

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO

SERVIZI SINDACALI

142/1 199

**LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO  
DEI DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI**

*Contratto collettivo nazionale 23 ottobre 1950  
e successivi accordi*

*Assunzioni obbligatorie - Assicurazioni sociali  
Contributi e trattenute*

X EDIZIONE

*nuovamente accresciuta e aggiornata*

ROMA  
Piazza G. G. Belli, 2  
1957

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE  
COMMERCIALI <sup>(1)</sup>**

L'anno 1950, il giorno 23 del mese di ottobre in Roma

TRA

la *Confederazione Generale Italiana del Commercio* rappresentata dal suo Presidente Amato Festi, con l'intervento dei signori Sen. Edoardo Origlia Vice Presidente Confederale, Vincenzo Aliotta Consigliere Confederale, Comm. Ugo Bassi, Comm. Anselmo Castelnuovo, Dott. Ezio Diotallevi, Sig. Mario Finardi, Sig. Giovanni Galise, Cavalier Augusto Gerardi, Sig. Silvestro Macchitella, Dott. Stanislao Morassutti, Dott. Giuseppe Orlando, Rag. Giovanni Pravatà, Dott. Carlo Romanelli, Sig. Raffaele Sampaolesi, Rag. Salvatore Zappalà, assistiti dai signori Avv. Dante Lojoli, Dott. Manlio Lo Vecchio-Musti e Dott. Mario Lironcurti

E

la *Federazione Italiana Lavoratori Commercio Ausiliari e Turismo (F.I.L.C.A.T.)* rappresentata dal Segretario responsabile Dott. Guglielmo Rizzo e dai Segretari Lari Umberto e Belli Giulio, con l'intervento dei signori: Gastone Palazzi, Renato Giovannacci, Renzo Presi, Gaetano Faggi, Giuseppe Tupputi, Albino Poli, Vincenzo Attanasio, Rino Capitoni, Giovanni Zucchini, assistiti dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone del Sen. Renato Bitossi, dell'On. Fernando Santi e del Dott. Luciano Lama;

e la *Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio e Affini (F.I.S.A.C.)* rappresentata dal Segretario Generale Amleto Mantegazza e dai Segretari Nazionali Pettinelli Giulio, Marcone Pietro, Vesentini Alfonso, Paccagnella Pietro, con la partecipazione dei Signori Annoni Mario, Atzeri Giuseppe, Baglio Attilio, Bastogi Carla, Ceglie Franco, Fiz Arrigo, Maceri Dino, Pan-

(1) Le note ai contratti e le Appendici sono redatte a cura dei Servizi Sindacali della Confederazione Generale Italiana del Commercio.

ciroli Luisa, Pannocchia Nicola, Ronci Aldo, Tesone Attilio, assistiti dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale Sindacale On. Luigi Morelli, assistito dal Sig. Bertini Benvenuto e Ing. Bruno Salvatore

## SI E' STIPULATO

il presente contratto collettivo di lavoro che ha efficacia per tutto il territorio nazionale e che disciplina in maniera unitaria, per tutti i settori merceologici cui esso si applica, il rapporto di lavoro tra le aziende commerciali in genere ed il loro personale di ambo i sessi.

Il presente contratto nazionale — che durante il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo inscindibile — sostituisce, alla data della sua entrata in vigore e per la materia da esso disciplinata, tutte le norme di precedenti contratti collettivi, di accordi speciali o di usi e consuetudini, fatte salve le condizioni di miglior favore, che dovranno essere mantenute (1).

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

### TITOLO I

#### SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 1 — Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da tutte le categorie di aziende commerciali già comprese nella sfera di applicazione dei seguenti preesistenti contratti collettivi nazionali, ai quali esso si sostituisce ad ogni effetto e che, pertanto, devono considerarsi decaduti:

##### a) Alimentazione

C.C.N.L. per il personale non impiegatizio dipendente dai negozi di macelleria, norcineria, tripperia, rivendite di pollame e selvaggina, spacci di carne fresca e congelata del 19 aprile 1929;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio di prodotti dell'alimentazione generale (alimentari misti) del 9 maggio 1936;

(1) Art. 2077 Codice Civile: « I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro ».

Art. 2078 Codice Civile: « In mancanza di disposizioni di legge e di contratto collettivo si applicano gli usi. Tuttavia gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge. Gli usi non prevalgono sui contratti individuali di lavoro ».

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali del 15 novembre 1937;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli, agrumari e loro derivati del 21 giugno 1938;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali e foraggi del 1° marzo 1939;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende commerciali all'ingrosso di prodotti caseari del 1° settembre 1939;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende commerciali all'ingrosso di bestiame e carni macellate dell'8 settembre 1939;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio di prodotti della pesca del 23 marzo 1940;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende commerciali all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini del 23 marzo 1940;

C.C.N.L. per i dipendenti delle rivendite di pane e paste alimentari del 1° settembre 1942;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati del 20 gennaio 1943;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio al dettaglio di prodotti ortofrutticoli del 25 gennaio 1943;

b) *Fiori, piante e prodotti erboristici*

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio al dettaglio di fiori e piante ornamentali del 10 settembre 1939;

C.C.N.L. per i dipendenti da esercenti il commercio di piante aromatiche e di prodotti erboristici del 9 gennaio 1943;

c) *Merci d'uso e prodotti industriali*

C.C.N.L. per il personale delle aziende commerciali di merci d'uso e prodotti industriali del 10 settembre 1939;

d) *Auxiliari del commercio e commercio con l'estero*

C.C.N.L. per il personale delle aziende ausiliarie del commercio e delle case per il commercio d'oltremare del 27 settembre 1939;

e) *Viaggi e Turismo*

C.C.N.L. per i dipendenti degli Uffici di Viaggi e Turismo del 14 giugno 1938.

Si intendono altresì decaduti i contratti e gli accordi nazionali integrativi o modificativi dei contratti sopra elencati nonché tutti gli altri contratti col-

lettrivi di lavoro riferentisi alle medesime categorie e non espressamente citati nel presente articolo, stipulati dalle disciolte organizzazioni sindacali.

ART. 2 — I lavoratori appartenenti alle seguenti categorie, pur essendo il loro rapporto di lavoro disciplinato da contratti collettivi citati nell'articolo precedente, restano esclusi alla sfera di applicazione del presente contratto:

a) dipendenti da aziende commerciali all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali (1);

b) dipendenti da aziende installatrici di impianti elettrici, idraulici e di riscaldamento;

c) lavoratori stagionali dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli e agrumari (2).

Si intendono altresì esplicitamente escluse tutte le altre categorie il cui rapporto di lavoro non era precedentemente disciplinato dai contratti collettivi di cui all'art. 1.

Resta tuttavia incluso nella sfera di applicazione del presente contratto il personale impiegatizio dipendente dai negozi di macelleria, norcineria, tripperia e affini.

## TITOLO II

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (3)

ART. 3. — Il personale di cui al presente contratto si divide in due gruppi:

a) personale con mansioni impiegatizie;

b) personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale con mansioni impiegatizie è distinto nelle categorie A, B, C, ognuna delle quali comprende le qualifiche specificate rispettivamente negli articoli 4, 5, 6.

Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto nelle categorie D, E, ognuna delle quali comprende le qualifiche specificate rispettivamente negli articoli 8 e 9.

La classifica del personale di cui al presente contratto non si applica ai dipendenti delle Agenzie e Uffici di Viaggi, Turismo e Navigazione (4).

## Capo I

### PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

ART. 4. — *Cat. A* - Appartiene alla categoria A tutto il personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1130 (5).

(1) Per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali è stato stipulato apposito contratto in data 17 luglio 1951, modificato con accordo 14 ottobre 1954.

(2) Per questi lavoratori è stato stipulato apposito contratto nazionale in data 21 aprile 1954.

(3) Le qualifiche del personale sono state riunite in raggruppamenti con l'accordo 5 dicembre 1955 (v. pag. 43).

(4) La classifica del personale delle Agenzie viaggi e turismo è contenuta nel Contratto Nazionale integrativo di categoria del 16 luglio 1951, compreso nel presente fascicolo.

(5) Direttori tecnici ed amministrativi, altri Capi-ufficio o servizio con funzioni analoghe, institori e in generale impiegati muniti di procura.



Appartiene inoltre a tale categoria il personale di concetto che esplica funzioni di particolare importanza alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di chi lo sostituisce nella direzione dell'azienda, e che qui di seguito tassativamente si elenca:

- a) Capo di servizio tecnico o amministrativo;
- b) Gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno *un anno* di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno *dieci* lavoratori alle proprie dipendenze;
- c) Capo dell'Ufficio vendite o acquisti;
- d) Capo di Ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

Sono esclusi dalla cat. *A*, pur avendo i requisiti di cui alla lettera *b*) del presente articolo i gestori o gerenti di negozi o filiali di aziende ortofrutticole e di tutte le altre aziende che esercitano attività a carattere stagionale, per le quali la filiale o il negozio non abbia il carattere di stabilità e di permanenza normali che hanno le aziende commerciali cui il presente contratto si riferisce.

ART. 5. — *Categ. B* - Appartiene alla categoria *B* tutto il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali:

- 1) Capo Ufficio;
- 2) Ispettore;
- 3) Gerente o gestore di negozio, di filiale e di spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera *b*) dell'articolo precedente;
- 4) Capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;
- 5) Capo contabile;
- 6) Cassiere principale che sovrintenda almeno a tre casse;
- 7) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;
- 8) Corrispondente con mansioni di concetto;
- 9) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 10) Interprete;
- 11) Stenodattilografo in lingue estere;
- 12) Disegnatore tecnico;
- 13) Progettista;
- 14) Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di **bozzetti** a colori e in bianco e nero); creatore e redattore di testi pubblicitari;
- 15) Vetrinista;
- 16) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;
- 17) Agente acquirente nelle aziende di legname;
- 18) Agente **esterno** consegnatario alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico la spedizione delle merci in aziende di **combustibili solidi** o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di **concetto**;

19) Determinatore di costi nelle **aziende commerciali** che svolgono un ciclo produttivo;

20) Estimatore nelle aziende **commerciali** di oggetti di arte e di antichità;

21) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale;

22) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

23) Propagandista scientifico;

24) **Chimico** di laboratorio;

25) Capitano di rimorchiatore;

26) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa;

27) Commesso stimatore di gioielleria;

28) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264;

Ottico patentato in sessioni sanatoriali **provinciali** a norma degli articoli 30, 31 e 32 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1394, con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

29) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

30) Commesso di libreria moderna che abbia la **responsabilità tecnica** per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla **corrispondenza** inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della **bibliografia**;

31) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

ART. 6. — *Categ. C* - Appartiene alla categoria C tutto il personale che svolge mansioni d'ordine:

1) Contabile d'ordine;

2) Aiuto contabile;

3) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;

4) Fatturista;

5) Squarcista;

6) Cassiere comune;

7) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

8) Commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni);

9) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

10) Stenodattilografo;

11) Dattilografo;

12) Scritturale;

13) Archivista; **protocollista**;

14) Schedarista;

- 15) Addetto agli indirizzi;
- 16) Commesso di vendita;
- 17) Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande;
- 18) Aiuto commesso (secondo la definizione di cui al successivo articolo 7);
- 19) Commesso di magazzino; preparatore di commissioni (escluso il personale di azienda all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla loro consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegate);
- 20) Commesso di biblioteca circolante;
- 21) Impiegato addetto al controllo delle vendite;
- 22) Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione e vendita, anche se svolge mansioni di sorveglianza;
- 23) Aiuto vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie);
- 24) Campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 25) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.;
- 26) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;
- 27) Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'Ufficio spedizione delle Agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;
- 28) Addetto al riscontro e controllo nelle Agenzie giornalistiche;
- 29) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle Agenzie giornalistiche;
- 30) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- 31) Aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegate;
- 32) Impiegato addetto alle spedizioni;
- 33) Addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga normalmente mansioni impiegate;
- 34) Addetto al centralino telefonico;
- 35) Pratico di laboratorio chimico;
- 36) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione.

**Art. 7.** — E' aiuto commesso il lavoratore che coadiuva in tutte le mansioni il commesso di negozio o il datore di lavoro quando questi attenda direttamente alla vendita.

L'aiuto commesso può compiere le funzioni di vendita.

In ogni negozio non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro — o in sua vece



un suo familiare — quando adempia normalmente alle mansioni proprie del commesso.

La suddetta proporzione numerica non sostituisce quella diversa stabilita dai contratti provinciali in vigore, i quali tuttavia possono essere modificati per accordo delle rispettive associazioni sindacali.

I minimi di retribuzione degli aiuti commessi saranno determinati nei contratti integrativi provinciali, tenendo conto della relativa anzianità di qualifica.

## Capo II

### PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

ART. 8. — *Categ. D.* - Appartiene alla categoria *D* il seguente personale:

Primo gruppo - *Personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita nei negozi e spacci di generi alimentari:*

- 1) aiuto commesso delle aziende di vendita di prodotti della alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui);
- 2) banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca o congelata, rivendite di pollami e selvaggina e affini;
- 3) aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca o congelata, rivendite di pollami e selvaggina e affini;
- 4) aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta;
- 5) aiuto commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca;
- 6) banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
- 7) aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
- 8) aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta.

Secondo gruppo - *Personale subalterno e ausiliario:*

- 1) Usciere;
- 2) Fattorino;
- 3) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);
- 4) Custode;
- 5) Guardiano di deposito;
- 6) Guardiano notturno;
- 7) Imballatore;
- 8) Impaccatore;
- 9) Avvolgitore;
- 10) Fascettatrice e tagliatrice di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste;
- 11) Portiere;
- 12) Personale di fatica e addetti alla pulizia;
- 13) Autista;

- 14) Conducente di autotreno;
- 15) Conducente di motofurgoncino;
- 76) Conducente di veicoli a trazione animale;
- 17) Ascensorista;
- 18) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

ART. 9. — *Categ. E* - Appartiene alla categoria *E* il personale operaio:

- a) Operai specializzati;
- b) Operai qualificati;
- c) Operai comuni.

### TITOLO III

#### ASSUNZIONE

ART. 10. — L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro (1).

ART. 11. — L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, nel quale dovranno essere chiaramente indicate:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova (2);
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) la retribuzione.

ART. 12. — Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- b) certificato di studio;
- c) certificato di servizio prestato eventualmente presso altre aziende;
- d) libretto di lavoro (3);
- e) tessere delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento (4).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

(1) V. Appendice n. 2.

(2) In mancanza di atto scritto il periodo di prova s'intende non pattuito (art. 2096 Codice Civile).

(3) Legge 10 gennaio 1935, n. 112 (Gazz. Uff. n. 54 del 5 marzo 1935). Sono eccettuati: la moglie, i parenti e gli affini conviventi a carico, non oltre il terzo grado; il personale con funzioni direttive; i lavoratori esclusivamente a compartecipazione. Il libretto di lavoro è rilasciato dal comune a richiesta dell'interessato; agli stranieri è rilasciato dall'Ispettorato del Lavoro a richiesta del datore di lavoro. — Durante il periodo di occupazione il libretto resta depositato presso il datore di lavoro.

(4) V. anche l'art. 2 del C. N. integrativo per i dipendenti da Agenzie viaggi e turismo del 16 luglio 1951.

TITOLO IV  
PERIODO DI PROVA

ART. 13. — La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria *A*: mesi sei;

Categorie *B* e *C*: mesi due;

Categoria *D*: mesi uno;

Categoria *E*: giorni quindici.

Agli apprendisti si applicano le norme speciali di cui al successivo art. 25.

ART. 14. — Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

ART. 15. — Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso né altre indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio (1).

TITOLO V  
APPRENDISTATO

ART. 16. — L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche e mansioni impiegatizie comprese nella categoria *C*, nonché a tutte le qualifiche e mansioni non impiegatizie comprese nelle categorie *D* e *E* del presente contratto, con esclusione di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico, e di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione.

ART. 17. — Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende che abbiano solo uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

(1) Codice civile, art. 2096.

ART. 18. — L'apprendistato è consentito nei seguenti limiti di età:

- a) per il personale maschile, fra i 14 e i 21 anni compiuti;
- b) per il personale femminile, fra i 15 e i 20 anni compiuti.

Deroghe a tali limiti di età potranno essere autorizzate, di comune accordo, dalle rispettive associazioni sindacali.

Tuttavia, se l'apprendista abbia compiuto il ventunesimo anno di età, la durata massima dell'apprendistato non potrà superare il periodo di un anno (1).

ART. 19. — La durata massima dell'apprendistato è stabilita in anni *tre* per tutti coloro che inizieranno il periodo di apprendistato prima di avere compiuto il sedicesimo anno di età, e in anni *due* per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato dopo aver compiuto il sedicesimo anno d'età.

In entrambi i casi, trascorso tale periodo, l'apprendista, indipendentemente dall'età raggiunta e dalle mansioni effettivamente disimpegnate, sarà assegnato ad una delle qualifiche per le quali l'apprendistato è ammesso.

ART. 20. — Il periodo di apprendistato effettuato presso altra azienda sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a tre anni (2).

ART. 21. — Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'apprendistato è consentito solo fra i 18 e i 21 anni di età.

ART. 22. — Nelle aziende commerciali di lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie e stracci, la durata massima dell'apprendistato per le categorie *D* ed *E* non potrà superare:

- a) i nove mesi se l'apprendista non abbia compiuto il diciottesimo anno di età;
- b) i sei mesi se l'apprendista abbia compiuto il diciottesimo anno di età.

ART. 23. — L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata secondo le norme di legge, e dovrà essere, in ogni caso, comunicata all'Ufficio di collocamento competente (3).

All'Ufficio di collocamento dovrà essere comunicato anche il passaggio a mansioni qualificate e dovrà essere inviata, a cura del datore di lavoro, copia dei relativi certificati da lui rilasciati.

(1) La legge 19 gennaio 1955, n. 25, fissa come età massima di assunzione i 20 anni.

(2) L'art. 8 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, riduce il periodo a *un anno*.

(3) I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere gli apprendisti per il tramite dell'Ufficio di collocamento (art. 3 legge 19 gennaio 1955, n. 25). È ammessa la richiesta *nomiativa* per le aziende con un numero di dipendenti non superiori a *dieci* e, nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiori a dieci.

ART. 24. — Il datore di lavoro ha l'obbligo di curare e di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista, in modo che questi abbia la possibilità di un rapido addestramento.

L'apprendista non deve svolgere servizi diversi da quelli attinenti alle mansioni per cui è stato assunto, nè può essere sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche.

ART. 25. — La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 75 giorni, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna (1).

ART. 26. — L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione dell'indennità di licenziamento, che viene stabilita come segue:

a) in caso di rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo di apprendistato, l'indennità è dovuta in misura del 50% della normale se lo apprendista non abbia superato il sedicesimo anno di età, ed in misura pari alla normale qualora abbia superato il sedicesimo anno di età;

b) nel caso che l'apprendista, superato il prescritto periodo di apprendistato, rimanga nell'azienda come lavoratore qualificato e successivamente abbia a verificarsi la rescissione del rapporto di lavoro, la liquidazione della indennità sarà calcolata nella misura del 50% della normale per il periodo di apprendistato compiuto al di sotto dei diciotto anni, ed in misura pari alla normale per il periodo di apprendistato compiuto oltre il diciottesimo anno di età.

ART. 27. — Le retribuzioni per gli apprendisti saranno fissate nei contratti integrativi provinciali in base a criteri di anzianità di **apprendistato**.

Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti, il lavoratore che non abbia raggiunto il ventesimo anno di età, ma abbia superato il diciottesimo, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90% del **minimo** contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Nel caso in cui egli abbia un'età inferiore ai diciotto anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

ART. 28. — Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia (2).

(1) La legge 25 gennaio 1955, n. 25, limita il periodo di prova a *due mesi*.

(2) Legge 25 gennaio 1955, n. 25. — *Orario di lavoro* (art. 10): ore 8 giornaliere e 44 settimanali. È vietato il lavoro fra le 22 e le 6. — *Ferie* (art. 11): giorni 30 per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni e giorni 20 per quelli che hanno superato i 16 anni d'età.



