova categoria purchè non si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, servizio alle armi o per altri motivi contemplati dal presente contratto.

All'operaio adibito a mansioni retribuite con salario inferiore sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza, salvo quanto previsto dal precedente art. 15.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLE PAGHE

La paga sarà corrisposta settimanalmente o per altro periodo stabilito dal regolamento aziendale e di regola immediatamente prima o dopo l'orario di lavoro. Qualora la modalità di corresponsione della paga importi per il lavoratore la riduzione della quota annua esente da imposta di ricchezza mobile prevista dalla legge nei casi di corresponsione settimanale o quattordicinale delle paghe, l'azienda rimborserà al lavoratore, a fine d'anno, la differenza di imposta trattenuta in più.

La paga dovrà risultare da buste o prospetti in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché distintamente le singole trattenute.

Le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga o registri equipollenti per lo stesso periodo di tempo.

Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma pagata o su quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 19.

CONTEGGI PEREQUATIVI

Al fine di determinare la misura della gratifica natalizia, della indennità periodica di anzianità aziendale e del compenso per le ferie dovute all'operaio che abbia prestato la sua opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno, promiscuo, notturno) si prenderà per base la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo trascorso dall'operaio in ciascuno dei turni durante gli ultimi dodici mesi.

Art. 20.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto (decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 303).

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente alla osservanza dell'obbligo da parte dell'operaio di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di legge.

Art. 21.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Le dimissioni o il licenziamento dell'operaio non in prova e che non avvenga ai sensi dell'art. 26, dovranno aver luogo con un preavviso di:

- due settimane per l'operaio con anzianità fino a 5 anni;
- tre settimane per l'operaio con anzianità da oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti;
- quattro settimane per l'operaio con anzianità oltre 10 anni.

Il preavviso deve essere dato per iscritto e, di regola, in giorno di paga o di sabato.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenerne sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso dallo stesso non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso corrispondendo la paga delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso stesso.

Il periodo di preavviso lavorato vale a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso di corresponsione della indennità sostitutiva, esso sarà computato nel calcolo dell'anzianità utile ai fini della indennità di licenziamento e del pensionamento integrativo di cui all'accordo 26 febbraio 1958.

Il periodo di preavviso non può essere sostitutivo del periodo di ferie.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, salvo quanto è previsto dall'articolo 26, sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'azienda e con decorrenza dal 1° maggio 1947 una indennità di 18 giorni di retribuzione.

Per l'anzianità maturata antecedentemente al 1° maggio 1947 l'indennità di cui sopra sarà corrisposta nella seguente misura:

— dalla data di assunzione fino al 30 aprile 1921: sei giorni di retribuzione per ogni anno di servizio;

— per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1921 al 30 aprile 1947: dodici giorni per ogni anno di servizio compiuto per tutte le categorie esclusi i complementari, gli speditori di seconda, e gli ausiliari per i quali la misura è stabilita in nove giorni per ogni anno di servizio compiuto.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotta le frazioni di anno verranno computate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La indennità di cui sopra deve calcolarsi computando, oltre all'ultima retribuzione, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, la gratifica natalizia, la indennità periodica di anzianità aziendale e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione che siano di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

La liquidazione della indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Tuttavia per gli operai che abbiano prestato la loro opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno, promiscuo e notturno) e che al momento della risoluzione del rapporto prestassero servizio nel turno diurno, si prenderà per base della liquidazione la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo di lavoro prestato dagli stessi in ciascun turno durante gli ultimi cinque anni.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

1) il 50% ai dimissionari che non abbiano superato all'atto delle dimissioni 4 anni di servizio compiuto presso l'azienda;

2) il 75% ai dimissionari che all'atto delle dimissioni abbiano superato i 4 anni ma non gli 8 di servizio compiuto;

3) il 100% ai dimissionari che all'atto delle dimissioni abbiano superato gli 8 anni di servizio compiuto.

Verrà corrisposta l'aliquota del 100% anche agli operai che si dimettano per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, compimento dei 55 anni di età per gli uomini e i 50 anni di età per le donne, nonché a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma all'art. 9 Parte prima del presente contratto.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado a norma di legge.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 25

CESSAZIONE, TRAPASSO O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Nel caso di licenziamento per liquidazione, cessazione, trapasso o trasformazione di azienda, escluso il fallimento e la liquidazione forzata, il periodo di preavviso previsto dall'art. 21 sarà raddoppiato.

Nel trapasso o nella trasformazione dell'azienda l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Art. 26.

DISCIPLINA DEL LAVORO

I. Per infrazioni disciplinari la direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- 2) multa fino a 3 ore di lavoro;
- 3) sospensione del lavoro fino a tre giorni;
- 4) licenziamento.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra la direzione e la Commissione interna.

Per le sottoindicate mancanze all'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nei casi di prima mancanza, la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità anche in relazione alle mansioni esplicitate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione all'operaio che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza anche ai fini della regolare produzione;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) dorma durante l'orario di lavoro;

f) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza: in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto senza trascendere a rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazioni o costruzioni di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale e all'igiene.

II Potranno essere licenziati senza preavviso ma con indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

a) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, nei casi non previsti dalla lettera precedente, salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

b) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della direzione salvo il caso in cui le mancanze in concreto abbiano carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al precedente punto I;

c) recidiva nelle medesime mancanze di cui al punto I che abbiano dato luogo già a sospensioni nei sei mesi precedenti oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

d) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

e) sfruttamento di automezzi dell'azienda a profitto di terzi per trasporto di cose.

III Potranno essere licenziati senza preavviso né indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

a) insubordinazione grave verso i superiori;

b) furto;

c) danneggiamento volontario con colpa grave al materiale dello stabilimento o al materiale in lavorazione;

d) rissa nello stabilimento;

e) reati di cui al comma d) del punto II commessi nell'ambito aziendale;

f) trafugamento di schizzi, disegni o documenti comunque esistenti nello stabilimento, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi;

g) trafugamento di originali o bozze di esclusiva di un giornale a favore di un altro giornale;

h) sfruttamento di automezzi dell'azienda a profitto di terzi per trasporto di persone;

i) mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 27.

NORME TECNICHE

Le qualifiche degli operai e le mansioni ad esse correlate sono le seguenti:

IMPAGINATORE

E' il compositore a mano che impagina sotto la direzione del redattore impaginatore.

AIUTO IMPAGINATORE

E' il compositore a mano che, ove esiste, coadiuva abitualmente l'impaginatore pur senza impostare la pagina.

COMPOSITORE A MANO

E' l'operaio che compone i titoli ed il testo, stampa le bozze e fa le correzioni in piombo, scompone le pagine e mantiene in ordine il materiale.

Il compositore a mano, proveniente dalle aziende grafiche, deve essere di prima categoria.

Alle macchine per la fondita dei titoli composti secondo il sistema Ludlow dovrà essere addetto il compositore a mano.