## TITOLO VI

## ORARIO DI LAVORO

ART. 29. — La durata normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 settimanali di lavoro effettivo, giusta le **disposizioni** legislative vigenti in materia (1).

ART. 30. — Il personale che alla data dell'entrata in vigore del presente articolo fruiva della libertà di servizio nel pomeriggio del sabato, senza facoltà, da parte del datore di lavoro, di recupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuato di sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

ART. 31. — Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore — in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione — per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dal datore di lavoro.

ART. 32. — E' demandato ai contratti integrativi provinciali di stabilire la durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro, che non dovrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi fra le relative organizzazioni sindacali provinciali.

ART. 33. — Fermi i limiti di durata massima e le **disposizioni del presente contratto** in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro, tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, secondo le esigenze dell'azienda (2).

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale **interessato**.

ART. 34. — Il personale preposto alla direzione tecnica o **amministrativa** dell'azienda, o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'anda-

(1) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84) e R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228). La norma non si applica al personale direttivo. L'orario di lavoro degli *apprendisti* è di 8 ore giornaliere e 44 settimanali (art. 10 legge 19 gennaio 1955, n. 25). « Mentre, secondo il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, è ammissibile l'ipotesi che l'orario di lavoro settimanale di non più di 48 ore sia distribuito in modo che in qualche giorno della settimana l'orario giornaliero superi le 8 ore, nella Legge sull'apprendistato l'orario settimanale non può superare le 44 ore e quello giornaliero non può superare le 8 ». (Circolare 153-bis, n. 16202, III C. 4, del 28 aprile 1955 del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale).

(2) L'orario di lavoro dev'essere trasmesso all'Ispettorato del Lavoro (art. 12 R.D. 10 settembre 1923, n. 1955).

mento dei servizi — e cioè i Gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i Capi Ufficio ed i Capi reparto che non partecipano alla vendita o al lavoro manuale — è tenuto a prestare servizio anche **dopo** l'orario normale di lavoro senza speciale compenso e per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati.

ART. 35. — La durata normale di lavoro per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o di **custodia** di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e **successive** modificazioni, verrà **stabilita** nei contratti **integrativi provinciali (1)**.

Tale durata potrà essere graduata a seconda delle **mansioni** svolte dai lavoratori interessati (2).

## TITOLO VII LAVORO STRAORDINARIO

ART. 36. — Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è in facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Qualora tali prestazioni dovessero avere carattere continuativo per un periodo di almeno tre mesi, o superare i limiti previsti dalla legge, la ditta dovrà essere **autorizzata** a **norma** di legge e dovrà darne comunicazione alle organizzazioni sindacali interessate.

ART. 37. — Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 30% (3).

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 50%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — **intendendosi per tali** quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la **paga base oraria** maggiorata del 75%.

In tutti i casi sopra previsti, verrà inoltre corrisposta al lavoratore una aliquota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza per ogni ora di lavoro straordinaria prestata.

(1) Personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia: custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, pesatori, magazzinieri, addetti a trasporti di persone e merci, addetti ai lavori di carico e scarico, sorveglianti, addetti ai centralini telefonici, commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti, addetti agli essiccatoi, agli impianti frigoriferi e da riscaldamento, addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, interpreti alle dipendenze di agenzie di viaggi e turismo.

(2) L'orario di lavoro non può comunque superare le ore 10 giornaliere per i fanciulli (fino a 15 anni) e le ore 11 giornaliere per le donne che hanno compiuto i 15 anni; inoltre l'orario di lavoro delle donne e dei fanciulli di qualsiasi età non può durare senza interruzione più di 6 ore. (Legge 6 aprile 1934, n. 653, art. 17).

(3) Le misure contenute in questo articolo sono state modificate con l'accordo 5 dicembre 1955 (v. pag. 40).

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla paga oraria percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

ART. 38. — Per la determinazione della paga oraria il mese sarà considerato:

- a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o di 48 ore settimanali;
- b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato senza facoltà di recupero da parte del datore di lavoro;
- c) di un numero di ore proporzionale alla normale durata del lavoro fissata nei contratti integrativi, per il personale a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (1).

ART. 39. — Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura della ditta, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali provinciali, presso la sede della locale Associazione dei Commercianti.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

## TITOLO VIII

### RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

ART. 40. — Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento (2).

(1) 234 per 9 ore, 260 per 10 ore.

(2) Codice civile, art. 2109. Legge 22 febbraio 1934, n. 370 (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65). Al personale che presta la propria opera alle dipendenze altrui spetta ogni settimana un riposo di almeno 24 ore consecutive, da una mezzanotte all'altra, ovvero dall'ora stabilita nei contratti collettivi di lavoro, da concedersi la domenica. Il riposo settimanale può cadere in giorno diverso dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale risponda ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità (art. 1).

(Art. 4) « Qualora per le attività soggette alla presente legge siano previste eccezioni all'obbligo del riposo di 24 ore consecutive ogni settimana, alle donne di qualsiasi età ed ai minori degli anni 14 deve essere tuttavia dato, ogni settimana, un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore ».

(Art. 7) « Per le aziende esercenti la vendita al minuto ed in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico, il Prefetto, intesi il sindaco e le organizzazioni sindacali interessate:

a) può ordinare, nei casi in cui la legge prevede il riposo settimanale per turno ed ove non ne derivi pregiudizio all'interesse del pubblico, che il riposo del personale, anziché per turno, sia dato in uno stesso giorno, ovvero si inizi nel pomeriggio della domenica;

b) può temporaneamente autorizzare, per ragioni transitorie che creino un movimento di traffico di eccezionale intensità, che al riposo domenicale o al riposo che si inizia nel pomeriggio della domenica sia sostituito il riposo settimanale per turno di 24 ore consecutive;

Art. 41. — Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il giorno dell'Epifania;
- 3) il 19 marzo - festa di S. Giuseppe;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il giorno dell'ascensione;
- 6) il giorno del Corpus Domini;
- 7) 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo;
- 8) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 9) 1° novembre - Ognissanti;
- 10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 11) 25 dicembre - Natale;
- 12) la solennità del Patrono del luogo;
- 13) 26 dicembre - S. Stefano.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei suddetti giorni festivi, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con modalità previste dagli articoli 37 e 38 del presente contratto.

c) può autorizzare, ove trattasi di zone il cui commercio tragga sviluppo dalla affluenza in domenica della popolazione rurale o dalla abitudine di questa di fare acquisti in detto giorno, che il riposo si inizi nel pomeriggio della domenica.

I provvedimenti previsti dal presente articolo debbono specificare le zone ed i rami di attività cui sono applicabili.

Quando nei casi previsti dalle lettere a) e c) il riposo si inizi nel pomeriggio della domenica, tanto la durata del lavoro nelle ore antimeridiane di tale giorno che il riposo saranno regolati dal contratto collettivo di lavoro o, in mancanza di questo, dal Pretetto, sentite le organizzazioni interessate.

In mancanza di detto contratto è dovuto al personale il riposo non inferiore a 12 ore consecutive nel pomeriggio della domenica ed un riposo compensativo, pure esso non inferiore a 12 ore consecutive, nella settimana successiva ».

(Art. 16) « Può essere compiuto in domenica il lavoro:

a) di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti in quanto dette operazioni non possano compiersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) di vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) di compilazione dell'inventario del bilancio annuale.

Al personale occupato per tutta o parte della domenica nei lavori previsti dal presente articolo, oltre al riposo per il periodo residuo della domenica, è dovuto un riposo compensativo di durata uguale alle ore di lavoro eseguite in detto giorno ed in ogni caso non inferiore a 12 ore consecutive ».

(Art. 20) « Nelle ore e nelle zone in cui il riposo deve essere dato contemporaneamente al personale addetto a determinate attività, le aziende, nelle quali queste attività si svolgono, debbono rimanere chiuse al pubblico, anche nel caso che sia ammesso in esse l'impiego di prestatori di opera per eseguire lavori che non importino rapporti col pubblico.

Qualora in un'azienda siano esercitati vari rami di attività che, a norma del precedente comma, importino regimi diversi rispetto all'obbligo della chiusura, deve essere sospeso nelle ore sopraindicate l'esercizio al pubblico del ramo di attività per il quale l'azienda dovrebbe restare chiusa.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche nelle aziende nelle quali non sia occupato personale soggetto alla presente legge ».

ART. 42. — Per le festività nazionali e per il relativo trattamento, il presente contratto fa riferimento altresì alle disposizioni di legge (1).

ART. 43. — Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 50% sulla paga base, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo (2).

ART. 44. — Le disposizioni del presente contratto in materia di lavoro festivo non si applicano al personale delle Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione (3).

#### TITOLO IX FERIE (4)

ART. 45. — Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie, fissato nella misura seguente (5):

a) *personale con mansioni impiegate*:

— dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio:	giorni 12
— dopo il compimento di due anni di servizio e fino a sei anni compiuti:	giorni 16
— dopo il compimento di sei anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:	giorni 20
— Dopo il compimento di 10 anni di servizio e fino a 20 anni compiuti:	giorni 25
— dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi:	giorni 30

b) *personale con mansioni non impiegate* (6).

— dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio e fino al 10° anno compiuto:	giorni 12
— dal decimo anno di servizio compiuto e fino al 20° anno di servizio compiuto:	giorni 15
— dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi:	giorni 18

ART. 46. — Durante il periodo di ferie decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse normalmente corrisposte (7).

(1) Legge 27 maggio 1949, n. 260 (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124). Legge 31 marzo 1954, n. 90 (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92). Le festività nazionali sono: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.

(2) Modificato con l'accordo 5 dicembre 1955 (v. pag. 40).

(3) V. Part. 3 del C.N. integr. per i dipendenti da Agenzie viaggi e turismo del 16 luglio 1951 (pag. 60).

(4) Costituzione, art. 36; Codice civile, art. 2109. Indipendentemente dal normale periodo di ferie, i datori di lavoro sono tenuti a concedere ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per l'elezione della Camera dei Deputati *tre giorni* di ferie retribuite (art. 49 Legge 16 marzo 1956 n. 493 in Gazz. Uff. n. 143 del 12 giugno 1956 e art. 119 T.U. Leggi recanti norme per la elezione della Camera dei Deputati appr. con D.P.R. 30 marzo 1957 n. 361 in Gazzetta Ufficiale 3 giugno 1957 numero 139 suppl.). Le persone che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali sono il Presidente, gli scrutatori, il segretario e i rappresentanti di lista (lettera Ministero del Lavoro n. 9695/109-G dell'11 gennaio 1957 diretta alla Confederazione Generale Italiana del Commercio).

(5) Per gli *apprendisti*: giorni 30 se di età non superiore a 16 anni, giorni 20 per gli altri (art. 1 legge 9 gennaio 1955, n. 25).

(6) Modificato con accordo 1° aprile 1953 (art. 4): fino al 7° anno, giorni 12; dal 7° al 15° anni, giorni 15; dal 15° in poi 18.

(7) Compresi gli assegni familiari e il carovane.



Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione competerà, durante il periodo di ferie, una quota delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto in ragione del numero di essi.

Nelle aziende con un solo dipendente, a questi spetterà, durante il periodo di ferie, la media delle provvigioni che dovrà rimanere a carico del datore di lavoro.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, la quota provvigione del sostituto va a carico del datore del lavoro e a beneficio dell'assente.

Il decorso delle ferie resta interrotto per il caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopravvenga una malattia denunciata e riconosciuta.

ART. 47. — Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, è in facoltà del datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, ad eccezione degli Uffici e Agenzie di viaggi, turismo e navigazione che possono fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi (1).

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nè di domenica nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica od a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16 del mese.

ART. 48. — In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il primo anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, è originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, il lavoratore non avrà alcun diritto al godimento delle ferie stesse.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento (2).

ART. 49. — Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto, altresì, al rimborso delle spese vive sostenute sia per l'anticipato ritorno, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

ART. 50. — Le ferie sono irrinunciabili (3).

ART. 51. — Per le ferie verrà istituito presso le aziende un apposito registro con le stesse garanzie e modalità di quello prescritto per il lavoro straordinario.

(1) Modificato con accordo 1° aprile 1953 (art. 5): il periodo minimo di giorni 12 non può essere frazionato.

(2) Codice civile, art. 2109.

(3) Costituzione, art. 36: « Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunciarvi ».

## TITOLO X ASSENZE E CONGEDI

ART. 52. — Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la ditta entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate danno luogo alla applicazione delle sanzioni disciplinari, stabilite nel successivo art. 106, paragrafi 1, 2 e 3.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre le 24 ore e fino a 6 giorni, il lavoratore sarà passibile delle ulteriori sanzioni di cui all'art. 106, paragrafo 4.

Nel caso che l'assenza arbitraria superi i sei giorni o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenze arbitrarie, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire nè la indennità di licenziamento nè quella di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

ART. 53. — In casi speciali e giustificati, la ditta potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

ART. 54. — Il lavoratore potrà richiedere, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario non eccedente la durata di giorni quindici (1).

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario della durata richiesta, entro il limite massimo di giorni quindici, nell'epoca scelta dal lavoratore. In ogni caso, se richiesto, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

## TITOLO XI CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

ART. 55. — La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo militare di leva, con diritto alla conservazione del posto (2).

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in

(1) R.D.L. 24 giugno 1937, n. 1334 (per gli impiegati); C.C.N.L. 10 dicembre 1937 (B.U.M.C. 31 dicembre 1937, 168, 1281) per i lavoratori che non rivestono qualifica impiegatizia.

(2) Contravvenzioni: da L. 10.000 a L. 80.000. Vigilanza: Ispettorato del Lavoro (art. 6 legge 3 maggio 1955 n. 370). — Il D.L.C.P.S. 13 settembre 1946 n. 303 è stato convertito in legge con Legge 5 gennaio 1953 n. 35 (in Gazz. Uff. n. 31 del 7 febbraio 1953).

licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

ART. 56. — In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, come previsto nell'articolo precedente, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio (1).

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (2); al personale con mansioni non impiegate saranno invece corrisposti i seguenti assegni:

- a) per il primo mese, l'intera retribuzione;
- b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

## TITOLO XII

### MISSIONI E TRASFERIMENTI

ART. 57. — La ditta ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale — fatta esclusione per i viaggiatori di commercio e per il personale avente convenzioni speciali — compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, fatte in esecuzione del mandato e nell'interesse della ditta;
- 4) una diaria che verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali in misura non inferiore al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

ART. 58. — Qualora la missione dovesse durare più di un mese, la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi tra le relative organizzazioni provinciali. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

ART. 59. — Per brevissime trasferte in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

(1) Legge 3 maggio 1955, n. 370 (Gazz. Uff. n. 112 del 16 maggio 1955). Detta legge stabilisce l'obbligo di presentazione in servizio entro 5 giorni in caso di richiamo non superiore a un mese, entro 8 giorni per i richiami da uno a sei mesi, entro 15 giorni se il richiamo è superiore a sei mesi. Trascorsi detti termini, il lavoratore è considerato dimissionario. Il lavoratore richiamato dal richiamo alle armi (anche se *trattenuto*) non può essere licenziato entro i primi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione. **Contravvenzioni:** da L. 10.000 a L. 80.000 Vigilanza: Ispettorato del Lavoro.

(2) L'intera retribuzione per i primi due mesi, e per il restante periodo la differenza tra il trattamento militare e quello civile.

ART. 60. — I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

a) *a chi non sia capo famiglia:*

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso della eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea;

b) *a chi sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:*

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo la via più breve, per sé e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

ART. 61. — Le diarie di cui all'articolo precedente saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento importa anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

ART. 62. — Il lavoratore che non accetti il trasferimento di residenza potrà essere soggetto al licenziamento conservando, però, il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, salvo che l'eventualità del trasferimento sia stata prevista all'atto dell'assunzione, nel quale caso egli sarà considerato dimissionario.

ART. 63. — In caso di licenziamento, il personale trasferito, avrà diritto al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purchè tale ritorno avvenga entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di *forza* maggiore.

### TITOLO XIII

#### MALATTIE

ART. 64. — In caso di malattia, il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia al proprio datore di lavoro non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza per malattia, salvo il caso di giustificato impedimento. Trascorso il termine predetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 52 del presente contratto.

A richiesta della ditta il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico e a sottoporsi ad eventuali visite di controllo.

ART. 65. — Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli articoli 89 e 91 del presente contratto.

Il periodo di malattia che precede immediatamente il licenziamento è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento (1).

ART. 66. — Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale Assicurazioni Malattie, siccome previsto dal D.L. 31 ottobre 1947, n. 1304 al quale si fa riferimento;

b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione globale percepita, da corrispondersi dall'Istituto stesso, sempre a norma del D. L. sopra citato;

c) ad un'integrazione dell'indennità di cui alla lettera precedente fino ad un limite massimo di L. 25.000 ragguagliate a mese, da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico (2).

Il datore di lavoro ha pertanto l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti all'Istituto suddetto, il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato alle lettere a) e b) del presente articolo. Tali prestazioni, nella misura che sarebbero dovute dall'Istituto, gravano integralmente sul datore di lavoro ove questi non abbia ottemperato all'obbligo della iscrizione o sia moroso nei riguardi dell'Istituto.

Restano ferme le particolari condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente (3).

(1) Per la conservazione del posto ai dipendenti affetti da tubercolosi ricoverati in istituti sanitari e case di cura vigono le seguenti norme (art. 10 legge 28 febbraio 1953 n. 86): la conservazione del posto spetta fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa di malattia tubercolare e non comporta riconoscimento di anzianità; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa; l'obbligo cessa comunque in caso di dichiarata inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito alla inidoneità fisica, decide il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari, indicati dalle parti interessate.

(2) Modificato con accordo 1° aprile 1953 (art. 6), che ha elevato il massimale a L. 30.000. — Esempio di integrazione (in cifre tonde): retribuzione globale L. 50.000; l'I.N.A.M. corrisponde L. 25.000, la ditta deve corrispondere L. 5.000. — Retribuzione globale L. 60.000: l'I.N.A.M. corrisponde L. 30.000, la ditta nulla. — L'indennità a carico del datore di lavoro è integrativa dell'indennità I.N.A.M., e pertanto l'obbligo della corresponsione viene a cessare quando l'Istituto sospende il pagamento dell'indennità (malattie croniche). E' inoltre da tener presente che l'integrazione non è dovuta se il lavoratore è assistito da un istituto diverso dall'I.N.A.M. (I.N.P.S. per la tubercolosi, I.N.A.I.L. per gli infortuni). L'integrazione non è dovuta neanche agli apprendisti, che in base alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, beneficiano della sola assistenza sanitaria.

(3) R.D.L. 29 novembre 1925 (Gazz. Uff. 12 dicembre 1925, n. 288): giorni 5 di carenza (anzichè tre), indennità per 182 giorni (26 settimane) anzichè 180.



ART. 67. — Le prestazioni sanitarie di cui alla lettera *a*) del precedente articolo saranno estese anche ai familiari a carico del lavoratore, secondo le modalità previste dal citato D.L. 31 ottobre 1947, n. 1304, e le disposizioni emanate dall'Istituto.

ART. 68. — Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), la retribuzione è a completo carico del datore di lavoro, nella misura della intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

ART. 69. — Il lavoratore dichiarato dall'Istituto Malattie in grado di riprendere servizio, dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio di un collegio medico.

ART. 70. — Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, qualora, su richiesta del lavoratore ancora malato, il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dall'art. 65 e soprasseda dal suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dal datore di lavoro ad alcun titolo durante tale periodo di attesa.

Il periodo stesso è però considerato utile ai fini della anzianità di servizio, in caso di presecuzione del rapporto.

#### TITOLO XIV GRAVIDANZA E PUERPERIO (1)

ART. 71. — Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia, durante lo stato di gravidanza e di puerperio la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi a partire da un mese prima del parto e fino a due mesi dopo.