Il compositore a mano che provveda anche alla fondita con macchine a sistema Ludlow avrà diritto ad una maggiorazione del 5% sul minimo di salario della categoria.

ADDETTO ALLA PUBBLICITA'

E' il compositore a mano che abitualmente esegue la composizione, la impaginazione e la scomposizione delle inserzioni pubblicitarie.

COMPOSITORE A MACCHINA

E' l'operaio compositore qualificato che esegue composizioni a macchina, provvedendo, ove occorra, alla pulizia della macchina.

Il linotipista è impiegato, con la macchina efficiente, ad una produzione media oraria giornaliera corretta in lingue italiana di almeno 5.500 lettere, computata su una giustezza che contenga 40 lettere, intendendosi computata per 40 lettere anche una giustezza che ne contenga di meno.

Ai linotipisti addetti sistematicamente ai titoli, sarà corrisposta una maggiorazione del 3% sul minimo di salario della categoria.

Ai linotipisti addetti sistematicamente alle titolatrici « Rangemaster » e macchine similari sarà concessa una maggiorazione del 5% sul minimo di salario della categoria.

Il linotipista addetto ai quotidiani deve possedere i requisiti dell'operaio compositore a mano di 1ª categoria o di 2ª categoria che abbia però superato il primo anno di appartenenza alla stessa. Il possesso dei predetti requisiti è presunto in quei lavoratori che abbiano conseguito diploma di specializzazione rilasciato da scuole riconosciute dall'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica.

ADDETTI AL TELETYPESETTER (T.T.S.)

Controllore fonditrici T.T.S. — Alle macchine destinate alla composizione con nastro T.T.S. debbono essere addetti linotipisti.

Operatore tastierista T.T.S. — E' l'operaio addetto al perforatore T.T.S. che, a regola d'arte, opera perforando il nastro, o copiando il testo, o per ricezione acustica.

Saranno adibiti ai perforatori T.T.S. operai compositori a mano di 1ª e 2ª categoria, nonché coloro che abbiano conseguito diploma di specializzazione rilasciato dalle Scuole riconosciute dall'Ente Nazionale per la Istruzione Professionale Grafica.

In difetto di lavoratori qualificati le aziende richiederanno con lettera alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, debitamente affissa e pubblicata negli albi aziendali, operai compositori a mano che siano disposti ad effettuare il tirocinio presso l'azienda.

Se entro 15 giorni dalla affissione e pubblicazione di cui sopra la richiesta non fosse soddisfatta, potranno essere ammessi al tirocinio lavoratori d'ambo i sessi estranei alla categoria dei tipografi.

La indennità di contingenza dovuta alla operatrice tastierista è quella fissata per l'operatore.

Tirocinio operatore tastierista. — Il periodo di tirocinio avrà la durata massima di 936 ore complessive che, a criterio dell'azienda, potranno essere distribuite in turni giornalieri di due tipi: l'uno di 3 ore al massimo, l'altro di 8 ore.

Nel caso del primo tipo:

l'azienda farà in modo che al lavoratore sia possibile svolgere normalmente il lavoro nella azienda in cui fosse occupato e il trattamento economico sarà il seguente:

— per la prima metà del periodo: 50% della paga oraria tabellare dell'addetto al perforatore;

— per la seconda metà: paga oraria tabellare pari a quella del compositore a mano di 1ª categoria delle aziende grafiche.

Nel secondo tipo:

— per la prima metà del periodo: paga oraria tabellare del compositore a mano di 1ª categoria delle aziende grafiche;

— per la seconda metà: paga oraria tabellare del compositore a mano di 1ª categoria delle aziende grafiche aumentata del 12%.

E' operatore finito chi supera, in una prova di esame della durata di un'ora la produzione corretta di 12.000 battute, copiando da normale originale dattiloscritto.

Dichiarazione comune a verbale.

Le parti concordano nell'affermare di non avere regolamentato la teleperforazione (perforazione per impulso a distanza) dichiarando che tale regolamentazione sarà fatta a richiesta di una delle parti dopo che gli impianti saranno in funzione.

STEREOTIPISTI

Gli operai stereotipisti si suddividono in due categorie:

— primo stereotipista è chi esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di stereotipia;

— secondo stereotipista è chi coadiuva lo stereotipista di prima in tutte le lavorazioni e mantiene in ordine il materiale del reparto.

Gli stereotipisti addetti ai quotidiani dovranno essere assunti fra gli stereotipisti provenienti dalla stereotipia piana. In difetto di questi potranno essere assunti anche operai compositori o impressori, rotativisti o fonditori di caratteri.

Lo stereotipista di seconda che non provenga dalla categoria avrà per i primi due mesi di prestazione un salario diminuito del 5%.

Allo stereotipista che sia prevalentemente addetto alle sovrapposizioni (tricromie) sarà corrisposta una maggiorazione del 3% sul minimo di salario della categoria.

FOTOINCISORI

Sono considerati fotoincisori i fotografi, gli incisori, gli stampatori, i fresatori, i montatori, i tiraprove, gli incisori a bulino.

Il fotografo che esegua selezioni dirette ed indirette, l'incisore riproduttore che esegua incisioni di riproduzione a colore o in bianco e nero o a mezza tinta di particolare difficoltà e pregio artistico, lo stampatore che esegua lavori di stampa di qualità superiore su qualsiasi metallo (ottone, zinco, acciaio), lavori di pellicolazione e montaggio di tavole miste e il tiraprove che stampa prove a colori (tricromie e quadricromie d'arte) godrà di una maggiorazione del 7% sul minimo di salario della categoria.

IMPRESSORI

Capo macchinista o macchinista è chi cura nel suo complesso il funzionamento della macchina rotativa.

Rotativista di 1^a è chi controlla l'applicazione delle lastre, cura la inchiostrazione, il funzionamento delle bobine e coadiuva il macchinista nel controllo delle piegatrici.

Rotativista di 2^a è chi applica le lastre, esegue la lubrificazione della macchina e sorveglia lo svolgimento della carta durante la tiratura.

Rotativista di 3^a è chi aiuta nell'applicazione delle lastre e provvede al riempimento del calamaio, coadiuva nella lubrificazione, esegue la lavatura dei panni, riceve il giornale durante la tiratura, coadiuva, occor-

rendo, al montaggio delle bobine sul dispositivo a stella o che si montano su di un piano sottostante alla macchina e lo esegue negli altri casi.

Laddove attualmente l'ausiliario specializzato svolge parzialmente, oltre a mansioni ordinarie, anche mansioni di terzo rotativista, avrà diritto *ad personam* alla retribuzione pari a quella del rotativista di terza.

Composizione delle squadre per macchine rotative

	Capo macchina	rot. 1	rot. 2	rot. 3	totale
Da 4 a 8 lastre: 1 piega	1	1	1	—	3
Da 4 a 12 lastre: 1 piega	1	1	1	—	3
Da 16 lastre: 1 piega	1	1	1	1	4
Da 16 lastre: 2 pieghe	1	1	1	2	5
Da 16 a 32 lastre	1	3	1	2	7

I rotativisti debbono provenire dalle categorie qualificate degli impressori, tipografi, litografi e rotocalcografici.