ART. 72. — Durante lo stesso periodo la lavoratrice avrà diritto — oltre alle prestazioni sanitarie ed a quanto altro erogato eventualmente dall'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie in caso di parto — alla retribuzione globale di fatto percepita per un periodo complessivo di 75 giorni e fino ad un limite massimo di L. 25.000 ragguagliate a mese, da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico.

ART. 73. — La lavoratrice che si dimetta in occasione della maternità non oltre il sesto mese dal parto, oppure che venga licenziata dopo aver superato il periodo di tre mesi previsto dall'art. 71, ha diritto alle normali indennità stabilite dal presente contratto per il caso di licenziamento, escluso il preavviso limitatamente alla prima ipotesi.

(1) La legge 26 agosto 1950, n. 860 (Gazz. Uff. 253 del 3 novembre 1950) ha sensibilmente modificato tale istituto: il periodo di assenza è di 6 settimane prima e 8 settimane dopo il parto; la conservazione del posto è estesa fino a un anno di età del bambino, e così il diritto alla indennità in caso di dimissioni. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per il periodo di assenza, in quanto il trattamento di legge è più favorevole.

TITOLO XV  
SOSPENSIONE DEL LAVORO

ART. 74. — In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

TITOLO XVI  
ANZIANITA' DI SERVIZIO

ART. 75. — L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della ditta quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

L'interruzione del servizio avvenuta per effetto della partecipazione del lavoratore ad operazioni belliche sarà considerata agli effetti dell'anzianità come non avvenuta, fermi restando i maggiori diritti riconosciuti agli ex combattenti per effetto dell'art. 76.

TITOLO XVII  
ANZIANITA' CONVENZIONALI

ART. 76. — Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate, verrà riconosciuto, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di licenziamento (1), una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: *un anno*;
- b) decorati al valore o insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: *sei mesi* per ogni titolo di **benemeranza**;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge (2) che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: *sei mesi* per ogni anno di campagna e *tre mesi* per le frazioni di anno superiori ad almeno *sei mesi*.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di *36 mesi*.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

Per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il lavoratore in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, dovrà esibire la necessaria documentazione entro sei mesi: il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare — a pena di decadenza — al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità, all'atto dell'assunzione stessa e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

(1) Non, quindi, in caso di dimissioni.

(2) Militarizzati e partigiani (D.L. 4 marzo 1948, n. 137, in Gazz. Uff. 137 del 20 marzo 1948). — I prigionieri non sono considerati « mobilitati in zona di operazioni ».

Il datore di lavoro, ricevute le comunicazioni e la documentazione dei titoli, deve computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

#### TITOLO XVIII PASSAGGI DI QUALIFICA

ART. 77. — Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore ha diritto alla retribuzione relativa alla nuova qualifica, oltre alle eventuali maggiorazioni maturate per effetto di anzianità di servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 80 del presente contratto.

Il lavoratore promosso ad una categoria superiore ha altresì diritto agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato o di lavoratore con mansioni non impiegate.

ART. 78. — Indipendentemente dalla qualifica attribuita al lavoratore, questi ha diritto alla classificazione e conseguentemente al trattamento normativo ed economico relativo alle mansioni effettivamente prestate.

ART. 79. — La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere il riconoscimento della qualifica stessa. Nella specie la sostituzione è ammessa in caso di ferie, malattia, puerperio, congedo motivato da esigenze familiari e richiamo alle armi.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i tre mesi, trascorsi i quali, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a tutto quanto stabilito all'art. 77.

#### TITOLO XIX SCATTI DI ANZIANITÀ

ART. 80. — Per l'anzianità di servizio maturata a datare dal 1° gennaio 1946 ed a decorrere dal 21° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a cinque scatti triennali ognuno nella misura del 5% del minimo contrattuale in vigore per la propria qualifica (1).

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore ai fini degli scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

(1) Modificato con accordo 1° aprile 1953 (art. 1): misura del 4% da calcolarsi sulla retribuzione base tabellare aumentata dell'indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dei singoli scatti.

TITOLO XX  
TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 81. — Il trattamento economico verrà stabilito nei contratti provinciali integrativi del presente contratto, da stipularsi entro tre mesi dalla data della sua entrata in vigore (1).

Nel caso di inosservanza del termine di cui al precedente capoverso, o di mancato accordo, le relative controversie saranno sottoposte all'esame e alla decisione di apposita Commissione paritetica nominata dalle rispettive organizzazioni nazionali.

I contratti provinciali vigenti continueranno, finchè non saranno rinnovati come stabilito nel presente articolo, ad avere vigore per la parte retributiva e per tutto quanto non regolato dal presente contratto, del quale pertanto si considerano integrativi.

Ferma restando la classificazione unitaria del personale di cui al Titolo II del presente contratto, nella stipulazione degli integrativi provinciali la determinazione della retribuzione potrà essere effettuata anche per distinti settori merceologici.

ART. 82. — Per il personale addetto alla vendita, compensato in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione, caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale laborioso e di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% al minimo di stipendio stabilito nei contratti.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto e sempre che nei mesi precedenti il venditore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

ART. 83. — Per il personale retribuito a cottimo, le relative tariffe saranno stabilite nei contratti integrativi provinciali.

ART. 84. — Per il personale della categoria E del presente contratto, le organizzazioni provinciali, nella stipulazione dei contratti integrativi, terranno conto delle condizioni contrattuali vigenti per le qualifiche similari.

ART. 85. — Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di busta paga, sopra la quale dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno pure essere elencate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate (2).

(1) La classificazione del personale agli effetti delle tabelle è contenuta nel quadro annesso all'accordo 5 dicembre 1955 (v. pag. 43).

(2) La busta-paga è obbligatoria: Legge 5 gennaio 1953, n. 4 (Gazz. Uff. n. 21 del 27 gennaio 1953). Vedi Appendice n. 6.

## TITOLO XXI

## GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITA'

ART. 86. — In coincidenza con la vigilia del Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità dello stipendio o del salario in atto e ad una mensilità della indennità di contingenza dovuta al lavoratore nel mese di novembre (1).

ART. 87. — Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, la corresponsione dell'importo della gratifica natalizia dovrà essere effettuata sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la ditta.

Detto importo non potrà, in ogni caso, essere inferiore a quello previsto nell'articolo precedente.

ART. 88. — Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavorante avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

## TITOLO XXII

## RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## A) PREAVVISO

ART. 89. — La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'azienda quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduto da regolare preavviso scritto notificato a mezzo di lettera raccomandata.

I termini di preavviso sono i seguenti:

a) *fino a 5 anni di servizio compiuti*:

categ. A: due mesi

» B: un mese

» C: 20 giorni

» D: 15 giorni

» E: 10 giorni

b) *oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti*:

categ. A: tre mesi

» B: 45 giorni

» C: 30 giorni

» D: 20 giorni

» E: 12 giorni

c) *oltre i 10 anni di servizio compiuti*:

categ. A: quattro mesi

» B: due mesi

» C: 45 giorni

» D: 20 giorni

» E: 15 giorni

(1) Sono esclusi gli assegni familiari, il caropane e altre eventuali indennità (mensa, trasporto, ecc.). L'art. è stato modificato con l'accordo 5 dicembre 1955 (v. pag. 41).



I termini del preavviso di cui sopra decorrono per i lavoratori delle categorie *A, B, C, D*, dalla fine o dalla metà di ciascun mese: per i lavoratori della categoria *E* dalla fine della settimana.

ART. 90. — In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al **periodo** di preavviso di cui all'articolo precedente.

#### B) INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

ART. 91. — Oltre al preavviso di cui all'art. 89, o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 90, il lavoratore che abbia **compiuto** almeno un anno di ininterrotto servizio avrà diritto, in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro ed ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

##### 1) personale con mansioni impiegatizie:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1930: 15/30 della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1931 al 31 dicembre 1939: 20/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1940 al 31 dicembre 1947: 25/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

d) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 della retribuzione mensile in atto come sopra.

##### 2) personale con mansioni non impiegatizie:

I) per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1947: il trattamento previsto dai precedenti contratti collettivi **nazionali**, o dalla legge, o in difetto, dagli usi e convenzioni locali (1).

II) per le anzianità di servizio maturate *dopo* il 1° gennaio 1948:

a) per il personale di cui ai numeri 1) e 2) del Primo Gruppo della Categ. **D** (aiuto commessi alimentazione generale e banconieri di **macelleria**, **norcineria**, etc): giorni 18 per ogni anno di servizio prestato;

b) per il personale di cui al numero 8) del Primo Gruppo della Categ. **D** (aiuto commessi delle rivendite di pane e pasta): *giorni* 15 per ogni anno di servizio prestato;

c) per il restante personale del Primo Gruppo della Categ. **D** (numeri 3, 4, 5, 6 e 7): *giorni* 12 per ogni anno di servizio prestato;

d) per tutto il personale appartenente al Secondo **Gruppo** della Categoria **D** (personale subalterno e ausiliario) e alla Categ. **E**: *giorni* 12 per ogni anno di servizio prestato.

Il calcolo dell'indennità deve essere affettuato per tutto il personale di cui alle precedenti lettere a), b), c), d), in base alla retribuzione in atto al momento del licenziamento.

Agli effetti del presente articolo, dovranno computarsi nella retribuzione, oltre lo stipendio o salario contrattuali o di fatto, le provvigioni, i premi di

(1) V. Appendice n. 1.

produzione, la partecipazione agli utili, nonché tutte le indennità continuative e di ammontare determinato (1).

L'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione della indennità di licenziamento, a decorrere dal 1° gennaio 1946 (2).

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno raggugliati alla media dell'ultimo anno (3).

Non costituiscono accessori, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratifiche straordinarie non contrattuali, e simili.

Le frazioni degli anni successivi al primo saranno calcolate per dodicesimi.

ART. 92. — In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto le indennità previste nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

ART. 93. — In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alle indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto, come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma di legge (4).

ART. 94. — Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta, deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando esso sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato — salvo prova del contrario — se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

ART. 95. — In caso di decesso del dipendente l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile (5).

ART. 96. — Le indennità di licenziamento devono essere versate al lavoratore, o agli aventi diritto in caso di morte, all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili

(1) Sono esclusi dal computo gli « assegni familiari » (art. 25. Testo Unico approvato con Decreto Presidenziale 30 maggio 1955, n. 797, in Suppl. ord. Gazz. Uff. n. 206 del 7 settembre 1955).

(2) Modificato con accordo 1° aprile 1953 (art. 2): la « contingenza » dev'essere computata dall'inizio del rapporto di lavoro.

(3) Modificato con accordo 1° aprile 1953 (art. 2): la media delle provvigioni deve essere computata come per legge (media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato; art. 2121 Codice civile).

(4) Codice civile, art. 2751.

(5) Art. 2122.

al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

### C) DIMISSIONI

ART. 97. — In caso di dimissioni, spetta al lavoratore **dimissionario** una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) nel caso di anzianità di servizio fino a dieci anni **compiuti**, e dopo il compimento del secondo anno di servizio presso l'azienda: il 50% della indennità di licenziamento stabilita nell'art. 91 del presente contratto;

b) nel caso di anzianità di servizio compresa fra il decimo ed il quindicesimo anno: il 75% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 91;

c) nel caso di anzianità di servizio oltre i quindici anni **compiuti**: l'intera indennità di cui al citato art. 91.

In tutti i casi sopra specificati resta sempre ferma, per il computo della indennità di contingenza, la decorrenza del 1° gennaio 1946 (1).

ART. 98. — Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 89 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alle retribuzioni del periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il **rapporto** prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 99. — La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intera indennità di licenziamento **prevista** dall'art. 91 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso, le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 89.

La **corresponsione** dell'indennità di cui al primo capoverso del presente articolo sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio o altro documento equipollente, purchè tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 100. — Il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni in occasione della maternità, è quello fissato dall'art. 73 del presente contratto.

### TITOLO XXIII

#### NORME DISCIPLINARI

ART. 101. — Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno **rispettoso** verso i superiori e

(1) Modificato con accordo 1° aprile 1953 (art. 3) e con accordo 5 dicembre 1955 (art. 2). V. pag. 41.

cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti col pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme ai civici doveri.

Egualemente, il datore di lavoro è tenuto alla osservanza di tratti cortesi e cordiali verso i dipendenti.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali e di cooperare alla prosperità dell'azienda, ed è responsabile moralmente e materialmente della esecuzione delle mansioni affidategli (1).

ART. 102. — E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della ditta.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario secondo le norme contenute negli articoli 36 e seguenti del presente contratto.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

ART. 103. — E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla ditta ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

ART. 104. — Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. I ritardatari saranno puniti con la trattenuta dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato da una multa pari all'ammontare della trattenuta. La punizione dovrà essere comunicata per iscritto e la trattenuta dovrà figurare sulla busta paga.

In caso di recidiva nel ritardo, la terza volta il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza la corresponsione dell'indennità di licenziamento e senza preavviso.

ART. 105. — Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla ditta per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta.

ART. 106. — L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dal datore di lavoro in relazione dell'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

(1) V. gli articoli 4 e 5 del C.N. integr. dipend. da Agenzie viaggi e turismo del 16 luglio 1951.

- 2) biasimo inflitto per iscritto per i casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare, con esclusione di qualsiasi preavviso e indennità e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonchè nei casi previsti dagli articoli 52 e 104 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del C.C. (1).

Il licenziamento senza indennità si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza indennità e preavviso) l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5 del primo comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

ART. 107. — Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendano indegno, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio e dallo stipendio o paga e ogni altro emolumento e compenso. Dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sulla eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Al lavoratore condannato per reato infamante commesso fuori dell'azienda, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato infamante commesso nei riguardi del datore di lavoro od in servizio.

#### TITOLO XXIV CAUZIONI

ART. 108. — Il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali egli ritiene di doverla richiedere.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso un Istituto Bancario e vincolati al datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto

(1) Recesso per giusta causa.



di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fidejussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

ART. 109. — Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

ART. 110. — All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione del servizio.

#### TITOLO XXV

#### CALO MERCI E INVENTARI

ART. 111. — Le merci affidate ai gestori di negozi o spacci di generi alimentari, devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette, rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo sarà fissato nei contratti integrativi, tenendo presente il prezzo medio di vendita delle merci. Dove per precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza nella determinazione dei minimi di paga nei contratti integrativi.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione dell'entità di detti cali, tare e perdite di cottura è demandata ai contratti integrativi provinciali in riferimento ai generi di maggior consumo.

ART. 112. — Gli inventari dei negozi o spacci affidati a gestori saranno effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso, però, dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà essere contestata, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni. Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscano a cali, tare, perdite di cotture, deterioramento di merci, ecc. comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di otto giorni dalla ricevuta comunicazione.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

#### TITOLO XXVI

#### COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

ART. 113. -- La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata alle rispettive Associazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti integrativi.

#### TITOLO XXVII

#### DIVISE

ART. 114. — Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, che non siano comuni grembiuli neri, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

#### TITOLO XXVIII

#### COMMISSIONI INTERNE

ART. 115. — Le parti contraenti riconoscono le Commissioni Interne quali organismi aventi il compito di intervenire presso il datore di lavoro per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

ART. 116. — Sono istituite Commissioni Interne nelle aziende commerciali che abbiano almeno 25 dipendenti.

Qualora le parti interessate, d'accordo ne ravvisino l'opportunità, Commissioni Interne potranno essere costituite anche in aziende aventi da 11 a 24 dipendenti.

ART. 117. — Le Commissioni Interne, elette con votazione segreta, saranno composte da tre elementi nelle aziende aventi fino a 50 dipendenti, e da 5 elementi nelle aziende con più di 50 dipendenti.

All'elezione della Commissione Interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano superato il 16° anno di età.

I membri della Commissione Interna restano in carica per un anno e possono essere revocati prima del termine del loro mandato con deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, presente almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto, e mediante votazione segreta.

L'elezione della Commissione Interna avrà luogo nell'interno dell'azienda fuori dell'orario di lavoro.

ART. 118. — I membri della Commissione Interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato per un periodo di sei mesi ai membri delle Commissioni Interne uscenti che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze rientrano nella normale competenza delle Commissioni paritetiche provinciali di cui al successivo art. 120.

ART. 119. — L'attività delle Commissioni Interne dovrà svolgersi fuori orario di lavoro. In casi eccezionali il datore di lavoro concederà i relativi permessi.

ART. 120. — In ciascuna provincia verrà costituita una Commissione paritetica formata dai rappresentanti delle varie organizzazioni sindacali interessate, avente funzione di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per l'applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro, che sorgeranno presso le aziende nelle quali non sia stata costituita la Commissione Interna, nonchè quelle non risolte in sede aziendale dalla Commissione Interna e da questa segnalata.

#### TITOLO XXIX TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

ART. 121. — Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte dei Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e Provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio, e che risultino regolarmente eletti.

L'elezione dei lavoratori a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto alla ditta e alla rispettiva organizzazione di datori di lavoro.

ART. 122. — I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su richiesta scritta della organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi e congedi, che non saranno retribuiti.

ART. 123. — Il licenziamento o il trasferimento da una residenza all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, devono essere motivati e non possono, comunque, avvenire per ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il caso di contestazione, l'accertamento delle ragioni suddette è demandato in sede conciliativa alla competenza delle Associazioni sindacali provinciali o nazionali, a seconda che il dirigente ricopra carica provinciale o nazionale.

#### TITOLO XXX DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

ART. 124. — Il presente contratto avrà vigore dal giorno della sua stipulazione. Restano ferme le rispettive date di decorrenza, qui di seguito speci-

ficcate, per gli istituti i quali, per intervenuti accordi tra le parti, abbiano avuto applicazione anticipata e che pertanto si intendono già disciplinati dal giorno della rispettiva entrata in vigore:

a) <i>Assunzione - Periodo di prova - Apprendistato - Orario di lavoro (ad eccezione degli artt. 29 e 30) - Lavoro straordinario - Riposo settimanale e festività - Assenze e congedi - Chiamata e richiamo alle armi - Missioni e trasferimenti - Sospensioni del lavoro - Passaggi di qualifica - Cauzioni - Preavviso - Commissioni Interne - Tutela dirigenti sindacali</i> . . . . .	15 febbraio	1949
b) <i>Classifica del personale (ad eccezione del primo gruppo della categoria D)</i> . . . . .	15 gennaio	1949
c) <i>Trattamento aiuto commesso</i> . . . . .	17 dicembre	1949
d) <i>Scatti di anzianità</i> . . . . .	1° gennaio	1949
e) <i>Ferie</i> . . . . .	7 giugno	1948
f) <i>Malattia e gravidanza</i> . . . . .	1° novembre	1947
<i>Elevazione del massimale a L. 25.000</i> . . . . .	1° dicembre	1948
g) <i>Orario di lavoro (artt. 29 e 30)</i> . . . . .	17 dicembre	1949
h) <i>Indennità di licenziamento</i> . . . . .	17 dicembre	1949
i) <i>Trattamento dimissionari</i> . . . . .	10 agosto	1946

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 1951 e si intenderà tacitamente rinnovato per un anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, e così di anno in anno.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, semprechè tale stipulazione sia conclusa entro il termine di otto mesi (1).

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

La Confederazione Generale Italiana del Commercio, all'atto della firma del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle aziende commerciali, dichiara che la Federazione Italiana Panificatori, ad essa aderente, ha comunicato di non accettare il contratto stesso.

(1) Il contratto nazionale 23 ottobre 1950 è stato esteso alla U.I.L. con contratto in data 18 gennaio 1951, e alla C.I.S.N.A.L. con contratto in data 23 febbraio 1951.

ACCORDO NAZIONALE MODIFICATIVO DEL C. C. N. L.  
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI  
DEL 23 OTTOBRE 1950<sup>(1)</sup>

Il 1° aprile 1953 in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sotto la presidenza del Ministro On.le Rubinacci, assistito dal dottor Gastone Spinola

TRA

— la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal Vice-Presidente Franco Mancuso e dal Comm. Tito Mazzetelli, Dott. Giovanni Della Torre, Avv. Umberto Mauri, Conte Romualdo Borletti, Dott. Carlo Romanelli, Cav. Ugo Liverani, Dott. Salvatore Zappalà, assistiti dal Dott. Manlio Lo Vecchio Musti

E

— la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) rappresentata dal Segretario responsabile Dott. Guglielmo Rizzo, dal Segretario Raffaele Di Giese e dal Sig. Gastone Palazzi, con l'intervento del Senatore Renato Bitossi, Segretario della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

— la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AL COMMERCIO (F.I.S.A.C.) rappresentata dal Segretario Generale Ugo Zino, dal Segretario Nazionale Sindacale Giulio Pettinelli, e dal Signor Aldo Ronci e Avv. Sebastiano Ferlito, assistiti per la C.I.S.L. dal Segretario Confederale Paolo Cavezzali e dal Sig. Vito Angelini dell'Ufficio sindacale;

— e l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI aderente all'U.I.L. rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Pagani e dal Sig. Attilio Carroni.

SI È STIPULATO

il presente accordo nazionale modificativo del contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende commerciali del 23 ottobre 1950.

ART. 1.

A parziale modifica dell'art. 80 del Contratto Nazionale, gli scatti di anzianità saranno corrisposti nella misura del 4% (quattro per cento) e calcolati sulla retribuzione base tabellare aumentata dell'indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dei singoli scatti.

(1) Esteso alla C.I.S.N.A.L. con accordo 30 maggio 1953.



La modifica di cui al precedente comma andrà in vigore a partire dalla maturazione del primo periodo di paga successivo alla data di stipulazione del presente accordo e si applicherà all'ultimo scatto in corso di godimento e a quelli che matureranno successivamente.

#### ART. 2.

A modifica dell'art. 91 del Contratto Nazionale, l'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione dell'indennità di licenziamento, dall'inizio del rapporto di lavoro.

Tanto nel caso di licenziamento che in quello di dimissioni, la media delle provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili sarà computata come per legge (1).

Le modifiche di cui al presente articolo avranno applicazione per le risoluzioni dei rapporti di lavoro successive alla data di stipulazione del presente accordo.

#### ART. 3 (2)

A modifica dell'art. 97 del Contratto Nazionale, fermo restando che in caso di dimissioni del lavoratore l'indennità di contingenza sarà computata con decorrenza dal 1° gennaio 1946, si conviene che per i lavoratori che si dimettono dopo aver compiuto 20 anni di anzianità di servizio, il calcolo dell'indennità di contingenza sarà effettuato dall'inizio del rapporto di lavoro.

La modifica di cui al presente articolo entra in vigore per le dimissioni successive alla stipulazione del presente accordo.

#### ART. 4.

A parziale modifica dell'art. 45 del Contratto Nazionale, a partire dalla data di stipulazione del presente accordo, i periodi di ferie per il personale con mansioni non impiegatizie restano così stabiliti:

a) dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio e fino al settimo anno compiuto: giorni 12;

b) dal settimo anno compiuto e fino al quindicesimo anno compiuto: giorni 15;

c) dal quindicesimo anno compiuto in poi: giorni 18.

#### ART. 5.

A parziale modifica dell'art. 47 del Contratto Nazionale, resta convenuto che il periodo minimo di ferie di giorni 12 non può essere frazionato.

#### ART. 6.

A partire dal primo giorno del mese immediatamente successivo alla data di stipulazione del presente accordo, il massimale di L. 25.000 di cui allo art. 66 del Contratto Nazionale è elevato a L. 30.000.

(1) Media degli ultimi *tre* anni o del minor tempo di servizio prestato (Codice civile, articolo 2121).

(2) Modificato con l'accordo 5 dicembre 1955 (art. 2). V. pag. 41.

**ACCORDO NAZIONALE MODIFICATIVO DEL C.C.N.L.  
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI DEL 23  
OTTOBRE 1950 E DI CONGLOBAMENTO DELLE VOCI DEL-  
LA RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI DEL COMMERCIO <sup>(1)</sup>**

Il 5 dicembre 1955 in Roma

TRA

— la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal Vice Presidente comm. Vincenzo Aliotta e da una delegazione composta dai signori comm. Anselmo Castelnuovo, dott. Carlo Romanelli, dott. Oreste Montagna, dott. Guido Mella, dott. Leonello Grifoni, cav. Ugo Liverani, cav. Mario Finardi, dott. Renato Di Salle, comm. Umberto De Giglio, dott. Nicola Bottinelli, dott. Antonio Perrone, dott. Mario Lironcurti, assistiti dal Capo dei Servizi Sindacali della Confederazione dott. Manlio Lo Vecchio Musti

E

— la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) rappresentata dal Segretario responsabili dott. Guglielmo Rizzo, dal Segretario Raffaele di Giesi e dai signori Gastone Palazzi, Gaetano Faggi, Domenico Gotta, Luciano Sirni e Bruno Tiberi;

— la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale sig. Giulio Pettinelli, dai Segretari Nazionali signori Aldo Ronci ed Enrico Meneghelli, e dai componenti il Consiglio Nazionale avv. prof. Sebastiano Ferlito e signori Bruno Bianchi, Emilio Ronchi, Luisa Panciroli, Egidio Gallinella e il sig. Celso Gaffuri con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale dottor Paolo Cavezzali assistito dal prof. Salvatore Papa e

— l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.D.A.C.) rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Pagani e dai signori Augusto Testa, Amleto Melani e Amleto Passaretti;

*premesso* che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno richiesto che, in coincidenza con il conglobamento delle varie voci della retribuzione, fosse effettuato *altresì* un riordinamento generale delle retribuzioni stesse e la loro perequazione *sulla* base di coefficienti fissati nazionalmente, tali da *determinare* in maniera *univoca* gli scarti tra i diversi gruppi di qualifiche;

*premesso inoltre*, che la Confederazione Generale Italiana del Commercio ha affermato di *non* poter interferire, per quanto riguarda la determinazione dei coefficienti *stessi* nonchè delle retribuzioni in genere, nella competenza delle Associazioni *territoriali* aderenti, alle quali tale materia va demandata, mentre ha *concordato di* fissare nazionalmente le norme ed i criteri di applicazione

(1) Esteso *alla* C.I.S.N.A.L. con accordo 9 dicembre 1955.

del conglobamento, nonchè i raggruppamenti delle varie qualifiche affinché siano eliminate le diversità di regolamentazione tuttora in atto nelle varie province a tale riguardo,

SI È STIPULATO

il presente accordo nazionale modificativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende commerciali del 23 ottobre 1950 e di conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori del commercio.

ART. 1

Con decorrenza 1° gennaio 1956 le organizzazioni sindacali provinciali dei commercianti e dei lavoratori del commercio procederanno al conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori del commercio sommando la pagabase tabellare attualmente in vigore, l'indennità di contingenza provinciale al marzo 1951, l'importo dei punti della « scala mobile » scattati a tutto il 30 novembre 1955 in virtù dell'accordo 17 maggio 1951, nonchè gli eventuali terzi elementi contrattuali.

Resteranno escluse dal conglobamento l'indennità di caropane e le indennità di mensa, trasporto ed altre eventuali ove esistenti, nonchè l'importo dei punti di « scala mobile » derivanti da variazioni che si verificassero dopo il 30 novembre 1955.

ART. 2

Con decorrenza 1° gennaio 1956 gli articoli 37, 43, 86, 97 del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1950 per i dipendenti da aziende commerciali sono così modificati:

« ART. 37. — Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 20%.

« Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30%.

« Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50%.

« Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla paga oraria percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dello ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.

« Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro ».

« ART. 43. — Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla paga oraria normale conglobata, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo ».

« ART. 86. — In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari e il caropane ».

« ART. 97. — In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti e dopo il compimento del secondo anno di servizio presso l'azienda: il 50% dell'indennità di licenziamento stabilita nell'art. 91 del presente contratto;

« b) in caso di anzianità di servizio compresa fra il decimo e il quindicesimo anno compiuto: il 75% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 91;

« c) in caso di anzianità di servizio compresa fra il quindicesimo e il ventesimo anno: l'85% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 91;

« d) nel caso di anzianità di servizio oltre il ventesimo anno compiuto: l'intera indennità di cui al citato art. 91.

« Per i lavoratori e le lavoratrici che abbiano compiuto quindici anni di servizio e rispettivamente il 60° e il 55° anno di età, la percentuale di cui al punto c) è elevata al 100% ».

#### ART. 3

Con decorrenza 1° gennaio 1956 la percentuale di maggiorazione del lavoro straordinario festivo di cui all'art. 3 dell'integrativo nazionale 16 luglio 1951 per i dipendenti da agenzie di viaggi, turismo e navigazione è stabilita nella misura del 40% della paga craria normale conglobata.

#### ART. 4

Con decorrenza 1° gennaio 1956 le organizzazioni provinciali dei commercianti e dei lavoratori del commercio adotteranno nei contratti provinciali integrativi del contratto nazionale 23 ottobre 1950 i raggruppamenti di qualifiche di cui al quadro annesso, attribuendo la medesima retribuzione a tutte le qualifiche comprese in ciascun raggruppamento.

Fermo restando che in sede provinciale non potranno essere apportate modifiche al quadro di cui al comma precedente, le eventuali eccedenze tabellari che si verificassero in caso di assegnazione ad un raggruppamento con retribuzione inferiore, saranno conservate *ad personam* fino ad assorbimento derivante da futuri aumenti.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

I rappresentanti della Confederazione Generale Italiana del Commercio dichiarano che le Associazioni provinciali dei commercianti si sono riservate di chiedere in sede locale che vengano concordati criteri di gradualità nella

applicazione del precedente art. 4 in relazione all'onerosità degli eventuali aumenti derivanti dal nuovo incasellamento.

#### ART. 5

Ferma restando ad ogni effetto la decorrenza del 1° gennaio 1956, le operazioni di conglobamento e incasellamento di cui ai precedenti articoli dovranno avere inizio dal 10 gennaio 1956 e dovranno essere completate nel termine massimo di un mese.

Ogni altra trattativa relativa a miglioramenti economici richiesti a qualsiasi titolo dalle organizzazioni dei lavoratori sarà del pari differita al 10 gennaio 1956.



# QUADRO DEI RAGGRUPPAMENTI DI QUALIFICHE ANNESSO ALL'ACCORDO 5 DICEMBRE 1955

## CATEGORIA A

(Art. 4 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950)

RAGGRUPPAMENTO A 1 - Personale con funzioni di carattere direttivo.

RAGGRUPPAMENTO A 2:

- a) Capo di servizio tecnico o amministrativo;
- b) Gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze;
- c) Capo dell'ufficio vendite o acquisti;
- d) Capo dell'ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

## CATEGORIA B

(Art. 5 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950)

RAGGRUPPAMENTO B 1:

- 1) Capo Ufficio;
- 2 a) Ispettore;
- 3) Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera b) del raggruppamento A 2;
- 5) Capo-contabile;
- 6) Cassiere principale che sovrintenda almeno a tre casse;
- 26) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa.

RAGGRUPPAMENTO B 2:

- 2 b) Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;
- 4) Capo-reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;
- 7) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;
- 8) Corrispondente con mansioni di concetto;
- 9) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 13) Progettista;
- 16) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;
- 17) Agente acquirente nelle aziende di legname;

- 18) Agente esterno consegnatario della merce alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto;
- 19) Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo;
- 20) Estimatore nelle aziende commerciali di oggetti di arte e di antichità;
- 21) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale;
- 22) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- 23) Propagandista scientifico;
- 24) Chimico di laboratorio;
- 25) Capitano di rimorchiatore;

#### RAGGRUPPAMENTO B 3:

- 10) Interprete;
- 11) Stenodattilografo in lingue estere;
- 12) Disegnatore tecnico;
- 14) Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero); creatore e redattore di testi pubblicitari;
- 15) Vetrinista;
- 27) Commesso stimatore di gioielleria;
- 28) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264;  
Ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1394, con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;
- 29) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;
- 30) Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- 31) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

#### CATEGORIA C

(Art. 6 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950)

#### RAGGRUPPAMENTO C I:

- 1) Contabile d'ordine;
- 6) Cassiere comune;

- 16) Commesso di vendita;
- 17) Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande.

#### RAGGRUPPAMENTO C 2:

- 2) Aiuto-contabile;
- 3) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;
- 7) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;
- 8) Commesso di cassa o aiuto-cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nello espletamento delle sue funzioni);
- 9) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;
- 10) Stenodattilografo;
- 18 a) Aiuto-commesso con anzianità di servizio superiore a cinque anni;
- 19 a) Commesso di magazzino;
- 23) Aiuto-vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie);
- 30) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- 32) Impiegato addetto alle spedizioni.

#### RAGGRUPPAMENTO C 3:

- 4) Fatturista;
- 5) Squarcista;
- 18 b) Aiuto-commesso da tre a cinque anni di anzianità di servizio;
- 19 b) Preparatore di commissioni (escluso il personale di azienda all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie);
- 20) Commesso di biblioteca circolare;
- 21) Impiegato addetto al controllo delle vendite;
- 22) Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizioni e vendita, anche se svolge mansioni di sorveglianza;
- 26) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;
- 27) Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'Ufficio spedizione delle Agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;
- 28) Addetto al riscontro e controllo nelle Agenzie giornalistiche;
- 31) Aiuto-magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie;
- 35) Pratico di laboratorio chimico.

#### RAGGRUPPAMENTO C 4:

- 11) Dattilografo;
- 12) Scritturale;
- 13) Archivista; protocollista;
- 14) Scedarista;
- 15) Addetto agli indirizzi;
- 18 c) Aiuto-commesso fino a tre anni di anzianità di servizio;
- 24) Campionarista, prezzista, o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 25) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc;
- 29) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- 33) Addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga normalmente mansioni impiegate;
- 34) Addetto al centralino telefonico;
- 36) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione.

#### CATEGORIA D

*(Art. 8 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950.)*

#### RAGGRUPPAMENTO D 1:

- D I gruppo, 2) Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini;
- D II gruppo, 14) Conducente di autotreno.

#### RAGGRUPPAMENTO D 2:

- D I gruppo, 1) Aiuto-commesso delle aziende di vendita di prodotti della alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui);
- 3) Aiuto-banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollami e selvaggina e affini;
  - 4) Aiuto-commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta;
  - 5) Aiuto-commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca;

- 6) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
- 8) Aiuto-commesso delle rivendite di pane e pasta;

- D II gruppo,
- 1) Usciere;
  - 7) Imballatore;
  - 8) Impaccatore;
  - 13) Autista;
  - 15) Conducente di motofurgoncino.

#### RAGGRUPPAMENTO D 3:

- D I gruppo,
- 7) Aiuto-banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.).
- D II gruppo,
- 2) Fattorino;
  - 3) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);
  - 4) Custode;
  - 5) Guardiano di deposito;
  - 6) Guardiano notturno;
  - 9) Avvolgitore;
  - 10) Fascettatrice e tagliatrice di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste;
  - 11) Portiere;
  - 16) Conducente di veicoli a trazione animale;
  - 17) Ascensorista.

#### RAGGRUPPAMENTO D 4:

- D II gruppo,
- 12) Personale di fatica e addetti alla pulizia;
  - 18) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

### CATEGORIA E

(Art. 9 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950)

#### RAGGRUPPAMENTO E 1:

Operai specializzati.

#### RAGGRUPPAMENTO E 2:

Operai qualificati.



## RAGGRUPPAMENTI E 3:

Operai comuni.

N.B. — I numeri che precedono le qualifiche fanno riferimento a quelli del C.C.N.L. 23 ottobre 1950 con le seguenti modifiche:

- 1) la voce n. 2 della Cat. B (« Ispettore ») è stata scissa in due: « Ispettore » (2 *a*) nel raggruppamento B 1, e « Ispettore interno con mansioni di vigilanza sorveglianza del personale » (2 *b*) nel raggruppamento B 2;
- 2) le due voci del n. 19 (Commesso di magazzino e preparatore di commissioni) della Cat. C sono state separate e contrassegnate coi numeri 19 *a*) e 19 *b*), rispettivamente nei raggruppamenti C 2 e C 3;
- 3) sono stati creati tre scaglioni per il n. 18 (Aiuto-commesso) della Cat. C contrassegnati coi numeri 18 *a*), 18 *b*), 18 *c*), rispettivamente nei raggruppamenti C 2, C 3, C 4.

## CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto, per l'applicazione dell'art. 4 del presente accordo, che l'attribuzione della medesima retribuzione a tutte le qualifiche comprese in ciascun raggruppamento, non comporta peraltro modifica delle situazioni retributive esistenti in relazione ad eventuali differenze per età, sesso e per i comuni della provincia.

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO

L'anno 1951, il giorno 14 del mese di maggio in Roma

TRA

— la FEDERAZIONE NAZIONALE ASSOCIAZIONI AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO rappresentata dal Presidente Alberto Peretti,

— la FEDERAZIONE ITALIANA AGENTI RAPPRESENTANTI VIAGGIATORI E PIAZZISTI (F.I.A.R.V.E.P.) rappresentata dal Segretario Ferruccio Rigamonti e dal sig. Oddino De Laurentis,

— il SINDACATO NAZIONALE VIAGGIATORI, PIAZZISTI, AGENTI E RAPPRESENTANTI rappresentato dal Segretario Enrico Meneghelli da una parte

E

— la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO AUSILIARI E TURISMO (F.I.L.C.A.T.) rappresentata dal Segretario responsabile dott. Guglielmo Rizzo e dai signori Gastone Palazzi e Umberto Lari,

— la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI COMMERCIO E AFFINI (F.I.S.A.C.) rappresentata dal Segretario Generale Amleto Mantegazza e dal Segretario Sindacale Giulio Pettinelli assistiti dal Capo Ufficio Sindacale Carla Bastogi,

— la UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIO E AFFINI (U.I.D.A.C.A.) rappresentata dal Segretario Umberto Pagani dall'altra parte,

SI È STIPULATO

il presente contratto collettivo nazionale per la disciplina del rapporto di lavoro tra gli Agenti e Rappresentanti di commercio e il loro personale.

ART. 1. — Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da aziende commerciali stipulato in data 23 ottobre 1950 tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio da una parte e la F.I.L.C.A.T.

251  
e F.I.S.A.C. dall'altra, è esteso al personale di ambo i sessi dipendente da Agenti e Rappresentanti di commercio.

ART. 2. — Il presente contratto ha la stessa decorrenza e la stessa scadenza del contratto 23 ottobre 1950 citato nel precedente articolo.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che all'elenco dei contratti collettivi di cui all'art. 1 del contratto nazionale 23 ottobre 1950 deve essere aggiunto, sotto la lettera *f*), il «C.C.N.I. per i dipendenti da Agenti e Rappresentanti di commercio del 14 dicembre 1939».

## ACCORDO NAZIONALE PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE AL SETTORE DEL COMMERCIO (1)

Il 29 aprile 1957 in Roma

TRA

— la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal Vice-Presidente Comm. Vincenzo Aliotta e da una delegazione composta dai Signori Comm. Anselmo Castelnuovo, Avv. Amatore Battaglia, Dott. Leonello Grifoni, Rag. Edoardo Bondolfi, Comm. Umberto De Giglio, Dott. Alessandro Fiandra, Dott. Mario Lironcurti, Cav. Mario Finardi, Avv. Giacomo Giannoni, Rag. Ugo Liverani, Avv. Umberto Mauri, Dott. Antonio Perrone, Dott. Giorgio San Fiorenzo, Dott. Renato Di Salle, Dott. Silvestro Macchitella, assistiti dal Capo dei Servizi Sindacali Dott. Maulio Lo Vecchio Musti

2

— la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (FILCEA) rappresentata dal Segretario Responsabile On. Giulio Montelatici e dai Segretari Gaetano Faggi, Domenico Gotta, Umberto Lari e Ghino Rimondini, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) rappresentata dai Segretari Senatore Renato Bitossi e On. Fernando Santi assistiti dal Dott. Eugenio Giambarba;

— la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (FISASCA) rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. Giulio Pettinelli e dai Segretari Nazionali Enrico Meneghelli e Bruno Bianchi e dai Signori Avv. Sebastiano Ferlito e Cav. Emilio Ronchi con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Dott. Paolo Cavezzali assistito dall'ing. Salvatore Bruno e dal Dott. Mario Mari;

— l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (UIDAC) rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Pagani e dai Signori Augusto Testa, Amleto Melani, Alfredo Del Frate e Mario Morgagni con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dal Segretario Sindacale Raffaele Vanni assistito dal Sig. Sergio Cesare;

— Visto l'accordo 17 maggio 1951 per l'applicazione della « scala mobile » al settore del commercio;

— fermi restando la natura e lo scopo dell'indennità di contingenza;

— riconosciuta l'opportunità di concordare una revisione del relativo mecca-

(1) Analogo accordo è stato stipulato in pari data con la CISNAL.

nismo di variazione inteso a realizzare un costante e automatico rapporto fra le oscillazioni del costo della vita e le retribuzioni dei lavoratori del commercio,

## SI E' CONVENUTO

### ART. 1

A decorrere dal 1° febbraio 1957 le variazioni dell'indennità di contingenza per i lavoratori del commercio saranno computate con frequenza trimestrale, secondo le norme di cui ai seguenti articoli, in base agli indici del costo della vita calcolati dall'Istituto Centrale di Statistica con la collaborazione dell'apposita Commissione Nazionale costituita presso l'Istituto stesso.