Nelle piccole aziende dove esiste una sola macchina rotativa per la stampa di un solo quotidiano che non superi le 15.000 copie, l'organico sarà quello fissato per le rotative da 4 a 12 lastre anche se la capacità di tale macchina fosse di un numero superiore di lastre.

La determinazione del numero degli operatori necessari e sufficienti per la stampa di giornale che importi l'impiego di oltre 32 lastre sarà affidata ad una Commissione tecnica paritetica i cui membri saranno designati dalle organizzazioni contraenti.

Al capo macchina preposto al funzionamento della rotativa nel caso di stampa con oltre 32 lastre sarà — limitatamente al periodo delle relative prestazioni — corrisposta una maggiorazione pari al 5% del minimo di salario diurno.

ROTOCALCOGRAFI

Sono i fotografi, i ritoccatore, i montatori, i preparatori e stampatori del pigmento, gli incisori, i galvanisti-lisciatori e gli impressori. Essi si dividono in operai di 1^a, 2^a e 3^a categoria.

Sono di 1^a categoria:

— il fotografo che esegue riproduzioni e stampa di lavori al tratto ed a mezza tinta monocolori, con ottima e completa capacità tecnica;

— il ritoccatore che esegue ritocchi di lavori al tratto e mezza tinta monocolori, con ottima e completa capacità tecnica;

— il montatore che esegue il montaggio e la impaginazione di lavori monocromici e policromici di semplice esecuzione, esclusa la compilazione del quaderno fac-simile (menabò);

— il preparatore e stampatore del pigmento che esegue la preparazione e la stampa del pigmento con perfetta cognizione tecnica;

— l'incisore che segge, oltre alla completa preparazione del cilindro l'incisione monocolori e, senza la responsabilità artistica, l'incisione a più colori;

— il galvanista-lisciatore che esegue la preparazione galvanica e la lisciatura del cilindro con perfetta capacità tecnica;

— i fotografi, ritoccatore, montatori, preparatori, tampatori del pigmento, incisori, galvanisti e lisciatori lopo un anno di permanenza nella 3^a categoria hanno diritto al passaggio alla 2^a.

Gli impressori addetti alle rotative rotocalcografiche si dividono in:

- a) capo macchina rotativa;
- b) rotativista di 1^a categoria;
- c) rotativista di 2^a categoria;
- d) rotativista di 3^a categoria;
- e) ausiliario bobinista.

Il capo macchina è colui che conduce, avendone la responsabilità, la macchina e ne assicura il buon funzionamento.

Il rotativista di 1^a categoria è quello che coadiuva il capo macchina nello svolgimento delle sue mansioni.

Il rotativista di 2^a categoria e quello di 3^a categoria sono coloro che adempiono alle funzioni inerenti alla lavorazione, loro assegnata dal capo macchina.

Il rotativista di 3^a categoria, dopo un anno di permanenza nella categoria avrà diritto al passaggio alla 2^a categoria.

Il bobinista è l'ausiliario di 1^a categoria addetto ai supporti della carta che cura il montaggio delle bobine, il funzionamento del gruppo portabobine e concorre alla pulizia della macchina.

Alle rotative rotocalcografiche dovranno essere adibiti operai provenienti dalle specialità di mestiere (impressore-tipografo, litografo, rotocalcografo).

ORGANICO MACCHINE ROTATIVE

ROTOCALCOGRAFICHE CON CARTA IN BOBINA

A) Macchine per copertine fino a cm. 70 formato carta.

	Capo macchina	Rot. 1 cat.	Rot. 2 o 3 cat.
5 elementi	1	1	1
8 elementi	1	2	2

Un ausiliario per ogni gruppo stellare funzionante; un rotativista di 2^a o 3^a in più ove sia in funzione la piegatrice.

B) Macchine fino a cm. 100 formato carta.

	Capo macchina	Rot. 1 cat.	Rot. 2 o 3 cat.
2 o 3 elementi	1	1	1
4 »	1	1	2
5 »	1	1	2
6 »	1	1	3
7 »	1	2	3
8 »	1	2	4
9 »	1	2	5
10 »	1	2	6

Un ausiliario per ogni gruppo stellare funzionante; due ausiliari nel caso di un solo gruppo stellare funzionante.

C) Macchine oltre cm. 100 formato carta.

	Capo macchina	Rot. 1 cat.	Rot. 2 o 3 cat.
3 elementi	1	1	2
4 »	1	1	2
5 »	1	1	3

	Capo macchina	Rot. 1 cat.	Rot. 2 o 3 cat.
6 elementi	1	2	3
7 »	1	2	4
8 »	1	2	5
9 »	1	2	6
10 »	1	2	7

Due ausiliari al primo gruppo stellare funzionante; un ausiliario per ogni gruppo stellare funzionante oltre il primo; un rotativista di 2^a o 3^a in più per macchina funzionante con una piegatrice a doppia uscita,

Maggiorazioni tecniche.

Sarà concessa una maggiorazione del 4 % sulla paga tabellare diurna:

a) al capo macchina di rotativa rotocalcografica per copertine, fino a cm. 70 formato carta;

b) al capo macchina di rotativa rotocalcografica fino a cm. 100 formato carta;

c) al capo macchina di rotativa rotocalcografica oltre cm. 100 formato carta composta da 2, 3 o 4 elementi;

d) al rotativista di 1^a categoria addetto a macchina rotativa rotocalcografica oltre cm. 100 formato carta composta da 5 elementi;

e) ad uno dei due rotativisti di 1^a categoria addetti a macchine rotative rotocalcografiche oltre cm. 100 formato carta composta da 6 o 7 elementi;

f) ai rotativisti di 1^a categoria addetti a macchina rotativa rotocalcografica oltre cm. 100 formato carta composta da 8, 9 o 10 elementi.

Sarà concessa una maggiorazione dell'8 % sulla paga tabellare diurna al capo macchina di rotativa rotocalcografica oltre cm. 100 formato carta composta da 5, 6 o 7 elementi.

Sarà concessa una maggioranza del 12% sulla paga tabellare diurna al capo macchina di rotativa rotocalcografica oltre cm. 100 formato carta composta da 8, 9 o 10 elementi.

Al bobinista sarà concessa una maggiorazione del 5% sulla paga tabellare diurna dell'ausiliario di 1^a cat.

Maggiorazione per il colore. — Al capo macchina rotativa ed ai fotografi, ritoccatore, montatori, incisori ed impressori di 1^a cat., chiamati ad eseguire con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti, sarà inoltre corrisposta una maggiorazione del 10% sulla paga tabellare del turno diurno.

Concessioni speciali. — Agli impressori rotocalcografici, ai loro ausiliari di reparto e agli addetti alla spedizione dei giornali in rotocalco, sarà concessa una maggiorazione per lavoro insalubre del 3% sulla paga tabellare del turno diurno, nonché un periodo di ferie supplementari di sei giorni all'anno.