### ART. 2

Ai fini del presente accordo il numero indice valevole sarà quello risultante dalla media degli indici calcolati per i seguenti 16 capoluoghi di Provincia: Torino, Milano, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Ancona, Aquila, Perugia, Roma, Napoli, Potenza, Bari, Reggio Calabria, Palermo, Cagliari. Detti indici saranno ponderati in base ai dati della popolazione attiva delle stesse province desunti dal censimento demografico del 1951.

Per tutto quanto concerne la rilevazione dei prezzi al minuto, i metodi di calcolo degli indici del costo della vita ed ogni altro elemento e modalità occorrenti allo scopo le parti accettano le relative norme adottate dall'Istituto Centrale di Statistica per il calcolo dell'indice ufficiale del costo della vita.

Per quanto concerne la composizione del bilancio, le parti confermano il bilancio già considerato ai fini dell'accordo 17 maggio 1951, con le modifiche successivamente apportate.

Il sistema di rivelazione dei prezzi e quello di costruzione degli indici, nonché la composizione del bilancio, di cui ai precedenti capoversi, non potranno essere modificati, ai fini del presente accordo, se non col consenso delle parti stipulanti.

### ART. 3

Gli indici trimestrali saranno calcolati con riferimento alla base costituita dalla media degli indici calcolati dall'ISTAT per il bimestre maggio-giugno 1956, fatta uguale a 100.

Per il trimestre febbraio-aprile 1957 saranno assunte le rilevazioni comprese fra il 16 ottobre 1956 e il 15 gennaio 1957, per il trimestre maggio-luglio 1957 saranno assunte quelle comprese fra il 16 gennaio 1957 e il 15 aprile 1957, e così via.

La comunicazione degli indici sarà normalmente effettuata dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 1 entro il mese terminale di ciascun trimestre, e le relative variazioni troveranno applicazione con decorrenza dall'inizio del mese successivo al periodo trimestrale cui i conteggi stessi si riferiscono.

### ART. 4

Le variazioni dell'indice calcolato secondo le norme di cui al presente accordo saranno tradotte in variazioni dell'indennità di contingenza conside-



rando corrispondente ad ogni punto di variazione dell'indice stesso un importo in lire quale risulta dall'allegata tabella.

Le variazioni in aumento dell'indennità di contingenza che dovrebbero essere operate ogni quinto punto (e cioè al passaggio dell'indice da 104 a 105, da 109 a 110, da 114 a 115, ecc.) saranno destinate ad aumento degli assegni familiari mediante provvedimenti legislativi che le parti promuoveranno di comune accordo.

#### ART. 5

In caso di aumento dell'indice le frazioni di punto inferiori o pari a 0,50 saranno trascurate, quelle superiori a 0,50 saranno arrotondate all'unità superiore.

Le frazioni aggiunte per arrotondamento non sono computabili nei movimenti successivi, che saranno effettuati in base all'indice effettivo e non in base all'indice arrotondato.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Esempio:

*Trimestre A:* variazione accertata rispetto alla base, punti 1,30; la frazione 0,30 si trascura e la variazione applicabile è di 1;

*Trimestre B:* nuova variazione di 1,25; la frazione di 0,25 si cumula con quella precedentemente trascurata di 0,30, col risultato di 0,55 che, essendo superiore a 0,50, si arrotonda a 1; la variazione del trimestre B è pertanto di 2 punti (1,55 di variazione effettiva e 0,45 di arrotondamento); la variazione totale dei trimestri A e B è uguale a 3 punti.

*Trimestre C:* nuova variazione di 0,75, che si aggiunge alla frazione di 0,55, raggiungendo in totale punti 1,30, di cui 1 già corrisposto nel trimestre B; la frazione 0,30, essendo inferiore a 0,50, si trascura, per cui la misura del trimestre C resta uguale a quella del trimestre B.

La variazione totale dei trimestri A, B e C è uguale a 3 punti.

#### ART. 6

In caso di diminuzione dell'indice, la riduzione dell'indice arrotondato avverrà quando l'indice effettivo sia sceso di almeno 101 centesimi di punto rispetto all'indice effettivo che ha determinato il più recente aumento della contingenza (v. es., I, IV, VI), ovvero al maggior valore successivamente raggiunto nell'ambito del già effettuato arrotondamento (v. es. II), e comunque trascurando le frazioni di punto che, per essere uguali o inferiori a 50 centesimi, hanno determinato l'arrotondamento all'unità inferiore (v. es. III).

Tale riduzione non sarà applicata nel trimestre di competenza ma solo a decorrere da quello successivo, quando risulti confermata integralmente o per i punti interi non riassorbiti da una risalita dell'indice (v. es. V).

CHIARIMENTO A VERBALE

(Esempi)

N. Esempi	Indice costo vita		CHIARIMENTI	Punti di contingenza da applicarsi nel trimestre successivo
	Effetti- vo	Arroton- dato		
I	100	100		0
	102,50	102		2
	101,49	102		2
	100,99	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,00.	2
	100,99	101	Riduzione di 1 punto confermata.	1
	100,00	101		1
	99,98	100	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 100,99.	1
II	99,98	100	Riduzione di 1 punto confermata.	0
	100	100		0
	102,51	103		3
	102,99	103		3
	101,98	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,99.	3
III	101,98	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
	100	100		0
	102,51	103		3
	103,50	103		3
	101,99	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103,00.	3
IV	101,99	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
	100	100		0
	102,51	103		3
	101,50	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,51.	3
	101,50	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
V	100,49	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,51.	2
	100	100	Riduzione di 1 punto confermata.	1
	102,50	102		0
	102,51	103		2
	100,50	101	Si attende conferma della riduzione di 2 punti rispetto all'indice 102,51.	3
	100,60	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
	100,50	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,51.	2
	100,50	101	Riduzione di 1 punto confermata.	1
	100	100		0
VI	104,60	105		5
	101,59	102	Si attende conferma della riduzione di 3 punti rispetto all'indice 104,60.	5
	101,59	102	Riduzione di 3 punti confermata.	2
	103,50	103		3
	101,01	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103,00.	3
	101,01	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
	101,52	102		2
	101,00	102		2
	102,50	102		2
	102,51	103		3

#### ART. 7

La quota oraria dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo l'importo giornaliero per 8 nel caso di orario di lavoro pari a 8 ore giornaliere o 48 settimanali, mentre per i lavoratori addetti a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia la quota oraria si ottiene dividendo l'importo giornaliero per il numero di ore di lavoro giornaliero stabilito nei contratti integrativi provinciali in conformità dell'art. 35 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950.

A fini di semplificazione contabile, gli importi giornalieri di variazione di contingenza di ciascun trimestre ottenuti moltiplicando i valori di cui alla tabella allegata per il numero di punti di variazione dell'indice, saranno arrotondati ai 50 centesimi superiori.

Le frazioni aggiunte per arrotondamento non si cumulano nei movimenti successivi che saranno calcolati partendo dalla base, in relazione agli importi effettivi di ciascun punto e non in relazione agli importi arrotondati.

#### ART. 8

Le parti convengono che, quando le attuali quote di contingenza saranno incrementate di ulteriori 10 punti, e comunque non prima del 31 dicembre 1957, si incontreranno per discutere il trasferimento a paga base di parte delle quote di contingenza, tale da assicurare il funzionamento della scala mobile in discesa, senza che in tale eventualità si ponga un problema di scorporo della retribuzione conglobata.

#### ART. 9

Tutti i contratti e accordi relativi al trattamento economico dei lavoratori del commercio, con scadenza anteriore al 31 agosto 1958, si intendono prorogati fino alla predetta data.

#### ART. 10

Il presente accordo, a partire dal 1° febbraio 1957, annulla e sostituisce l'accordo per l'applicazione della scala mobile al settore del commercio del 17 maggio 1951; esso avrà durata fino al 31 dicembre 1957 e potrà essere disdetto con un preavviso di tre mesi rispetto a detta scadenza. Se non sarà disdetto entro tale termine, si intenderà prorogato di sei mesi in sei mesi, fermo restando il termine di preavviso di mesi tre.

TABELLA DELLE VARIAZIONI DELLA INDENNITA' DI CONTIN-  
GENZA (IMPORTO IN LIRE) PER OGNI PUNTO DI VARIAZIONE  
DEL COSTO DELLA VITA A DECORRERE DAL 1° FEBBRAIO 1957

(annessa all'accordo 29 aprile 1957)

QUALIFICHE	E T A'	Gruppo Territor. A.		Gruppo Territor. B.	
		uomini	donne	uomini	donne
<i>Categoria A</i>	—	34.23	34.23	29.44	29.44
<i>Categoria B</i>	sup. 21 anni	25.80	22.44	22.19	19.30
	inf. 21 anni	22.38	19.30	19.25	16.60
<i>Categorie C 1 e C 2</i>	sup. 21 anni	19.20	16.71	16.51	14.37
	20-21 " "	18.45	15.76	15.86	13.54
	19-20 " "	17.72	14.18	15.23	12.19
	18-19 " "	16.27	13.11	13.99	11.27
	17-18 " "	14.01	12.03	12.05	10.35
	16-17 " "	12.98	11.18	11.16	9.61
	sotto 16 " "	10.71	9.97	9.21	8.58
<i>Categorie C 3 e C 4</i>	sup. 21 anni	16.27	14.16	13.99	12.17
	20-21 " "	15.54	13.52	13.36	11.62
	19-20 " "	15.09	12.68	12.97	10.89
	18-19 " "	14.13	11.19	12.15	9.62
	17-18 " "	11.94	10.20	10.27	8.77
	16-17 " "	11.24	9.68	9.66	8.32
	sotto 16 " "	8.95	8.47	7.70	7.28
<i>Categorie D 1 e E 1</i>	sup. 20 anni	17.93	15.24	15.42	13.11
	18-20 " "	17.43	14.82	14.99	12.74
	16-18 " "	15.43	13.12	13.27	11.28
<i>Categorie D 2 e E 2</i>	sup. 20 anni	16.10	13.69	13.85	11.77
	18-20 " "	15.63	11.47	13.44	9.86
	16-18 " "	13.73	10.80	11.81	9.29
	sotto 16 " "	11.35	9.55	9.76	8.21
<i>Categorie D 3 e E 3</i>	sup. 20 anni	15.24	12.96	13.11	11.14
	18-20 " "	14.23	10.87	12.24	9.35
	16-18 " "	11.23	9.62	9.65	8.27
	sotto 16 " "	8.84	8.36	7.60	7.19
<i>Categoria D 4</i>	sup. 20 anni	14.30	12.15	12.30	10.45
	18-20 " "	13.36	10.24	11.49	8.81
	16-18 " "	10.55	9.13	9.08	7.85
	sotto 16 " "	7.34	7.30	6.31	6.27

1) Le categorie e i rispettivi raggruppamenti a cui la presente tabella si riferisce sono quelle di cui all'accordo di conglobamento del 5 dicembre 1955.

2) Il Gruppo Territoriale A comprende: Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto e Venezia Giulia, Venezia Tridentina, Emilia, Toscana e Province di Roma e Palermo.

Il Gruppo Territoriale B comprende: Marche, Umbria, Lazio (esclusa la provincia di Roma), Abruzzi, Campania (\*), Puglie, Lucania, Calabria, Sicilia (esclusa la provincia di Palermo), Sardegna.

3) Per gli apprendisti il valore del punto si determina apportando una riduzione del 10% a quello del personale qualificato di pari età della Categoria C4 per gli impiegati e della Categoria D3 per il personale non impiegatizio.

#### (\*) DICHIARAZIONE A VERBALE

Per la provincia di Napoli sarà adottata una particolare soluzione.

#### DICHIARAZIONE AGGIUNTA

I sottoscritti dirigenti delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti danno atto alla Confindustria che dall'accordo nazionale sulla scala mobile del 29 aprile 1957, sono escluse le seguenti categorie:

- Alberghi e Pensioni
- Pubblici Esercizi
- Panificatori.



**CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AGENZIE DI  
VIAGGI, TURISMO E NAVIGAZIONE INTEGRATIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE  
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE COMMERCIALI DEL 23 OTTOBRE 1950**

Il giorno 16 del mese di luglio dell'anno 1951 in Roma

TRA

— l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE AGENZIE DI VIAGGI, TURISMO E NAVIGAZIONE rappresentata dal Vice-Presidente rag. Ugo Liverani, dal rag. Giuseppe Ortolani e dall'ing. Pietro De Paoli, assistiti dall'avv. Giuseppe Grillo, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana del Commercio* rappresentata dal Presidente Amato Festi assistito dal dottor Manlio Lo Vecchio-Musti

E

— la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO AUSILIARI E TURISMO (F.I.L.C.A.T.) rappresentata dal Segretario responsabile dott. Guglielmo Rizzo, dai Segretari rag. Giulio Belli e Umberto Lari e dal sig. Gastone Palazzi, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* rappresentata dal dott. Luciano Lama,

— il SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI DA AZIENDE VIAGGI E TURISMO aderente alla F.I.S.A.C., rappresentato dal Segretario avv. Sebastiano Ferlito, dal Vice Segretario avv. Tullio Brofferio e dal rag. Bruno Tiberi con l'intervento della *Federazione Italiana Sindacati Addetti al Commercio* (F.I.S.A.C.) rappresentata dal Segretario Nazionale Alfonso Vesentini e dal sig. Attilio Tesone, e dalla *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* (C.I.S.L.) rappresentata dal Vice Segretario Confederale Amleto Mantegazza e dall'ing. Salvatore Bruno,

— e l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.D.A.C.A.) aderente alla *Unione Italiana del Lavoro* (U.I.L.) rappresentata dal sig. Umberto Pagani;

Premesso che il rapporto di lavoro tra le Agenzie di Viaggi, Turismo e Navigazione e il personale dipendente è disciplinato dal contratto generale per il settore del commercio del 23 ottobre 1950 stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio da una parte e la FILCAT e FISAC dall'altra, e accettato dalla UIL e dal Sindacato Nazionale dipendenti Aziende Viaggi e Turismo con la decorrenza in esso indicata;

## SI E' STIPULATO

il presente contratto nazionale integrativo del predetto contratto 23 ottobre 1950, da valere per il personale d'ambo i sessi dipendente d'Agenzie di Viaggi, Turismo e Navigazione.

## Art. 1.

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori delle Agenzie di Viaggi, Turismo e Navigazione sono classificati come segue:

a) *Personale con mansioni impiegate:*

*Categ. A* - Lavoratori che svolgono mansioni direttive, esclusi quelli con funzioni di effettiva direzione di cui all'art. 34 del R. D. 1° luglio 1926, n. 1130;

A-1 Capo di Agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

A-2 Capo Reparto con almeno quattro impiegati addetti al reparto stesso.

*Chiarimento a verbale* — Dai reparti di cui alla *Categ. A-2* si intendono esclusi i servizi con attribuzioni puramente esecutive e d'ordine, quali archivio, copia, ecc.

*Categ. B* - Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali:

B-1 Capo Agenzia con funzioni tecniche e amministrative subordinate;

B-2 Impiegato distaccato con particolari attribuzioni - Addetto ai servizi turistici od amministrativi, di acquisita capacità - Cassiere principale;

B-3 Addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie internazionali - Contabile di concetto - Segretario - Cassiere - Addetto al cambio delle valute - Stenodattilografo in lingue estere.

*Categ. C* - Lavoratori che svolgono mansioni d'ordine:

C-1 Addetto alle biglietterie FF.SS., Ferrovie **Secondarie** e Navigazione interna - Addetto alla vendita dei biglietti automobilistici - Interprete;

C-2 Stenodattilografo - Addetto alla contabilità delle FF. SS. - Contabile d'ordine;

C-3 Dattilografo - Archivista - Addetto al centralino telefonico - Commesso di cassa.

b) *Personale con mansioni non impiegatizie:*

*Categ. D* - Personale subalterno ed ausiliario:

Autista;

Conducente di motofurgoncino;

Custode;

Usciere;

Fattorino;

Personale di fatica e addetti alla pulizia.

Nella determinazione della retribuzione del *fattorino* dovrà essere osservata la discriminazione per età per gli inferiori agli anni ventuno.

Nei contratti provinciali o aziendali stipulati a integrazione del presente contratto potranno essere inserite od omesse singole qualifiche nelle categorie *A, B, C, D*, di cui sopra, purchè non in contrasto con la presente classificazione.

## Art. 2.

## ASSUNZIONE

Per l'assunzione del personale, in aggiunta al certificato di cui alla lettera b) dell'art. 12 del contratto nazionale 23 ottobre 1950, è richiesto l'attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito.

## Art. 3.

## LAVORO STRAORDINARIO

L'art. 44 del Contratto Nazionale 23 ottobre 1950 è abrogato.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario festivo di cui al comma secondo dell'art. 37 del medesimo contratto è elevata al 65% (1).

## Art. 4.

## NORME DISCIPLINARI

Al titolo XXIII del Contratto Nazionale 23 ottobre 1950 è aggiunto il seguente articolo:

« E' vietato al personale di assumere incarichi, anche temporanei, fuori dell'Azienda, a termini dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825.

« E' altresì vietato al personale di collaborare a pubblicazioni su argomenti di carattere turistico senza preventivo consenso del datore di lavoro.

« E' fatto inoltre preciso divieto di richiedere o accettare somme o altro compenso sotto qualsiasi forma a titolo di percentuale, provvigione, o anche dono, da persone o enti che abbiano relazioni di affari o che siano in qua-

(1) Modificato con accordo 5 dicembre 1955 (art. 3) v. pag. 41.

lunque modo in corrispondenza con l'Azienda; e più particolarmente è fatto divieto di accettare compensi o doni da proprietari o direttori di alberghi, da negozianti, speditori, commercianti, o da altri con cui l'azienda abbia rapporti di affari o ai quali essa raccomandi viaggiatori per qualsiasi scopo.

« Per le infrazioni di cui al primo e terzo comma del presente articolo è comminato il licenziamento disciplinare; per quelle di cui al secondo comma è comminata la sospensione di cui al n. 4 dell'art. 106 del contratto 23 ottobre 1950 ».

Art. 5.

segue: NORME DISCIPLINARI

L'ultimo capoverso dell'art. 101 del Contratto Nazionale 23 ottobre 1950 è così sostituito:

« Il personale è strettamente tenuto all'esecuzione coscienziosa e diligente del lavoro affidatogli e a conservare il segreto su tutto ciò che concerne l'Ufficio; è responsabile materialmente e moralmente della esecuzione delle mansioni affidategli e risponde in proprio delle perdite arrecate all'Azienda, nei limiti ad esso imputabili ».

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico di cui all'art. 81 del Contratto nazionale 23 ottobre 1950 potrà anche essere determinato in appositi contratti aziendali.

PROTOCOLLO AGGIUNTO

Agli effetti dell'applicazione dell'art. 2 dell'accordo 17 maggio 1951 concernente l'applicazione della scala mobile al settore del commercio, le parti concordano la seguente tabella delle qualifiche ai fini della attribuzione del valore del punto:

Classifica Accordo 17 maggio 1951	Classifica	Contratto Integrativo Agenzie Viaggi, Turismo e Navigazione
<i>Cat. A</i>	Cat. A-1 Cat. A-2	
<i>Cat. B</i>	Cat. B-1 Cat. B-2 Cat. B-3	
<i>Cat. C-1</i>	Cat. C-1 Cat. C-2	
<i>Cat. C-2</i>	Cat. C-3	
<i>Cat. D-1</i>	—	
<i>Cat. D-2</i>	Cat. D	Autista, conducente di motofurgoncino, uscieri
<i>Cat. D-3</i>	Cat. D	Custode, fattorino
<i>Cat. D-4</i>	Cat. D	Personale di fatica e addetti alle pulizie

## ACCORDO NAZIONALE DI CONGLOBAMENTO DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE DELLE AGENZIE DI VIAGGI, TURISMO E NAVIGAZIONE

Il giorno 4 agosto 1956 in Roma, nella sede della Confederazione Generale Italiana del Commercio

TRA

*l'Associazione Nazionale fra le agenzie di viaggi, turismo e navigazione* rappresentata dal Vice-Presidente Ing. Michele De Cornè, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana del Commercio* rappresentata dal Vice-Presidente Comm. Vincenzo Aliotta assistito dal Capo dei Servizi Sindacali Dott. Manlio Lo Vecchio Musti

E

la *Federazione Italiana Lavoratori commercio e aggregati (FILCEA)* rappresentata dal Segretario responsabile Dott. Guglielmo Rizzo e dai Segretari Raffaele Di Giesi e Umberto Lari, assistiti dai Sigg. Gaetano Faggi, Domenico Gotta, Gastone Palazzi e Renato Giovannacci,

il *Sindacato Nazionale dipendenti agenzie di viaggi, turismo e navigazione* rappresentato dal Segretario Avv. Prof. Sebastiano Ferlito, e dal Vice Segretario Rag. Aldo Carnesecchi con l'intervento della *Federazione Italiana addetti servizi commerciali e affini (FISASCA)* rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. Giulio Pettinelli e dal Segretario Nazionale Enrico Menghelli,

*l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali e Affini*, rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Pagani, visto l'accordo 5 dicembre 1955 modificativo del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende commerciali del 23 ottobre 1950 e di conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori del commercio

SI E' STIPULATO

il presente accordo nazionale di conglobamento delle voci della retribuzione dei dipendenti da agenzie di viaggi, turismo e navigazione.

Art. 1.

Agli effetti dell'applicazione dell'accordo 5 dicembre 1955 citato in epigrafe, le parti concordano la seguente tabella di corrispondenza tra le classifiche di cui al quadro annesso all'accordo 5 dicembre 1955 e quelle di cui al contratto 16 luglio 1951 per il personale delle agenzie di viaggi, turismo e navigazione:

Classifiche accordo 5 dicembre 1955	Classifiche contratto 16 luglio 1951
A 1	Capo di Agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione
A 2	Capo-reparto con almeno quattro impiegati addetti al reparto stesso;
B 1	Capo-agenzia con funzioni tecniche e amministrative subordinate;



Classifiche accordo  
5 dicembre 1955

Classifiche contratto  
16 luglio 1951

B 2	Impiegato distaccato con particolari attribuzioni; Addetto ai servizi turistici od amministrativi, di acquisita capacità; Cassiere principale;
B 3	Addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie internazionali; Contabile di concetto; Segretario; Cassiere; Addetto al cambio delle valute; Stenodattilografo in lingue estere;
C 1	Addetto alle biglietterie FF.SS. ferrovie secondarie e navigazione interna; Addetto alla vendita dei biglietti automobilistici; Interprete; Contabile d'ordine;
C 2	Stenodattilografo; Addetto alla contabilità delle FF.SS.; Commesso di cassa;
C 3	-----
C 4	Dattilografo; Archivista; Addetto al centralino telefonico;
D 1	-----
D 2	Autista; Conducente di motofurgoncino; Usciere;
D 3	Custode; Fattorino;
D 4	Personale di fatica e addetto alla pulizia;

Art. 2.

Ove non sia concordato tra le rispettive competenti organizzazioni un particolare trattamento economico di categoria, al personale delle agenzie di viaggi, turismo e navigazione saranno applicate le tabelle in vigore nelle singole province contenute negli integrativi economici stipulati dalle organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale Italiana del Commercio da una parte, e alla FILCEA, FISASCA e UIDAC dall'altra.

Nelle province in cui non siano state adottate tabelle uniche per tutto il settore del commercio, ma tabelle particolari per singoli rami, al personale delle agenzie di viaggi, turismo e navigazione — semprechè non venga concordato un trattamento economico di categoria — saranno applicate le tabelle del ramo abbigliamento, arredamento e merci varie.

## APPENDICE N. 1

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO  
PER IL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE  
FINO AL 31 DICEMBRE 1947

Art. 91 Contratto Nazionale 23 ottobre 1950 (indennità di licenziamento) — Personale con mansioni non impiegatizie: « per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1947: il trattamento previsto dai precedenti contratti collettivi nazionali, o dalla legge, o in difetto, dagli usi e convenzioni locali ».

(Trattamento previsto dai precedenti contratti per ogni anno di servizio):

*Agenti e rappresentanti* (14 dicembre 1939) fino al 30 giugno 1940 . . . . . 2 giorni  
dal 1° luglio 1940 . . . . . 4 giorni

*Alimentazione generale* (9 maggio 1936):

Aiuto-commessi, custodi, uscieri, fattorini, capi-operai:	}	fino al 30 giugno 1936 . . . . . 10/30
		dal 1° luglio 1936:
		fino a 3 anni di anzianità . . . . . 10/30
		oltre 3 anni di anzianità . . . . . 15/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie:	}	fino al 30 giugno 1929 . . . . . 2 giorni
		dal 1° luglio 1929 al 30 giugno 1936 . . . . . 4 giorni
		dal 1° luglio 1936:
		fino a 4 anni di anzianità . . . . . 6 giorni
		oltre i 4 anni di anzianità . . . . . 8 giorni

*Ausiliari del commercio e case commercio oltremare* (27 settembre 1939):

Tutto il personale con mansioni non impiegatizie:	}	fino al 29 gennaio 1939 . . . . . 2 giorni
		dal 30 gennaio 1939 . . . . . 4 giorni

*Bestiame e carni* (8 settembre 1939):

Tutto il personale con mansioni non impiegatizie (decorrenza 1° settembre 1939):	}	come alimentazione generale
--	---	-----------------------------

*Caseari* (1° settembre 1939):

Custodi, uscieri, fattorini, capi-operai, battitori:	}	fino all'8 maggio 1936 . . . . . 5/30
		dal 9 maggio 1936 . . . . . 10/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie:	}	fino all'8 maggio 1936 . . . . . 3 giorni
		dal 9 maggio 1936 . . . . . 6 giorni

*Cereali* (1° marzo 1939):

Tutto il personale con mansioni non impiegatizie:	}	fino al 30 maggio 1939 . . . . . 2 giorni
		dal 31 maggio 1939 . . . . . 4 giorni

*Droghe e coloniali* (15 novembre 1937):

Capi-lavoranti, torrefattori, uscieri e fattorini	}	10/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie:	}	fino al 30 giugno 1929 . . . . . 2 giorni
		dal 1° luglio 1929 al 31 dicembre 1937 . . . . . 4 giorni
		dal 1° gennaio 1938 . . . . . 6 giorni

*Fiori e piante (dettaglianti)* (10 settembre 1939):

Operai specializzati (fioristi):	\	fino all'8 maggio 1936 . . . . .	4/30
		dal 9 maggio 1936 . . . . .	8/30
Altro personale con mansioni non impiegate:	}	fino all'8 maggio 1936 . . . . .	3 giorni
		dal 9 maggio 1936 . . . . .	6 giorni

*Latterie* (20 gennaio 1943):

Banconieri, aiuto-banconieri e altro personale con mansioni non impiegate:	\	fino al 14 giugno 1943 . . . . .	3 giorni
		dal 15 giugno 1943 . . . . .	6 giorni

*Macellerie* (19 aprile 1929):

Dal 15 maggio 1929:

Banconiere:	}	fino a 4 anni di anzianità . . . . .	10 giorni
		da 4 a 15 anni di anzianità . . . . .	12 giorni
		oltre i 15 anni di anzianità . . . . .	15 giorni
Aiuto-banconiere:	}	fino a 4 anni di anzianità . . . . .	4 giorni
		da 5 a 15 anni di anzianità . . . . .	5 giorni
		oltre i 15 anni di anzianità . . . . .	7 giorni
Uomini di fatica e garzoni:	}	fino a 4 anni di anzianità . . . . .	4 giorni
		da 5 a 15 anni di anzianità . . . . .	5 giorni
		oltre i 15 anni di anzianità . . . . .	6 giorni

Fino al 15 maggio 1929: riduzione del 40% sulle misure sopra indicate.

*Merci d'uso e prodotti industriali* (10 settembre 1939):

Tutto il personale con mansioni non impiegate:

dal 30 settembre 1939 (data di entrata in vigore del contratto) . . . . . 4 giorni

fino al 29 settembre 1939:

a) Tessuti e Abbigliamento, Arredamento, Pelliccerie e Valigerie, Profumerie, Corderie e affini, Grandi Magazzini, Casalinghi, Bazar, Vetro e Ceramica, Cornici, Elettricità e Gas, Carte parati, Giocattoli, Arte antica e moderna, Arredi sacri, Prodotti artistici, Case vendita all'asta, Mobili, Macchine da cucire, Articoli per fumatori:	}	fino al 31 dicembre 1927 . . . . .	2 giorni
		dal 1° gennaio 1928 . . . . .	4 giorni
b) Ferrometalli, Macchine, Armi, Ottica e Fotografia, Materiale sanitario, Pesi e misure, Pietre coti, Articoli tecnici, Prodotti per l'agricoltura:	}	fino al 20 aprile 1936 . . . . .	2 giorni
		dal 21 aprile 1936 . . . . .	4 giorni
c) Librerie, Cartolerie, Biblioteche circolanti, Agenzie Giornali e Riviste, Carta, Materie prime per il vetro e la ceramica, Lane Bozzoli, Stracci, Fibre tessili, Pelli e Cuoi, Francobolli per collezione, Orafi, Orologiai e affini, Preziosi, Automotocicli e accessori, Lubrificanti e carburanti, Combustibili solidi, Materiali da costruzione, Prodotti chimici per l'industria, Colori e vernici, Legnami e affini:	}	fino al 14 luglio 1938 . . . . .	2 giorni
		dal 15 luglio 1938 . . . . .	4 giorni
d) Generi di Monopolio (Rivendite e Magazzini):	\	fino al 30 gennaio 1939 . . . . .	2 giorni
	/	dal 31 gennaio 1939 . . . . .	4 giorni

*Ortofrutticoli (grossisti esportatori)* (21 giugno 1938):

Capi operai, uscieri, custodi e fattorini d'ufficio, guardie notturne:	}	fino al 28 febbraio 1939 . . .	10/30
		dal 1° marzo 1939 . . .	15/30
Altro personale con mansioni non impiegate:	}	fino al 28 febbraio 1939 . . .	3 giorni
		dal 1° marzo 1939 . . .	6 giorni

*Ortofrutticoli (dettaglianti)* (25 gennaio 1943):

Aiuto-commesso:	}	fino al 14 giugno 1943 . . .	5/30
		dal 15 giugno 1943 . . .	10/30
Altro personale con mansioni non impiegate:	}	fino al 14 giugno 1943 . . .	3 giorni
		dal 15 giugno 1943 . . .	6 giorni

*Pane e pasta* (1° settembre 1942):

Aiuto-commesso:	}	fino al 14 febbraio 1943 . . .	5/30
		dal 15 febbraio 1943 . . .	10/30
Altro personale con mansioni non impiegate:	}	fino al 14 febbraio 1943 . . .	3 giorni
		dal 15 febbraio 1943 . . .	6 giorni

*Pesca* (23 marzo 1940):

Aiuto-commesso:	}	fino al 24 luglio 1940 . . .	8/30
		dal 25 luglio 1940 . . .	12/30
Altro personale con mansioni non impiegate:	}	fino al 30 giugno 1929 . . .	2 giorni
		dal 1° luglio 1929 al 24 lu- glio 1940 . . .	4 giorni
		dal 25 luglio 1940 . . .	6 giorni

*Piante aromatiche* (9 gennaio 1943):

Tutto il personale con mansioni non impiegate:	}	fino al 30 giugno 1942 . . .	3 giorni
		dal 1° luglio 1942 . . .	4 giorni

*Pollame e uova (grossisti)* (23 marzo 1940):

Capi-operai, uscieri, custodi, fattorini d'ufficio e guardie notturne:	}	fino al 31 luglio 1940 . . .	10/30
		dal 1° agosto 1940 . . .	15/30
Altro personale con mansioni non impiegate:	}	fino al 21 aprile 1929 . . .	2 giorni
		dal 22 aprile 1929 al 31 lu- glio 1940 . . .	4 giorni
		dal 1° agosto 1940 . . .	6 giorni

*Viaggi e turismo* (14 giugno 1938):

Tutto il personale con mansioni impiegate . . . . .	6 giorni
---	----------

*Vini e Olii* (9 settembre 1939):

Capi-operai:	}	fino al 14 novembre 1939 . . .	4 giorni
		dal 15 novembre 1939 . . .	8 giorni
Altro personale con mansioni non impiegate:	}	fino al 14 novembre 1939 . . .	3 giorni
		dal 15 novembre 1939 . . .	6 giorni

## APPENDICE N. 2

## A) NORME ESSENZIALI SULL'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

**Legge 29 aprile 1949, n. 264 (Gazzetta Uff. 1° giugno 1949, n. 125).**

I datori di lavoro sono tenuti ad assumere i lavoratori, dei quali abbiano bisogno, iscritti nelle liste degli Uffici del Lavoro; sono eccettuati il coniuge, i parenti e gli affini entro il terzo grado, il personale con funzioni direttive, i lavoratori di concetto o specializzati assunti mediante pubblico concorso, i lavoratori esclusivamente a compartecipazione, i domestici, i portieri, gli addetti a studi professionali e tutti coloro che sono addetti ai servizi famigliari. Sono altresì escluse le aziende con non più di TRE dipendenti. E' ammesso il passaggio del lavoratore direttamente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra (art. 11).

La richiesta d'essere *numerica* per categoria e qualifica professionale. E' ammessa la *richiesta nominativa* per i lavoratori destinati ad aziende che non abbiano stabilmente più di 5 dipendenti, per i lavoratori di concetto oppure aventi particolare specializzazione o qualificazione, per il personale destinato a posti di fiducia connessi con la vigilanza e custodia, per il primo avviamento di lavoratori in possesso di titoli di studio rilasciati da scuole professionali. L'Ufficio di collocamento è tenuto ad accertarsi che le condizioni offerte ai nuovi assunti siano conformi alle tariffe e ai contratti collettivi (art. 14).

Il datore di lavoro può rifiutarsi di assumere lavoratori avviati dall'Ufficio di collocamento, che siano stati già licenziati da lui per giusta causa. I lavoratori licenziati per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno (art. 15).

I datori di lavoro che non assumono per tramite degli Uffici di collocamento sono puniti con l'ammenda da L. 2.000 a L. 10.000 per ogni lavoratore assunto (art. 27).

I datori di lavoro devono comunicare agli Uffici di collocamento entro 5 giorni il nome e la qualifica dei lavoratori di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro (art. 21); penalità: da L. 500 a 1000 per ogni lavoratore per ogni giorno di ritardo (art. 27).

*Apprendisti.* E' ammessa la richiesta nominativa per le aziende con non più di 10 dipendenti, e nella misura del 25% degli apprendisti da assumere per le aziende con più di 10 dipendenti (legge 19 gennaio 1955, n. 25, art. 3).

*Stranieri.* L'assunzione dei lavoratori stranieri deve essere comunicata entro 24 ore alla Autorità locale di P.S. (D.L. 11 febbraio 1948, n. 50).

*Denuncia operai alla P.S.* L'assunzione di operai deve essere comunicata alla P.S. entro 5 giorni (art. 130 T.U. Regol. P.S.).

**Personale per il quale è ammessa la richiesta nominativa:**

## a) DECRETO MINISTERIALE 21 DICEMBRE 1940:

1) *dipendenti da aziende di prodotti zootecnici:* consegnatario di magazzino, capolavorante di laboratorio, personale con responsabilità dell'acquisto, della consegna e della conservazione della merce, addetto responsabile della cura del bestiame e del pollame (con esclusione del rimanente personale);

2) *dipendenti da grossisti dell'alimentazione:* casario addetto alla correzione ed ai lavori inerenti alla conservazione e alla stagionatura dei formaggi;

3) *dipendenti da aziende di panificazione:* infornatore, impastatore;

4) *dipendenti da aziende ortofrutticole:* caposquadra, caporale, capotavola e capociurma, maestro ed impaccatore, addetto agli impianti di **refrigerazione**, ventilazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione e torrefazione, imballatore e ingabbiettatore di frutta ed agrumi, cassai, alzacasse e legatore di agrumi, stivatore;



5) dipendenti da aziende di deposito e spedizioni: caposquadra e capoturno, macchinista, conducente locomobili, conducente trattori, pesatore, casaro (addetto alla manutenzione e stagionatura dei formaggi);

6) dipendenti da aziende tessili e abbigliamento: lavorante sarto, sarta, modista, pellicciaio;

7) dipendenti da aziende orafe: orologiaio di prima categoria, argentiere di prima categoria, orafo di prima categoria, gioielliere di prima categoria, incassatore specializzato di prima categoria, incisore di prima categoria, orologiaio di seconda categoria, cesellatore di prima categoria, mezzo lavorante argenterie, mezzo lavorante orafo, mezzo lavorante gioielliere, incassatore comune, incisore comune, cesellatore comune, battitore e tiratore a martello in argenteria, tornitore, pulitore, infilatore di perle, assaggiatore (colui che dà il titolo ai metalli), aiuto assaggiatore (colui che coadiuva l'assaggiatore), affinatore, fonditore, battitore e laminatore, trafilatore e tranciatore, bruciatore e macinatore di cenere;

8) dipendenti da aziende di vendita di autoveicoli e carburanti: operaio specializzato per operazione di miscela, motorista e meccanico (addetto al funzionamento della sala pompe e sala motori di depositi costieri ed interni di oli minerali) con esclusione di tutti gli altri;

9) dipendenti dalla Compagnia Internazionale Vagoni Letto: indistintamente tutte le categorie di lavoratori;

10) dipendenti da proprietari di fabbricati: portieri dipendenti da proprietari di fabbricati, lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati aventi mansioni di apertura e di chiusura del portone;

11) qualificazioni e specializzazioni varie: sorvegliante, custode, portiere, guardia notturna, capo operaio di officina, di magazzino, rimessa o laboratorio, capomacchine di autotreno, fiorista (di negozio), cantiniere, operaio addetto alla filtrazione dell'olio, operaio addetto al condizionamento dell'olio, sorvegliante manicomiale, massaggiatore, torrefattore, indossatrice, banconiere di macelleria, scuoiatore e scorticchino, battitore di formaggi, capo barca o capochiatta, molatore, lavorante di vetrate artistiche, ritoccatore addetto ai laboratori fotografici, meccanico armaiolo, operaio ottico, collaudatore di macchine, montatore di macchine, montatore di impianti e di apparecchi radio, aiuto vetrinista che non abbia qualifica impiegatizia, verificatore di merci, selezionatore di sementi, disinferratore di sementi, assortitore di legnami, selezionatore di legname, misuratore di legnami, imballatore, facchino addetto ai traslochi che non abbia prestato servizio prima della disoccupazione presso aziende di spedizioni, argentatore, versatore di liquido, verniciatore, vetraio legatore a piombo e ottone, operatore addetto a laboratorio fotografico, stampatore addetto a laboratorio fotografico, specialista caricamento munizioni, aiuto banconiere, infermiere, ebanista.

b) DECRETO MINISTERIALE 1° OTTOBRE 1942:

1) dipendenti da aziende commerciali del libro carta ed affini: addetti alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;

2) dipendenti dagli uffici di viaggio e turismo forniti di biglietteria: personale di servizio e di fatica e commissionario;

3) qualificazioni e specializzazioni varie: meccanico specializzato, elettricista specializzato, installatore, motorista di macchine, autista, conducente di motocicli e motofurgoncini, conducenti di natanti a propulsione meccanica, conducente di caldaie a termosifone o a bassa pressione, fattorino o portapacchi, aiuto commesso che non abbia qualifica impiegatizia.