Le predette concessioni saranno estese a quei lavoratori che per effetto di inadeguate condizioni ambientali possono essere soggetti ad intossicazione benzolica.

L'accertamento di tali condizioni è deferito alle organizzazioni stipulanti del presente contratto, assistite da autorità medica scelta di comune accordo.

Qualora per effetto di modificazione o perfezionamento degli impianti cessino le condizioni ambientali che hanno dato luogo alle concessioni di cui sopra, gli operai non appartenenti alle categorie sopra indicate decadono dal diritto alle concessioni stesse.

Del pari tali concessioni verranno a cessare anche per gli operai sopra indicati qualora fossero usati inchiostri o solventi che non diano luogo ad intossicazione benzolica.

Assistenza. — Il lavoratore vittima di intossicazione derivante da malattia professionale riconosciuta riceverà dall'azienda una indennità integrativa del sussidio giornaliero di assistenza per malattia professionale (I.N.A.I.L.) che garantisca, limitatamente al periodo di sospensione dal lavoro, una retribuzione uguale a quella normalmente percepita, calcolata sulla media degli ultimi 15 giorni lavorati.

SPEDITORI

Speditore di prima è l'operaio che è in grado di adempiere a tutte le mansioni inerenti alla spedizione dei quotidiani e che in particolare compila i fogli di spedizione e provvede allo istradamento delle spedizioni.

Speditore di seconda è l'operaio che coadiuva lo speditore di prima ed esegue tutti gli altri lavori di spedizione.

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nei reparti di spedizione il 50% degli operai addetti alla spedizione, dovrà essere assegnato alla prima categoria. Tra gli speditori di seconda categoria già occupati nella azienda avranno diritto al passaggio in prima categoria coloro che abbiano compiuto nella mansione di speditori almeno 5 anni. Qualora, secondo la norma di cui sopra, si creasse nell'azienda il diritto al passaggio nella prima categoria per un numero di speditori di seconda categoria superiore alla aliquota del 50% di cui al primo comma, si procederà con criterio della maggiore anzianità d'azienda.

Le speditrici, ove esistano, saranno sempre considerate di seconda categoria e non incideranno nella percentuale di cui sopra.

Nell'assunzione di nuovo personale, qualora non vi fossero speditori disoccupati, si darà la precedenza ai legatori cartotecnici e librai.

Eventuali allievi resteranno con tale qualifica per un periodo non superiore ai tre anni durante i quali avranno diritto a scatti semestrali che li portino a raggiungere la paga della seconda categoria. Gli allievi saranno ammessi in proporzione di uno fino a dieci operai, successivamente un allievo ogni dieci speditori: la loro paga iniziale sarà pari al 70% di quella stabilita dal presente contratto per lo speditore di seconda per coloro che all'atto dell'assunzione abbiano età inferiore ai 18 anni compiuti e dell'80% per coloro che, all'atto della assunzione, abbiano età superiore ai 18 anni.

ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DI MACCHINE COMPOSITRICI

E' l'operaio che provvede alla pulizia giornaliera delle macchine compositrici, delle matrici e degli spazi mobili e che cura la eliminazione dei normali incidenti di macchina.

AUSILIARI

Il personale ausiliario si divide in due categorie.

Sono considerati di prima categoria quelli che oltre il normale lavoro di fatica sono addetti alla fondita dei rulli, alle macchine e caldaie della stereotipia, alla fondita del piombo, al reparto composizione meccanica, al reparto fotoincisor e rotocalco, al montaggio delle bobine, al lavaggio dei rulli ed il mettipiombo che rifornisce di piombo la macchina e ne cura la pulizia esterna.

Sono considerati ausiliari di seconda categoria tutti gli altri.

Il carico e lo scarico dei furgoni della spedizione dei giornali dovrà essere eseguito normalmente dal personale ausiliario di prima categoria.

Nell'assegnazione delle mansioni sarà tenuto conto della capacità, delle attitudini e dell'anzianità di ciascuna mensilità.

Non potranno essere assunti ausiliari che non abbiano compiuto i 18 anni.

OPERAI COMPLEMENTARI

Sono considerati operai complementari coloro che esplicano una attività di mestiere che è di complemento all'attività principale dello stabilimento (ad esempio: meccanici, elettricisti, falegnami, muratori, idraulici, fonditori di caratteri, autisti, motoscafisti, ecc.).

Gli operai complementari si suddividono in operai specializzati ed operai qualificati. Quelli qualificati sono classificati nei gruppi A e B.

Sono complementari specializzati gli operai di mestiere che, oltre ad avere una particolare capacità e conoscenza del medesimo, svolgano in relazione alle necessità proprie delle aziende dei quotidiani, mansioni di particolare importanza.

Sono complementari qualificati del gruppo A quegli operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità.

A tale gruppo appartengono anche gli autisti e motoscafisti per trasporto di cose.

Sono complementari qualificati del gruppo B i ribobinatori, i verificatori di resa e gli addetti al magazzino.

PORTATORI

Per i portatori addetti al recapito a domicilio agli abbonati, ferma restando la retribuzione in rapporto alla durata della prestazione (che in ogni caso non potrà essere inferiore a 3 ore giornaliere), valgono le disposizioni del presente contratto proporzionate alla effettiva prestazione.

OPERAI CON FUNZIONI DISCONTINUE E DI ATTESA

Sono operai con funzioni discontinue e di attesa gli autisti per trasporto persone, gli uscieri, i portieri, i custodi, i guardiani, gli infermieri, i portatori ed i fattorini, salvo per quanto riguarda questi ultimi le eccezioni previste dal regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

PARTE TERZA

NORME IMPIEGATI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi per la prima categoria e a due mesi per le altre categorie.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse protrazioni, nè rinnovazioni del periodo di prova.

Compiuto tale periodo l'assunzione diviene definitiva ed il servizio prestato si computa ai fini dell'anzianità.

Durante il periodo di prova vigono i diritti e gli obblighi disposti dal presente contratto che non siano esplicitamente derogati dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà determinare la risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa e la retribuzione sarà corrisposta per il periodo di servizio prestato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia o infortunio, l'impiegato, nel termine massimo del periodo di prova fissato, dovrà essere mantenuto in servizio senza percepire alcun trattamento economico per la durata di due mesi per gli impiegati di 1ª categoria e di un mese per quelli delle altre categorie.

Le norme relative al Fondo di Previdenza degli impiegati non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto e potrà essere fatta soltanto nei casi di sostituzione di assenti o per lavori determinati a carattere temporaneo (campagna abbonamenti, periodo di propaganda elettorale ed eventi simili).

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'art. 20 si considera come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura di tre mesi, venisse concordata per portare a compimento l'opera ed il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

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

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

Art. 3.