## B) ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

D) **Invalidi di guerra** (Legge 3 giugno 1950, n. 375 - Regol. D. Pres. 18 giugno 1952, numero 1176):

1) *Datori di lavoro con più di 10 dipendenti (impiegati e operai di ambo i sessi, compresi gli apprendisti retribuiti e i dirigenti di azienda (lettera n. 8/63274/GA del 20 novembre 1956 del Ministero del Lavoro) ed esclusi gli « invalidi del lavoro »*].

a) invalidi per servizio di guerra (militari): 6% del personale (maschile e femminile);

b) invalidi per fatto di guerra (civili): 2,50% del personale (maschile e femminile).

2) *Datori di lavoro con prevalente personale femminile*

a) invalidi per servizio di guerra: 3% del personale maschile;

b) invalidi per fatto di guerra

}	uomini: 2% del personale maschile
	donne: 3% del personale femminile

Il computo deve effettuarsi sul complesso aziendale e non sui singoli stabilimenti (filiali); anche se dislocati in province diverse.

Le frazioni superiori a 0,50% si considerano come unità.

Le aziende che per particolari condizioni non possono occupare l'intera percentuale di invalidi, possono essere parzialmente esonerate mediante decreto del Ministero del Lavoro; le domande devono essere indirizzate al Ministero del Lavoro e presentate in duplice copia (di cui una in carta legale) all'Opera Nazionale Invalidi di guerra (O.N.I.G.) — I datori di lavoro che esercitano lavorazioni di *breve durata non oltre TRE MESI* sono esonerati limitatamente al personale assunto per tali lavorazioni.

Le aziende soggette alla legge devono tenere due elenchi uno per gli invalidi militari e uno per i civili; gli elenchi devono essere aggiornati, con l'annotazione delle assunzioni e dei licenziamenti. Le aziende devono altresì ritirare e conservare le tessere personali rilasciate agli invalidi dall'O.N.I.G.

Entro la prima decade di *gennaio e luglio* di ogni anno i datori di lavoro devono denunciare al Prefetto e alla rappresentanza provinciale dell'O.N.I.G. (al Ministero del Lavoro e alla Sede Centrale dell'O.N.I.G. se si tratta di aziende a carattere nazionale) il numero del proprio personale compresi i dirigenti (lettera n. 8/63274/GA del 20 novembre 1956 del Ministero del Lavoro) distinto per stabilimento, sesso e categorie di mestieri, e gli invalidi occupati con l'indicazione per ciascuno della data di assunzione e categoria di pensione con distinto riferimento agli invalidi militari e a quelli civili.

Ammenda per mancata denuncia: da L. 5.000 a L. 50.000. Ammenda per mancata assunzione degli invalidi: da L. 1.500 a L. 3.000 per ogni posto non coperto e per ogni giornata lavorativa. Vigilanza: Ispettorato del Lavoro e O.N.I.G.

## DITTE CHE OCCUPANO IN PREVALENZA PERSONALE MASCHILE

DIPENDENTI IN FORZA DI AMBO I SESSI		Invalidi di guerra da occupare	
		militari (6%)	civili (2,50%)
da	a		
0	10	0	0
11	20	1	0
21	25	1	1
26	41	2	1
42	58	3	1
59	60	4	1
61	75	4	2
76	91	5	2
92	100	6	2
101	108	6	3
109	125	7	3
126	140	8	3
ecc. . . . .			

## AZIENDE CHE OCCUPANO IN PREVALENZA PERSONALE FEMMINILE

Dipendenti in forza di sesso maschile		Invalidi di guerra da occupare		Dipendenti in forza di sesso femminile	Invalidi civili da occupare	
		militari (3%)	civili maschi (2%)		femmine (3%)	
da	a			da	a	
1	16	—	—	1	16	—
17	25	1	—	17	50	1
26	50	1	1	51	83	2
51	75	2	1	84	116	3
76	83	2	2	117	150	4
84	116	3	2	151	183	5
117	125	4	2	184	216	7
126	150	4	3	217	250	6
ecc. . . . .				ecc. . . . .		

II) **Invalidi per servizio** (L. 15 luglio 1950, n. 539 - L. 24 febbraio 1953, n. 142):

1 invalido per servizio (prestato alle dipendenze dello Stato e degli enti locali, territoriali o istituzionali) ogni 3 invalidi per fatto di guerra (aziende con almeno 101 dipendenti).

Le richieste devono essere rivolte all'Ufficio del Lavoro. Le denunce semestrali all'O.N.I.G. per gli invalidi di guerra devono essere integrate coi dati sugli invalidi per servizio e inviate in copia all'Ufficio del Lavoro. — Ammenda per omessa denuncia: da L. 5.000 a L. 50.000 — Ammenda per mancata assunzione: da L. 1.500 a L. 3.000 per ogni posto non coperto e per ogni giornata lavorativa. — Vigilanza: Ispettorato del Lavoro.

III) **Invalidi del lavoro** (D.L.C.P.S. 3 ottobre 1947, n. 1222):

*Imprese private con più di 50 dipendenti (esclusi dal computo gli invalidi di guerra):*

1 invalido del lavoro (per infortunio sul lavoro o malattia professionale) ogni 50 o frazione di 50 superiore a 25.

Denunce semestrali all'Ufficio del Lavoro. — Ammenda per omessa denuncia: da L. 800 a L. 8.000. — Ammenda per mancata assunzione: da L. 400 a L. 8.000 per ogni lavoratore cui si riferisce l'infrazione.

IV) **Orfani di guerra e orfani dei caduti per causa di servizio** (L. 26 luglio 1929, n. 1397 - R.D.L. 2 dicembre 1935, n. 2111 - R.D.L. 21 ottobre 1937, n. 2179 - L. 25 settembre 1940, n. 1458 - D.L.L. 4 agosto 1945, n. 467 - L. 24 febbraio 1953, n. 142):

*Aziende esonerate dall'obbligo di assunzione di invalidi di guerra e per servizio in sostituzione degli invalidi non assunti.*

Le aziende **soggette** all'obbligo devono tenere un elenco degli orfani occupati.

V) **Reduci** (D.L.L. 4 agosto 1945, n. 453 - D.L. 3 settembre 1947, n. 885 - D.L. 26 febbraio 1948, n. 104 - L. 4 luglio 1950, n. 537 - L. 12 giugno 1955, n. 511):

- 1) *Aziende con oltre 20 dipendenti (fino al 31 dicembre 1955):* mutilati, invalidi, combattenti guerra 1940-1943 e di liberazione, patrioti, militari e civili reduci da prigionia, deportati, orfani e vedove di caduti: 50% delle nuove assunzioni.
- 2) *Tutte le aziende (D.L.L. 14 febbraio 1946, n. 27):* deportati e internati, chiamati alle armi, trattenuti, partigiani già in servizio: **riassunzione totale**.
- 3) *Aziende con 10 dipendenti al 31 dicembre 1945 (D.L. 14 febbraio 1946, numero 27):* reduci, deportati, internati e partigiani: 5% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 1945.
- 4) *Tutte le aziende di cui ai precedenti n. 2 e 3 (D.L.L. 14 febbraio 1946, n. 27):* reduci di cui ai precedenti n. 2 e 3: **divieto di licenziamento** prorogato con vari provvedimenti - l'ultimo termine è scaduto il 31 maggio 1951 (L. 15 luglio 1950, n. 593).

VI) **Centralinisti ciechi** (Legge 14 luglio 1957 n. 594): *Aziende che abbiano un centralino telefonico a più di un posto di lavoro:*

- 1) Centralinista cieco.

## APPENDICE N. 3

## CONTRIBUTI E TRATTENUTE

**Ripartizione delle gestioni e fonti legislative essenziali:**I. GESTIONE I.N.P.S. (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*)

Assicurazione invalidità e vecchiaia, tubercolosi, disoccupazione (R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827; Legge 4 aprile 1952, n. 218; Legge 4 agosto 1955, n. 692; D. Pres. 24 ottobre 1955, n. 1325);

Assistenza orfani dei lavoratori (Legge 6 agosto 1950, n. 860; Legge 14 aprile 1956 n. 307; D.P.R. 30 agosto 1956 n. 1124);

Cassa unica assegni familiari (Testo Unico approvato con Decreto Presidenziale 30 maggio 1955, n. 797);

Cassa impiegati richiamati (L. 10 giugno 1940, n. 653; D.M. 16 agosto 1952 in Gazz. Uff. 2 settembre 1952, n. 203).

II. GESTIONE I.N.A.M. (*Istituto Nazionale Assistenza Malattie*):

Cassa Malattie (D.L. C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304; Legge 4 agosto 1955, n. 692);

Lavoratrici madri (Legge 26 agosto 1950, n. 860);

INA-CASA (Legge 28 febbraio 1949, n. 43; D.M. 14 settembre 1949; Legge 26 novembre 1955, n. 1148).

III. GESTIONE I.N.A.I.L. (*Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro*):

Assicurazioni infortuni (R.D. 17 agosto 1935, n. 1765).

## IV. PRESCRIZIONI:

Le fonti legislative sono citate a pag. 78.

## V. TRATTENUTE SULLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE:

Ricchezza mobile (D.L. 1° aprile 1948, n. 300), Complementare (D.L. 18 febbraio 1946, n. 220), Addizionale E.C.A. (D.L. 18 febbraio 1946, n. 100),

Addizionale Calabria (legge 26 novembre 1955, n. 1177).

Fondo adeguamento pensioni (L. 4 aprile 1952, n. 218) e assist. malattia (L. 4 agosto 1955, n. 692).

INA-Casa (L. 28 febbraio 1949, n. 43).

**Apprendisti.**

(Legge 19 gennaio 1955, n. 25).

Marca settimanale da L. 170 per ogni apprendista soggetto anche all'assicurazione infortuni; L. 130 per gli altri. Il servizio di distribuzione è svolto dall'I.N.P.S., I.N.A.M., I.N.A.I.L.). Nessun versamento è dovuto alla Cassa unica assegni familiari e alla Cassa impiegati richiamati (Circolare n. 446 G.S. del 5 aprile 1955 dell'I.N.P.S.).

**Autisti.**

« Gli autisti che prestano la propria opera alle dipendenze di titolari di impresa ovvero di titolari di attività comunque soggette alle norme sugli assegni familiari o del loro nucleo familiare, anche se addetti a servizi personali del titolare medesimo o di componenti del suo nucleo familiare, sono soggetti alle stesse forme di previdenza e assistenza sociale alle quali i titolari medesimi sono tenuti per i propri dipendenti addetti all'impresa o all'attività esercitata ». (Art. 1. Legge 31 luglio 1956 n. 1003 in Gazz. Uff. n. 228 del 10 settembre 1956).

### Retribuzione soggetta a contributo:

L'art. 1 del D. Lgt. 1° agosto 1945, n. 692, sulla « determinazione degli elementi della retribuzione da considerare ai fini dei contributi per gli ASSEGNI FAMILIARI » (Gazz. Uff. 10 novembre 1945, n. 135), riportato nell'art. 27 del « Testo Unico delle norme sugli assegni familiari » (D. Pres. 30 maggio 1955, n. 797 in Suppl. ord. Gazz. Uff. n. 206 del 7 settembre 1955) stabilisce che si intende per retribuzione « ciò che il lavoratore riceve, in danaro o in natura, direttamente dal datore di lavoro per compenso dell'opera prestata, al lordo di qualsiasi ritenuta », ed espressamente enumera gli elementi soggetti a quelli esclusi.

#### ELEMENTI SOGGETTI A CONTRIBUZIONE:

- 1) compenso per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- 2) provvigione, cointeressenza, partecipazione agli utili o al prodotto, percentuali di servizio, assegno di carico o grado;
- 3) premio, indennità, assegno particolare ordinariamente corrisposto ai lavoratori occupati in determinate condizioni di lavoro, tempo e località, come assegni variabili e competenze accessorie, indennità chilometriche a tempo determinato, indennità di residenza e località disagiata, di zona malarica, di lavori pericolosi o dannosi, e simili;
- 4) gratificazione annuale o periodica (mensilità e settimane eccedenti le normali, come la tredicesima), escluse le gratifiche e le elargizioni concesse una volta tanto;
- 5) diaria o indennità di trasferta in cifra fissa limitatamente al 40% del loro ammontare, esclusi i rimborsi a piè di lista e ogni altro rimborso di spese;
- 6) compenso per ferie o festività nazionali godute;
- 7) assegno temporaneo di guerra;
- 8) indennità agli ex combattenti;
- 9) indennità di famiglia;
- 10) indennità di presenza, premio di assiduità, operosità e simili, carovita, anche se esclusi da disposizioni di legge o di contratto.

#### ELEMENTI ESCLUSI:

- 1) prestazioni a carico di gestioni previdenziali e mutualistiche (assegni familiari, assegni di malattia a carico dell'INAM, trattamento richiamo alle armi);
- 2) compenso per ferie o festività nazionali non godute;
- 3) mancia;
- 4) indennità sostitutiva del preavviso e indennità di anzianità;
- 5) indennità di cassa, rappresentanza e sfollamento;
- 6) indennità di vestiario;
- 7) indennità per rischio di guerra;
- 8) caropane (circolare Ministero Lavoro AF XIII-1078-14927 del 10 giugno 1948, circolare INPS n. 14/72262 del 23 giugno 1952);
- 9) gratifiche ed elargizioni una volta tanto;
- 10) rimborsi di spese e diarie limitatamente al 60%.

Quando la retribuzione è in tutto o in parte corrisposta anche nei *periodi di assenza dal lavoro* qualunque ne sia la durata o la causa (ferie, malattia, ecc.) il contributo è dovuto anche sull'importo delle somme corrisposte per tali periodi (art. 2 D.L. 1° agosto 1945, art. 28 Testo Unico).

Per prestazioni in natura, il *vitto e l'alloggio*, il valore è determinato dal Ministero del Lavoro con proprio decreto (art. 3 D.L., art. 29 T.U.). Per le categorie per le quali sono stabiliti salari medi convenzionali, questi valgono per la determinazione delle retribuzioni (art. 5 D.L., art. 35 T.U.).

Il guadagno di *cottimo* e l'importo della *provvigione* devono essere depurati delle spese sostenute a proprio carico dal lavoratore anche se determinate in misura forfettaria (art. 4 D.L., art. 30 T.U.).

Le norme del D. Lgt. 1° agosto 1945, n. 692 valevole per gli assegni familiari sono state estese:

all'ASSICURAZIONE MALATTIA lavoratori del commercio dal terzo comma dell'art. 3 del D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947 n. 1304 (Gazz. Uff. 29 novembre 1947 n. 276);



al contributo supplementare TUTELA LAVORATRICI MADRI (art. 23 della legge 26 agosto 1950 n. 860, in Gazz. Uff. 3 novembre 1950 n. 253);

alla CASSA IMPIEGATI RICHIAMATI ALLE ARMI (D.L. Lgt. 31 agosto 1945 n. 810, in Gazz. Uff. 10 gennaio 1946, n. 8);

all'assicurazione INFORTUNI SUL LAVORO (D.L.C.P.S. 19 aprile 1946 n. 238 in Gazz. Uff. 7 maggio 1946 modificato dall'art. 8 del D.L.C.P.S. 25 gennaio 1947 n. 14, in Gazz. Uff. 12 febbraio 1947 n. 35), escluse le retribuzioni corrisposte nei periodi di assenza dal lavoro;

alle ASSICURAZIONI SOCIALI (art. 17 legge 4 aprile 1952 n. 218 in Gazz. Uff. 15 aprile 1952 n. 89 suppl. ord.) *col minimale di L. 400 giornaliera* (art. 15 legge citata riportato più avanti);

alla GESTIONE INA-CASA per l'accertamento, versamento, controlli, ecc. (art. 7 della Legge 28 febbraio 1949 n. 43 in Gazz. Uff. 7 marzo 1949 n. 54) con esclusione esplicita degli assegni familiari, dell'indennità caropane, dell'indennità di mancata mensa, dell'indennità di trasferta, della gratifica natalizia e delle mensilità eccedenti la tredicesima (art. 5, ultimo comma, della legge citata). Queste ultime esclusioni sono state però revocate dall'art. 15 della legge 4 aprile 1952 n. 218, che, secondo il Ministero del Lavoro (circolare n. 20/11503/C/1/B del 22 aprile 1954), ha abrogato l'ultimo comma dell'art. 5 della legge 28 febbraio 1949 n. 43.

#### MINIMALE:

Legge 4 aprile 1952 n. 218, art. 15: « I contributi dovuti per qualsiasi forma di assicurazione sociale, per il trattamento a favore delle lavoratrici madri, per la costruzione di case per lavoratori (Gestione INA-CASA) e per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani sono calcolati sull'intero ammontare della retribuzione.

« Agli effetti di cui al comma precedente si intende per retribuzione tutto ciò che il lavoratore riceve, in danaro o in natura, per compenso dell'opera prestata al lordo di qualsiasi trattenuta.

« *Qualora la retribuzione giornaliera risulti inferiore a L. 400, il contributo è sempre commisurato per tale minimo* ».

Il Ministero del Lavoro (circolare n. 20/11503/C/1/B del 22 aprile 1954) ha chiarito che tale norma deve essere estesa al calcolo dei contributi dovuti per tutte le forme di assicurazione sociale ivi compresa l'assicurazione contro le malattie, « dovendo ritenersi ormai superata la classica e originaria configurazione che circoscrisse il termine di assicurazioni sociali alle sole forme di assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia, disoccupazione involontaria e tubercolosi ».

Pertanto (conclude il Ministero) *il minimale di L. 400 giornaliera vale « per tutte le forme di assicurazione sociale, ivi compresa l'assicurazione contro le malattie, la Gestione INA-CASA, il trattamento a favore delle lavoratrici madri e l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani ».*

#### INDENNITA' DI MENSA:

Con la citata circolare n. 20/11503/C/1/B del 22 aprile 1954 il Ministero del Lavoro ha dichiarato di ritenere che « l'indennità di mancata mensa, o il valore dei generi in natura, o quelli della mensa aziendale debbono considerarsi come *parte integrante della retribuzione in ragione del 40%* e come tali siano regolarmente assoggettati a contributi, mentre il valore residuo del 60% debba essere considerato come rimborso spese, e come tale resti escluso dagli oneri contributivi a norma dell'art. 1, lettera a), n. 5, del D. Lgt 1° agosto 1945, n. 692 » (decreto sulla determinazione degli elementi della retribuzione da considerare ai fini degli assegni familiari, sopra riportato).

« Ad evitare (prosegue la circolare ministeriale) che con questo criterio possa instaurarsi il principio di far passare sotto forma di mensa ciò che dovrebbe correre sotto forma di retribuzione, si è d'avviso che le percentuali di riparto di cui sopra debbano essere applicate *fino alla concorrenza del valore di L. 150*, che siano corrisposte dal datore di lavoro al prestatore d'opera sotto forma di mensa o indennità sostitutiva di essa, restando ferma in ogni caso l'assoggettabilità a contributo, per intero, dell'eventuale eccedenza di valore al di sopra di detto limite ».