CATEGORIE

Gli impiegati si dividono in:

- a) impiegati amministrativi;
- b) impiegati tecnici.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

Gli impiegati amministrativi sono classificati nelle seguenti categorie:

Prima categoria. — Appartiene alla prima categoria l'impiegato di concetto con funzioni direttive e cioè, a titolo di esempio, quelli ai quali spettino le seguenti qualifiche:

- a) segretario generale;
- b) capo della contabilità generale;
- c) capo del personale;
- d) capo dell'ufficio mano d'opera;
- e) capo dell'ufficio economato ed acquisti;
- f) capo dell'ufficio propaganda e diffusione;
- g) capo dell'ufficio preventivi, controlli e costi;
- h) capo dell'ufficio pubblicità.

Seconda categoria. — Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di concetto e cioè, a titolo di esempio, quelli cui spettano le seguenti qualifiche:

- a) contabile primanotista, anche con macchina contabile;
- b) economo;
- c) cassiere;
- d) ispettore alla diffusione. Le aziende provvederanno a rimborsare, limitatamente all'importo di lire 8000 annue, il premio della assicurazione contro gli infortuni derivanti da rischi professionali ed extra professionali che l'ispettore è tenuto a stipulare;
- e) addetto all'ufficio mano d'opera e personale che studia e cura la applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e che provvede alle pratiche relative presso istituti ed enti di previdenza ed assistenza dei lavoratori;
- f) corrispondente capace di redigere lettere e comunicati;
- g) magazziniere principale, coordinatore del movimento di magazzini dipendenti;
- h) traduttore in lingua straniera che svolga tale mansione con carattere continuativo;
- i) addetto all'ufficio avviamento, abbonamenti, spedizioni e vendite che aggiorna gli avviamenti delle spedizioni correlativamente alle complesse variazioni di orario nonchè alle segnalazioni che pervengono da parte delle direzioni tecniche postali e ferroviarie, che sbriga la corrispondenza con i rivenditori, con le poste e le ferrovie per reclami ed accertamenti;
- l) stenografo corrispondente anche in lingua estera;
- m) distributori di giornali con responsabilità di cassa;
- n) i laureati, trascorsi i sei mesi dall'assunzione;
- o) caposervizio telescriventi che ha la responsabilità dell'andamento generale del servizio, del traffico per telescrivente presso centralini di smistamento con

almeno tre collegamenti tra interurbani ed internazionali. Il caposervizio è responsabile degli apparati e del materiale avuti in consegna;

p) addetto alla impostazione e preparazione del pannello nelle macchine meccanografiche.

Terza categoria A. — Appartengono alla terza categoria A) gli impiegati d'ordine e fra essi, a titolo di esempio, quelli cui spettano le seguenti qualifiche:

- a) aiuto contabile;
- b) magazziniere;
- c) addetto alle macchine calcolatrici;
- d) fatturista addetto alle registrazioni;
- e) verificatore di resa è l'impiegato che esegue i controlli e compila i bollettini e non quello che conta, stende e taglia le testate;
- f) stenografo e stenodattilografo;
- g) telefonista;
- h) capo uscieri e capo fattorini;
- i) adremista;
- l) archivista;
- m) telescrivente. Tra i telescriventi è capoturno colui che ha alle proprie dipendenze almeno un telescrivente ed è responsabile dell'andamento del servizio del proprio turno.

Al capoturno telescriventi sarà concessa una maggiorazione del 10% sul minimo di stipendio.

Al telescrivente che normalmente trasmette in lingua estera sarà concessa una maggiorazione del 5% sul minimo di stipendio.

I telescriventi addetti alla trasmissione di notizie in servizio presso le sedi centrali delle agenzie di stampa godranno di una maggiorazione dell'8% sul minimo di stipendio di categoria;

n) dimafonista. Al dimafonista sarà concessa una maggiorazione pari al 10% del minimo di stipendio.

Terza categoria B. — Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine non inclusi nella categoria A), e fra essi, a titolo di esempio, quelli cui spettano le seguenti qualifiche:

- a) dattilografo;
- b) aiuto spedizioniere;
- c) usciere e fattorino addetto ai servizi degli uffici con mansioni di fiducia che abbia compiuto il 21° anno di età e raggiunto una anzianità di servizio di 5 anni.

IMPIEGATI TECNICI

Gli impiegati tecnici sono classificati nelle seguenti categorie:

Prima categoria. — Appartengono alla prima categoria gli impiegati tecnici di concetto con funzioni direttive e cioè, a titolo di esempio, quelli ai quali spettano le seguenti qualifiche:

- a) direttore di stabilimento;
- b) direttore di tipografia;
- c) capo del complesso dei servizi tecnici;
- d) capo dei servizi di radio-telefoto.

Seconda categoria. — Appartengono alla seconda categoria gli impiegati tecnici con mansioni di concetto, e cioè, a titolo di esempio, quelli ai quali spettano le seguenti qualifiche:

- a) proto (anche se denominato capo del reparto della composizione);
- b) correttore;
- c) capo del reparto delle macchine di composizione, che sovrintende ed è responsabile della manutenzione delle macchine compositrici;
- d) il capo del reparto: incisori, fotoincisori, offset, fototipia, galvanotipia, rotocalcografia, stereotipia, rotative, spedizioni;
- e) il capo officina: il capo dei complementari;
- f) il marconista ed il traduttore;
- g) l'addetto alla ricezione o alla trasmissione telefoto;
- h) il disegnatore, il cartografo, il ritoccatore di originali fotografici.

Al marconista ed al traduttore sarà concessa una maggiorazione del 10% sul minimo di stipendio.

Terza categoria A. — Appartengono a tale categoria gli impiegati tecnici di ordine e cioè, a titolo di esempio, quelli ai quali spetti la seguente qualifica: operatore degli apparecchi radio.

Chiarimenti per l'assegnazione in categoria degli impiegati tecnici:

Correttore di quotidiano. — Correttore di quotidiano è chi esegue la correzione delle bozze del giornale apportando oltre alle normali correzioni di errori tipografici, refusi, ecc., anche quelle sintattiche, grammaticali e quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale, normale agli impiegati di concetto.

Marconista. — E' chi traduce in chiaro i segnali Morse contemporaneamente alla ricezione a udito.

Traduttore. — E' chi esegue traduzioni lessicalmente perfette di notizie o servizi.

Telegrafista. — E' chi traduce in chiaro la ricezione Morse effettuata con ondulatori e con macchina registratrice.

Operatore degli apparecchi radio. — E' chi materialmente assicura la sintonia degli apparecchi Hell e può essere addetto all'ondulatore.

Art. 4.

MUTAMENTO DI MANSIONI

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

All'impiegato che venga adibito a mansioni di categoria superiore verrà corrisposto, limitatamente al periodo di prestazione, il trattamento economico proprio della stessa; questo trattamento gli verrà riconosciuto,

in proporzione del periodo di servizio prestato nella categoria superiore, anche agli effetti delle ferie e della 13^a mensilità.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di tre mesi in quelle delle altre categorie avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, ecc.

Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'impiegato.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Impiegati amministrativi. — La durata normale dell'orario di lavoro è di 42 ore settimanali e per quelli, la prestazione dei quali sia da considerarsi discontinua, di 48 ore settimanali.

Gli addetti a mansioni discontinue che per la loro qualifica possono lavorare di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione del 20% della quota giornaliera di retribuzione (stipendio e contingenza) per la domenica lavorativa.

Per gli impiegati amministrativi, è considerato diurno l'orario che inizia alle ore 7 e termina alle ore 21; notturno quello compreso tra le 21 e le ore 7. Le ore di prestazione normale che cadano nel periodo notturno saranno compensate con la maggiorazione del 16% sullo stipendio di fatto. In tale caso si applicherà l'art. 19 delle norme operaie (conteggi perequativi).

L'interruzione per la refezione durante l'orario di lavoro non potrà superare le tre ore.

Ai fini del computo della retribuzione oraria l'importo della retribuzione mensile di fatto sarà diviso per 180.

Impiegati tecnici. — Valgono per gli impiegati tecnici le norme degli articoli 4 e 19 della parte II — Norme Operai, salvo le percentuali di maggiorazione per il lavoro eseguito nei turni promiscuo e notturno che sono rispettivamente del 7% e del 16%.

Ai fini del computo della retribuzione oraria l'importo della retribuzione mensile sarà diviso per 156 o per il maggior orario normale attualmente in atto in alcune località o aziende.

Art. 6.

SOSPENSIONE E RIDUZIONE TEMPORANEA DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro per motivo di forza maggiore, la retribuzione non subirà riduzioni per un periodo di un mese.

La riduzione temporanea di durata del lavoro disposta dall'azienda e dall'autorità costituita non comporta riduzione di retribuzione.

Trattamento Cassa Integrazione. — Dove vige il trattamento della Cassa di Integrazione per sospensione o riduzione del lavoro le aziende tenute all'osservanza delle disposizioni di cui al decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788, corrisponderanno ai

propri impiegati, in aggiunta al trattamento praticato dalla Cassa predetta, la differenza per ricostituire la intera retribuzione mensile.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale stabilito dall'art. 5.

E' lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi a sensi dell'art. 8.

Per il lavoro prestato in ore straordinarie o nei giorni festivi sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, quella spettante per le ore di lavoro prestate, maggiorata:

per gli impiegati amministrativi:

— del 40% per il lavoro straordinario diurno;

— dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale;

— dell'80% per il lavoro straordinario notturno;

— dell'80% per il lavoro festivo;

per gli impiegati tecnici:

— del 40% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale;

— dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale;

— dell'80% per il lavoro straordinario per l'edizione meridiana del lunedì;

— dell'80% per il lavoro prestato nelle festività;

— valgono per il resto le disposizioni degli articoli 5 e 6 parte seconda norme operai.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e per quello festivo non sono cumulabili fra di loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 8.

FESTIVITÀ - LAVORO FESTIVO

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano;

b) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

c) le seguenti tredici festività:

1° gennaio (Capodanno)

6 gennaio (Epifania)

19 marzo (S. Giuseppe)

Lunedì di Pasqua

Ascensione

Corpus Domini

29 giugno (SS. Pietro e Paolo)

15 agosto (Assunzione)

1° novembre (Ognissanti)

8 dicembre (Immacolata Concezione)

25 dicembre (S. Natale)

26 dicembre (S. Stefano)

Ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Quest'ultima festività sarà localmente spostata ad altro giorno, da stabilire fra le Organizzazioni territoriali, qualora essa coincida con altra festività.

L'impiegato che nelle festività di cui ai punti b) e c) non presta la sua opera ha diritto:

— ove la festività non coincida con la domenica, alla normale retribuzione mensile senza alcun altro compenso per la festività;

— ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

L'impiegato che nelle festività predette presta la sua opera ha diritto, in aggiunta alla retribuzione mensile:

— ove la festività non coincida con la domenica, al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%;

— ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, nonché al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.

Agli impiegati cui la legge consente di lavorare di domenica godendo di riposo compensativo in altro giorno della settimana spetterà, quando la festività coincida con la domenica, oltre alla normale retribuzione mensile, il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate dell'80%; in caso di mancanza di prestazione spetterà, oltre alla normale retribuzione mensile un ventiseiesimo della stessa.

Non è dovuto compenso alcuno nel caso che la festività coincida con il riposo compensativo.

Gli impiegati tecnici, il lavoro dei quali sia connesso con quello dell'officina, sono tenuti a prestare la loro opera in quei giorni festivi in cui non viene osservato il riposo nella officina stessa.

Art. 9.

FERIE

L'impiegato godrà per ogni anno di servizio compiuto di un periodo di riposo compensato con la retribuzione di fatto, nella seguente misura:

a) 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni compiuti;

b) 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 4 anni.

Ai fini del computo del periodo di ferie spettante all'impiegato l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda degli eventuali desideri dell'impiegato, compatibilmente con le esigenze di servizio.

A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Qualora alla data convenzionale del 1° agosto l'impiegato abbia superato i 4 anni di anzianità di servizio e non ancora compiuto i 5, godrà delle ferie per un periodo proporzionale a quello stabilito dai punti a) e b) di cui al presente articolo.

Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie si computano nella anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 16; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 17 e per assenze giustificate fino a un periodo non superiore a 3 mesi all'anno.

Le festività previste ai punti b) e c) dell'art. 8 precedente cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto al pagamento delle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.

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

Art. 10.

ASSENZE - PERMESSI - CONGEDO MATRIMONIALE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il più breve termine possibile e, comunque, non oltre il giorno successivo al giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

All'impiegato saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari. Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli impiegati che ne facciano richiesta per giustificati motivi compatibilmente alle esigenze dell'azienda.

Per i permessi di cui al comma precedenti, l'azienda ha la facoltà di corrispondere la retribuzione facendo recuperare le ore di lavoro relative ai permessi concessi.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Il rapporto di lavoro potrà essere inoltre sospeso anche per motivi privati a richiesta dell'impiegato, per un massimo di tre mesi senza retribuzione.

Durante la sospensione del rapporto di lavoro viene conservato il posto ma non decorre l'anzianità.

Art. 11.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30 ventiseiesimi della retribuzione mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni

non saranno considerate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria, spetterà, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, una maggiorazione dello stipendio mensile pari al 5% del minimo contrattuale di stipendio della categoria di appartenenza per ogni biennio e fino ad un massimo di dodici bienni per ciascuna categoria.

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

Gli aumenti maturati successivamente al 31 maggio 1952 saranno calcolati sul minimo di stipendio aumentato della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ad ogni variazione del minimo di stipendio saranno nuovamente calcolati gli aumenti periodici già applicati e ciò in ragione del 5% del nuovo minimo moltiplicato per il numero dei bienni di anzianità maturati successivamente al 31 maggio 1952.

Per l'anzianità di servizio maturata fino alla data predetta l'ammontare degli aumenti già applicati consolidato a norma dell'accordo 28 dicembre 1954 per il conglobamento delle voci della retribuzione nella cifra acquisita alla data 16 dicembre 1954 e rivalutato a sensi della norma di attuazione riportata in calce all'art. 12 parte terza norme impiegati, del Contratto Nazionale di Lavoro 16 maggio 1956, verrà ulteriormente rivalutato ad ogni variazione in aumento del minimo di stipendio di un importo pari al 10% della differenza fra il nuovo minimo ed il precedente, moltiplicato per il numero degli scatti di anzianità maturati al 31 maggio 1952 (1).

Per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici già maturati si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. In ogni caso però la migliore condizione determinatasi per gli impiegati con gli scatti di anzianità nella categoria dalla quale provengono rispetto alla nuova categoria di assegnazione sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti di anzianità nella nuova categoria.

Norma di attuazione. — Per gli impiegati che all'entrata in vigore del presente contratto abbiano già goduto di dieci scatti la maturazione della anzianità utile per il godimento di quelli successivi ai dieci avrà inizio dal 1° gennaio 1960.

(1) Le norme relative alla rivalutazione degli aumenti biennali maturati al 31 maggio 1952 sono riportate in allegato A al presente contratto.

Art. 13.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi di essa mensilmente liquidabili e con particolareggiata distinta delle trattenute.

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

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 14.

INDENNITÀ DI MANEGGIO DI DENARO

L'impiegato la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza dell'impiegato e della indennità di contingenza.

Tale indennità non è computabile ad alcun effetto.

Gli interessi derivanti dalla eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 15.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso di spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto (per viaggi in ferrovia in prima classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese necessarie per l'espletamento della mansione.

In sostituzione delle spese di vitto e di alloggio, di cui al punto b), potrà essere stabilita una diaria giornaliera adeguata da concordarsi direttamente tra la azienda e l'impiegato.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di propria fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da colpa dell'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a tre anni: conservazione del posto per otto mesi, corresponsione della retribuzione per due mesi e della metà di essa per altri quattro mesi;

2) per anzianità di servizio fino a sei anni: conservazione del posto per nove mesi, corresponsione della retribuzione per tre mesi e della metà di essa per gli altri sei mesi;

3) per anzianità di servizio oltre i sei anni: conservazione del posto per mesi dodici e corresponsione della retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per gli altri otto mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e nei limiti del periodo stesso.

Il trattamento di cui sopra cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 18 mesi consecutivi i limiti massimi di conservazione del posto rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati. Se alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda procede al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, egli potrà risolvere il rapporto con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 20.

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

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia o infortunio deve essere computato nella anzianità di servizio.

Art. 17.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui al comma precedenti.

Qualora durante il periodo di conservazione del posto di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni del precedente art. 16, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma del presente articolo deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Art. 18.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi, agli effetti della sola indennità di anzianità (salvo per gli impiegati in prova), si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Agli impiegati richiamati alle armi è dovuta:

a) per i primi due mesi una indennità mensile pari alla retribuzione;

b) successivamente a tale periodo e fino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiego, una indennità mensile pari alla differenza fra i due trattamenti.

La indennità di cui alla lettera a) non può essere concessa, nel periodo di un anno, che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

Terminato il servizio militare l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni alla azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Ciò, salvo diverse disposizioni di legge speciali, più favorevoli all'impiegato.

Art. 19.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno compiuto i cinque anni di servizio:

1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi uno per gli impiegati di terza categoria;

b) per gli impiegati che hanno compiuto i cinque anni di servizio e non più di dieci:

1) mesi tre e giorni quindici per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi due per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di terza categoria;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro e giorni quindici per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi due e giorni quindici per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi due per gli impiegati di terza categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

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

Il periodo di preavviso lavorato vale a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso di corresponsione della indennità sostitutiva esso sarà computato nel calcolo della anzianità utile ai fini della indennità di licenziamento e del pensionamento integrativo di cui all'accordo 26 febbraio 1958.

Il periodo di preavviso non può essere sostitutivo del periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncamento il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

Art. 20.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda salvo i casi previsti dall'art. 24 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937, l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti concordati o accordi stipulati prece-

dentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprende la indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

La liquidazione della indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Tuttavia per gli impiegati tecnici che abbiano prestato la loro opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno, promiscuo e notturno) e che al momento della risoluzione del rapporto prestassero servizio nel turno diurno, si prenderà per base della liquidazione la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo di lavoro prestato dagli stessi in ciascun turno durante gli ultimi cinque anni.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione: l'indennità di contingenza, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione e partecipazioni, queste saranno commisurate sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non ha compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

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

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

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalle indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 22 del presente contratto.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato, la indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado a norma di legge.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte agli impiegati le aliquote sotto indicate dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 20;

1) il 50% ai dimissionari che non abbiano superato, all'atto delle dimissioni, 4 anni di servizio compiuto presso la azienda;

2) il 75% ai dimissionari che, all'atto delle dimissioni abbiano superato i 4 anni ma non gli 8 di servizio compiuti;

3) il 100% ai dimissionari che, all'atto delle dimissioni, abbiano superato gli 8 anni di servizio compiuti; agli impiegati che abbiano compiuto i 55 anni di età ed alle impiegate che abbiano compiuto i 50 anni di età. Compete uguale trattamento ai dimissionari per malattia, infortunio, matrimonio, maternità e per gli incarichi sindacali di cui all'art. 9 della Parte Prima del presente contratto.

Art. 23.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 24.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo avvenga non risolve per se stessa il contratto di impiego e l'impiegato conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, ove non sia stato liquidato dal titolare precedente.

Art. 25.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitigli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali dipende;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di produzione della azienda, non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni, bozze e campionature;

d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) una multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

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

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

PARTE QUARTA**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

1) *Condizioni di miglior favore concesse ad personam.*

Ferma restando la inscindibilità delle disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, restano in vigore le condizioni di miglior favore concesse ad personam.

2) *Condizioni di miglior favore locali.*

In deroga alle pattuizioni sui vari istituti previsti dal presente contratto rimangono riconosciute ed in vigore le condizioni di miglior favore di cui appresso:

PROVINCIA DI BOLOGNA. — Ai lavoratori in servizio alla data del 30 aprile 1947 resta conservato ad personam il diritto a 24 giorni di ferie qualunque

ne sia la anzianità di servizio. Resta del pari mantenuto *ad personam* il diritto a conseguire l'indennità di licenziamento e quella di dimissioni nella misura di diciotto giornate di retribuzione per ogni anno di servizio prestato a far data dal 1° gennaio 1946.

CITTA' DI GENOVA. — *Stabilimento tipografico della Società Editrice « Il Lavoro ».* — A tutti i lavoratori è riconosciuto:

a) il diritto a ventisei giorni di ferie dopo un anno di anzianità nell'azienda;

b) il diritto degli operai a conseguire l'indennità di licenziamento nella misura di quindici giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato fino alla data di entrata in vigore del contratto 26 maggio 1947;

c) il diritto dei lavoratori di percepire nella giornata di Natale, Ferragosto e 1° maggio, una retribuzione doppia rispetto a quella normale anche in mancanza di prestazione, sempreché dette ricorrenze non cadano in domenica, nel qual caso verrà corrisposta soltanto la retribuzione dovuta per la giornata lavorativa normale.

Del pari, nel giorno di Pasqua, sarà corrisposta, quando anche non vi sia prestazione di lavoro, la retribuzione di una giornata lavorativa normale;

d) l'orario degli impiegati amministrativi nella misura ridotta di 40 ore e trenta minuti settimanali.

Stabilimento della Società Editrice « Il Nuovo Cittadino ». — All'operaio in servizio alla data 30 aprile 1947 resta riservato il diritto di liquidare la indennità di anzianità per il periodo precedente al 30 aprile 1947 nella misura di 45 giorni di retribuzione per i primi cinque anni di servizio e di 15 giorni per ogni anno successivo.

Per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1947 si applicheranno le norme del presente contratto.

Stabilimento della Società Az. Edizioni Periodiche « S.A.E.P. ». — All'operaio in servizio alla data del 30 aprile 1947 resta riservato il diritto di liquidare l'indennità di anzianità per il periodo precedente al 30 aprile 1947 nella misura di 45 (quarantacinque) giorni di retribuzione per i primi cinque anni di servizio e di quindici giorni per ogni anno successivo.

Per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1947 si applicheranno le norme del presente contratto.

CITTA' DI TRIESTE

1) *Orario di lavoro.* — L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani è diurno e notturno. È considerato orario diurno quello che si effettua dalle ore 7 alle 20, notturno quello dalle 20 alle 7.

Per il turno notturno potrà essere effettuata una interruzione di mezz'ora per gli operai compositori a mano ed a macchina.

2) *Richiamo per lavoro notturno.* — I richiami per il lavoro notturno verranno pagati con il compenso orario notturno maggiorato dell'80 per cento.

3) *Ore straordinarie.* — Le ore straordinarie fatte dopo l'orario normale di lavoro verranno pagate, la prima col 40 per cento, le successive con l'80 per cento.

4) *Assenze per malattia.* — Verso presentazione del certificato medico di cui all'art. 10, all'operaio saranno rimborsati i giorni di carenza fino ad un massimo di tre.

5) *Indennità di anzianità in caso di licenziamento.* — Per gli operai che, all'atto della liquidazione prestassero servizio in orario diurno e che avessero precedentemente prestato servizio notturno per un periodo di oltre cinque anni consecutivamente ed abbiano una anzianità totale nella azienda superiore ai dieci anni, verrà tenuto conto, ai fini dell'ammontare della retribuzione, presa come base per la liquidazione della media complessiva del servizio prestato in ciascuno dei due turni.

PARTE QUINTA

ACCORDI ECONOMICI E TABELLE SALARIALI E STIPENDI

Art. 1.

I minimi di paga e di stipendio sono quelli indicati nelle tabelle allegate.

Gli operai che normalmente compongono in più lingue avranno diritto ad una maggiorazione del 3%.

Art. 2.

I superminimi individuali e collettivi in atto alla data 31 dicembre 1959 saranno mantenuti in cifra e verranno riportati sui nuovi minimi tabellari.

Art. 3.

La indennità di contingenza è frazionabile ad ora a tutti gli effetti.

La quota oraria verrà determinata per gli operai in rapporto all'orario giornaliero contrattuale di 6 ore o a quello maggiore o minore previsto dall'art. 4 del contratto « Norme operai »; per gli impiegati amministrativi dividendo l'indennità di contingenza mensile per 180; per gli impiegati tecnici dividendo l'indennità di contingenza mensile per 156 o per il maggiore orario normale attualmente in atto in alcune località od aziende.

Art. 4.

Le quote mensili dell'indennità di contingenza sono ragguagliate per gli impiegati a 26 quote giornaliere.

Art. 5.

Per i complementari ed ausiliari non addetti specificatamente ad un reparto, l'orario normale dei quali può oscillare, per il turno diurno e promiscuo, dalle 6 alle 7 ore giornaliero (36-42 settimanali) la paga oraria per le ore prestate dalle 36 alle 42 settimanali sarà ridotta di quanto è necessario per escludere l'importo della quota oraria che si riferisce all'indennità di contingenza conglobata in considerazione del fatto

che anteriormente all'accordo 23 dicembre 1954 per il conglobamento, l'indennità di contingenza veniva corrisposta in un'unica misura giornallera sia che la prestazione fosse di 6 che di 7 ore.

L'indennità di contingenza maturata dopo il 1° agosto 1954 per effetto delle variazioni della scala mobile, sarà corrisposta ai predetti lavoratori in eguale misura, qualunque sia l'orario di lavoro prestato nei limiti suddetti (36-42 settimanali).

Art. 6.

Resta confermata l'abolizione delle mense e degli spacci aziendali a carico o con il contributo dell'azienda. Le spese per la continuazione degli spacci e delle mense, ove esistano e ne fosse convenuta la continuazione, restano a carico dei consumatori.

Qualora per il titolo specifico di indennità sostitutiva della mensa dovessero intervenire provvedimenti di carattere generale che modificassero sostanzialmente la portata di quelli in vigore attualmente nelle varie località, le parti si incontreranno per esaminare l'opportunità di un eventuale adeguamento.

Art. 7.

Lo stipendio dell'impiegato tecnico di seconda categoria che sia capo reparto dovrà essere, ove già non lo sia di fatto, non inferiore al minimo di paga raggugliata a mese dell'operaio di più alta specializzazione del proprio reparto, aumentato del 15%.

Art. 8.

I lavoratori addetti alle agenzie di informazioni per la stampa, quando lavorano di domenica godendo di riposo compensativo, percepiranno una maggiorazione pari al 30% della quota giornaliera di retribuzione (salario o stipendio e contingenza).

NORMA PARTICOLARE

La determinazione del compenso per l'edizione meridiana del lunedì, limitatamente alle aziende editrici e stampatrici di giornali delle città di Bergamo, Brescia, Bolzano, Como, Cremona, Padova, Trento, Udine, Verona, Ferrara, Mantova, Modena, Parma, Pavia, Piacenza, Reggio Emilia, Cagliari, Livorno, Vicenza, Ancona, Catania, Messina, Reggio Calabria e Sassari, sarà concordata, in relazione alle singole situazioni aziendali che saranno denunciate dalle parti interessate, con particolari accordi locali e con l'eventuale intervento delle organizzazioni stipulanti, nello spirito delle dichiarazioni rese dalle organizzazioni stesse nel corso della trattativa per la rinnovazione del presente contratto.

Nelle more sarà mantenuto in vigore il trattamento retributivo in atto.

Le eventuali pattuizioni particolari avranno decorrenza dal 1° gennaio 1960.