## I. - GESTIONE I.N.P.S. (Dal 1° settembre 1955)

## TABELLA A

## CONTRIBUTO DA VERSARE ATTRAVERSO L'ACQUISTO DI MARCHE

Importo delle marche relative alle assicurazioni per invalidità e vecchiaia - tubercolosi - disoccupazione - assistenza orfani lavoratori

Lavoratori assicurati per ogni settimana di lavoro (1)

Classi di contribuzione	RETRIBUZIONE		Soggetti a tutte le assicurazioni	Non soggetti all'assicurazione disoccupazione (2)
1ª		fino a L. 2.500	9	8
2ª	oltre L.	2.500 . . . » » » 4.000	11	10
3ª	» »	4.000 . . . » » » 6.300	13	12
4ª	» »	6.300 . . . » » » 7.800	18	16
5ª	» »	7.800 . . . » » » 9.500	21	19
6ª	» »	9.500 . . . » » » 11.400	24	22
7ª	» »	11.400 . . . » » » 13.500	27	25
8ª	» »	13.500 . . . » » » 15.800	31	29
9ª	» »	15.800 . . . » » » 18.300	37	34
10ª	» »	18.300 . . . » » » 21.100	41	38
11ª	» »	21.100 . . . » » » 21.200	46	43
12ª	» »	24.200 . . . » » » 27.700	50	47
13ª	» »	27.700 . . . . .	56	52

(1) Per i lavoratori retribuiti a quindicina la retribuzione settimanale si determina moltiplicando le retribuzione quindicinale per 24 e dividendo il prodotto per 52. Per gli apprendisti, v. norme particolari a pag. 72.

(2) Portieri di stabili di abitazione, domestici, lavoratori retribuiti esclusivamente con partecipazione agli utili, lavoratori a domicilio, lavoratori occasionali, lavoratori stagionali.

Lavoratori assicurati per ogni mese di lavoro (3)

Classi di contribuzione	RETRIBUZIONE		Soggetti a tutte le assicurazioni	Non soggetti all'assicurazione disoccupazione (2)
1ª		fino a L. 15.600	42	36
2ª	oltre L.	15.600 . . . » » » 21.200	54	46
3ª	» »	21.200 . . . » » » 27.300	64	56
4ª	» »	27.300 . . . » » » 33.800	76	68
5ª	» »	33.800 . . . » » » 41.200	92	82
6ª	» »	41.200 . . . » » » 49.400	104	94
7ª	» »	49.400 . . . » » » 58.500	120	110
8ª	» »	58.500 . . . » » » 68.500	136	126
9ª	» »	68.500 . . . » » » 79.300	158	146
10ª	» »	79.300 . . . » » » 91.400	176	164
11ª	» »	91.400 . . . » » » 105.000	196	184
12ª	» »	105.000 . . . » » » 120.000	218	204
13ª	» »	120.000 . . . . .	240	226

(3) Se l'attività lavorativa non si svolge per l'intero mese, devono essere applicate tante marche settimanali quante sono le settimane di lavoro o frazioni di esse. Per gli apprendisti, v. norme particolari a pag. 72.

TABELLA B

## CONTRIBUTO DA VERSARE IN PERCENTUALE DELLE RETRIBUZIONI (1)

(a mezzo modello G.S. 2 da consegnarsi alle sedi dell'IN.P.S. o agli Uffici postali entro il decimo giorno del mese successivo a quello nel quale scade il periodo di paga cui il modello si riferisce)

GESTIONI	Soggetti a tutte le assicurazioni		Esclusi dall'assicurazione disoccupazione	
	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati
Contributi dovuti sulle retribuzioni totali:				
A) Fondo adeguamento pensioni e ass. malattia pensionati				
a carico dell'azienda	6,15%	6,15%	6,15%	6,15%
a carico del lavoratore	3,05%	3,05%	3,05%	3,05%
B) Assicurazioni obbligatorie				
per la tubercolosi	2,60%	2,60%	2,60%	2,60%
per la disoccupazione	2,90%	2,90%	---	---
C) ENAOLI	0,15%	0,15%	0,15%	0,15%
	14,85%	14,85%	11,95%	11,95%
Contributi dovuti nel limite del massimale (dal 1° giugno 1952 (2)):				
D) Cassa unica assegni familiari	21,00%	21,00%	21,00%	21,00%
E) Cassa impiegati richiamati (3)	---	---	---	---
	21,00%	21,00%	21,00%	21,00%

(1) Dal 1° settembre 1955 per i lavoratori retribuiti a mese, dal 22 agosto 1955 per gli altri. Le aliquote contributive sono comprensive delle addizionali dovute per la corresponsione dell'indennità di caropane per tutte in genere le prestazioni assicurative e per gli assegni familiari. La retribuzione minima si considera pari a L. 400 giornaliera, anche se inferiore. La misura del 2,90% per l'assicurazione disoccupazione è in vigore dal gennaio 1956. (D. Pres. 24 ottobre 1955, n. 1325, in Gazz. Uff. n. 3 del 4 gennaio 1956).

(2) L. 22.500 mensili - 11.250 quindicinali - 5.625 settimanali - 900 giornalieri.

(3) La contribuzione è sospesa dal 1° dicembre 1954 (D.M. 1° febbraio 1955 in Gazz. Uff. n. 35 del 12 febbraio 1955); circolare INPS n. 59945 G.S. 133 del 23 dicembre 1954).

TABELLA C

## MISURA DEGLI ASSEGNI FAMILIARI (dal 1° aprile 1955)

BENEFICIARI	IMPIEGATI E OPERAI				
	Giorn.	Sett.	Quatt.	Quind.	Mens.
Per ciascun figlio o equiparato	167	1.002	2.004	2.171	4.342
Per moglie e marito invalido	116	696	1.392	1.508	3.016
Per ciascun genitore o altro ascendente	55	330	660	715	1.430

## II. - Gestione I.N.A.M. (Dal 1° settembre 1955)

Per tutte le categorie (1) sulla retribuzione lorda totale:

Assicurazione malattia	} a carico dell'azienda . . . . .	4,75 %
		a carico del lavoratore . . . . .
Lavoratrici madri (a carico dell'azienda)		0,31 %
<i>Totale</i>		5,21 %

INA-Casa:

Datore di lavoro	1,15 %
Lavoratore	meno di 4 persone a carico . . . . . 0,57 % (2)
	con 4 o più persone a carico . . . . . 0,38 % (3)

Il versamento dei contributi viene effettuato a mezzo conto corrente postale, accompagnando il versamento con la denuncia nominativa dei dipendenti su appositi modelli entro il 15° giorno di scadenza del mese.

(1) Per i viaggiatori e piazzisti le aziende devono pagare solo il 3,25 %.

(2) Totale da versare: 1,72 %.

(3) Totale da versare: 1,53 %. Sono esclusi dal contributo a proprio carico i lavoratori oltre il 59° anno di età, gli ex t.b.c. dimessi dai sanatori da non oltre 3 anni, gli stagionali e occasionali.

## III. - GESTIONE I.N.A.I.L.

### Assicurazioni infortuni:

L'obbligo dell'assicurazione incombe sulle aziende per i dipendenti addetti a lavorazioni o attività pericolose: macchine mosse da agente inanimato, operazioni di carico e scarico e di trasporto, compresi i mezzi meccanici azionati da forza muscolare come *tricicli* e *biciclette* (circolare Ministero Lavoro 1° ottobre 1952, n. 30081-21-25).

La tariffa varia secondo le lavorazioni e i mezzi impiegati.

### Convenzioni stipulate tra l'INAIL e le Associazioni di commercianti aderenti alla Confederazione Generale Italiana del Commercio:

1) *Macellerie* — Decorrenza 1° gennaio 1956 — Tassi di premio: a) macellerie con solo frigorifero, o frigorifero e tritacarne e con trasporto a mezzo bicicletta o triciclo, 14,50 per mille; b) macellerie con frigorifero o frigorifero e tritacarne con trasporto a mezzo micromotori, motorette, motomezzi ed automezzi sino a 600 c.c. di cilindrata, 19 per mille; c) macellerie come ai punti a) e b) con trasporti con automezzi superiori ai 600 c.c. di cilindrata e con mattazione, 24,50 per mille.

2) *Pubblici Esercizi* — Decorrenza 1° gennaio 1953 — Tasso di premio: 5,75 per mille.

3) *Alberghi* — Decorrenza 1° gennaio 1953 — Tasso di premio: 5,75 per mille.

4) *Commercio stracci e cascami tessili* — Decorrenza 1° gennaio 1953 — Tassi di premio: 8 per mille per le aziende che fanno uso di macchine mosse da agente inanimato e che non effettuano trasporti con propri mezzi meccanici o animali;

10 per mille per le aziende che usano presse o montacarichi, o le une e gli altri, azionati da agente inanimato, ma che non effettuano trasporti con mezzi propri meccanici o animali;

12 per mille per le aziende che effettuano trasporti con mezzi propri meccanici o animali, usino o no presse e montacarichi mossi da agente inanimato.

5) *Esportazione prodotti ortofrutticoli* (personale salariato addetto al deposito, cernita, selezione, imballaggio, trasporto, carico e scarico) — Decorrenza 1° gennaio 1957 — Tasso di premio: 17,50 per mille.

6) *Commercio tessile all'ingrosso* — Decorrenza 1° gennaio 1955 — Tasso di premio 19,30 per mille.

## IV. - PRESCRIZIONI

I contributi base per l'invalidità vecchiaia e superstiti, tubercolosi, disoccupazione e assistenza orfani lavoratori, i contributi integrativi per il fondo adeguamento pensioni come per le altre anzidette assicurazioni si prescrivono con il decorso di *cinque anni* (R.D. 4 ottobre 1935, n. 1827, art. 55). I contributi per la Cassa assegni familiari e per la Cassa trattamento impiegati richiamati si prescrivono col decorso di *due anni* dal giorno in cui dovevano essere versati (R.D. 21 luglio 1937, n. 1239, art. 17; Legge 10 giugno 1940, n. 653, art. 7). I contributi per l'assicurazione malattia e per l'assistenza alle lavoratrici madri si prescrivono col decorso di *cinque anni* dal giorno in cui dovevano essere versati (Legge 11 gennaio 1943, n. 138, art. 10; Legge 26 agosto 1950, n. 860, art. 23, ultimo comma).

L'azione per riscuotere i premi di assicurazione ed in genere le **somme** dovute dai datori di lavoro all'INAIL si prescrive nel termine di un anno dal giorno in cui se ne doveva eseguire il pagamento (R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, art. 67).

## V. - TRATTENUTE SULLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE

## I. — RICCHEZZA MOBILE (Cat. C-2) e COMPLEMENTARE.

a) *Denuncia - Riscossione - Rivalsa*. — I datori di lavoro devono denunciare entro il mese di *marzo* di ogni anno all'Ufficio distrettuale delle imposte *dirette*, su apposito modulo, l'ammontare delle retribuzioni percepite dai dipendenti nell'anno precedente, distinte per periodi di paga. Le relative imposte di R.M. Cat. C-2 e complementare, con le addizionali varie, sono addebitate ai datori di lavoro con iscrizione a ruolo e riscosse bimestralmente attraverso le esattorie comunali. La *rivalsa* (obbligatoria per legge) deve essere esercitata, invece, per ogni periodo di paga. La denuncia è « nominativa » per gli impiegati, « globale » per sedi o stabilimenti per operai (circolare Ministero Finanze n. 500.020 del 15 gennaio 1954 e telegramma 500.020 del 24 gennaio 1955).

Ai fini della denuncia individuale annuale dei redditi i datori di lavoro devono rilasciare ai dipendenti un certificato con le seguenti indicazioni: retribuzione annua complessiva *soggetta* a tassazione (vedi lettera *b*); ritenuta R.M., Complementare e addizionale; *differenza* tra retribuzione e ritenute (art. 2 legge 21 maggio 1952 n. 477 e circolare Ministero Finanze n. 500.091 del 13 febbraio 1953).

b) *Elementi della retribuzione esclusi da tassazione*. Non sono *assoggettabili* alle imposte di R.M. e Complementare: il *carovane*, gli *assegni familiari*, i *rimborsi di spese* (anche a piè di lista, mentre le diarie si computano per il 40%).

Devono essere detratti i contributi di legge o di contratto collettivo, e cioè fondo *adeguamento pensioni* (I.N.P.S.) gestione *INA-Casa, ass. malattie* (I.N.A.M.).

c) *Tassazione dell'indennità di anzianità*. — L'indennità di *anzianità* è esente se il suo ammontare diviso per gli anni di servizio dà un quoziente che non *raggiunga* le L. 40.000; se il quoziente è superiore, l'imposta si applica sull'intera indennità detratte L. 40.000 per ogni anno di servizio prestato (Art. 30 Legge 5 gennaio 1956, n. 1 in Gazz. Uff. n. 6 del 9 gennaio 1956).

Esempio: indennità di L. 100.000 per 2 anni di servizio;  $40.000 \times 2 = 80.000$ ;  $100.000$  (indennità) —  $80.000$  (quota esente per 2 anni) =  $20.000$  (quota soggetta a tassazione).

d) *Tassazione della gratifica natalizia*. — Il Ministero delle Finanze ha diramato con circolare n. 301.970 del 12 marzo 1949 le seguenti istruzioni: l'importo della gratifica natalizia o tredicesima mensilità contrattuale dev'essere moltiplicato per 13; la differenza tra



la retribuzione così calcolata e L. 960.000 dev'essere assoggettata all'imposta di R.M. del 18%, mentre sul resto l'imposta è del 4%. Esempio: importo della gratifica L. 75.000;  $75.000 \times 13 = 975.000$ ;  $975.000 - 960.000 = 15.000$ ; su L. 15.000, aliquota 8%, su L. 60.000 aliquota 4%. Se la gratifica moltiplicata per 13 dà una cifra non superiore a L. 240.000, la gratifica stessa è completamente esente. Nel caso di corrispondenza di 14 o 15 mensilità contrattuali, la predetta operazione deve essere eseguita moltiplicando per 14, 15, eccetera.

Per la Complementare le istruzioni ministeriali portano i seguenti esempi: retrocedere, n. 305.200 del 27 novembre 1952): tredicesima mensilità di L. 45.000;  $45.000 \times 13 = 585$  mila;  $585.000 - 480.000$  (40.000  $\times$  12, quota esente) = 105.000; poiché la differenza (105.000) supera L. 45.000, la tredicesima è interamente soggetta. Tredicesima di L. 38.000;  $38.000 \times 13 = 494.000$ ;  $494.000 - 480.000 = 14.000$ , somma soggetta. Tredicesima di L. 35.000;  $35.000 \times 13 = 455.000$ , esente perchè inferiore a L. 480.000.

e) *Famiglie numerose.* — I capi di famiglia con 7 o più figli a carico sono esenti per i redditi fino a L. 740.000 annue; quando il numero dei figli a carico è ridotto a non meno di 5, la quota esente è di L. 490.000. Il lavoratore deve esibire al datore di lavoro apposito certificato dell'Ufficio distrettuale delle imposte dirette.

#### f) Aliquote in vigore:

### I. - R.M. E COMPLEMENTARE

A decorrere dal mese di luglio 1955 le ritenute per ricchezza mobile e complementare sono le seguenti, compresa l'addizionale Calabria (art. 18 legge 26 novembre 1955, n. 1177):

#### A) IMPIEGATI:

##### I. Ricchezza Mobile:

1° scaglione: parte della retribuzione fino a L. 20.000 mensili	esente
2° " parte della retribuzione compresa tra L. 20.000 e L. 40.000 mensili	4,40%
3° " parte della retribuzione compresa tra le 40.000 e le L. 80.000 mensili	4,40%
4° " parte della retribuzione eccedente le L. 80.000 mensili	8,80%

##### II. Complementare:

Parte della retribuzione eccedente le L. 45.000 mensili	1,65%
---	-------

#### B) OPERAI:

##### Ricchezza Mobile:

1°) fino a L. 20.000 mensili (o 10.000 quindicinali o quattordicinali, o 5.000 settimanali o 833,35 giornalieri)	esente
2°) parte della retribuzione compresa fra L. 20.000 e L. 80.000 mensili (o 10.000-40.000 quindicinali o quattordicinali o 5.000-20.000 settimanali)	4,40%

### II. - FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI E ASSISTENZA MALATTIA PENSIONATI - INA-CASA.

Sulla retribuzione totale di tutti i dipendenti (impiegati e operai) debbono essere inoltre effettuate le seguenti trattenute:

1) per il Fondo adeguamento pensioni e ass. malattia pensionati (INPS)	3,05%
2) per l'INA-CASA (INAM)	0,57% (1)
3) per l'assistenza malattia (INAM)	0,15%

(1) 0,38% per i lavoratori con 4 o più persone a carico. Per le esclusioni, v. nota 3 a pagina 77.



## APPENDICE N. 4

### LIBRI MATRICOLA E PAGA

#### Tenuta dei libri matricola e paga:

I datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze lavoratori soggetti all'assicurazione infortuni, oppure alle sole assicurazioni sociali, hanno l'obbligo, ai sensi dell'art. 10 del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, dell'art. 12 del R.D. 25 gennaio 1937, n. 200, e dell'art. 134 del R.D. 28 agosto 1924, n. 1422, di tenere un libro di matricola e di paga vidimato, nel primo caso dall'I.N.A.I.L., nel secondo caso dall'I.N.P.S.

Sui libri di matricola e di paga debbono essere effettuate le seguenti registrazioni:

#### a) libro matricola:

- numero d'ordine di iscrizione;
- generalità del lavoratore (cognome, nome, data e luogo di nascita);
- data di ammissione in servizio e data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- categoria professionale;
- misura della retribuzione;
- numero e categoria dei familiari per i quali il lavoratore ha diritto a percepire gli assegni familiari;

#### b) libro paga:

- numero d'iscrizione risultante dal libro matricola e numero d'ordine;
- cognome e nome del lavoratore;
- numero delle ore in cui ha lavorato in ogni giorno con indicazione distinta delle ore di lavoro straordinario; nel caso in cui il prestatore d'opera sia retribuito con mercede fissa o a giornata intera, o a periodi superiori, sarà segnata solo la giornata di presenza al lavoro;
- mercede effettivamente corrisposta, sia in denaro, sia in natura;
- contributi trattenuti e assegni familiari corrisposti.

#### Termini entro i quali devono essere effettuate le registrazioni:

Ogni giorno devono essere registrate sul libro paga le ore di lavoro effettuate nella giornata precedente. Gli importi delle mercedi devono essere registrati entro tre giorni dalla ricorrenza del termine del loro pagamento.

Nel caso in cui, per le modalità con le quali si svolge il lavoro lontano dalla sede della azienda, con spostamenti successivi in località diverse, il datore di lavoro non abbia la possibilità di effettuare nei termini prescritti le scritture relative alle ore di lavoro ordinario e straordinario, eseguite ogni giorno dal prestatore d'opera, le indicazioni delle predette possono essere segnate nel libro paga nello stesso termine previsto per la registrazione delle mercedi.

#### Cottimisti:

Le somme liquidate ai lavoratori retribuiti a cottimo debbono essere registrate sul libro paga entro tre giorni dalla loro corresponsione.

#### La retribuzione agli effetti delle registrazioni:

Agli effetti delle registrazioni a libro paga si intende per mercede, salario o remunerazione tutto ciò che il prestatore d'opera riceve quale corrispettivo del suo lavoro, al lordo di qualsiasi ritenuta.

Sono, quindi, comprese nella mercede, salario e remunerazione le somme corrisposte a titolo di premio, di gratificazione o di indennità, quando non abbiano carattere di rimborso spese o di elargizione fatta per una volta tanto dal datore di lavoro, ma costituiscano una forma di retribuzione che ordinariamente viene corrisposta ai prestatori d'opera.

Debbono essere registrate su libro paga, anche se esenti da ogni contributo, le somme corrisposte a titolo di carovane, di assegni familiari, di compenso per le ferie e festività non godute, di indennità di licenziamento.

**Luogo, tenuta ed obbligo della conservazione dei libri di matricola e paga:**

I libri di matricola e di paga non possono essere rimossi, neanche temporaneamente, dal luogo di lavoro e devono essere conservati dal datore di lavoro per 4 anni almeno dall'ultima registrazione.

*a) tenuta di più libri paga*

In casi speciali l'Istituto assicuratore può autorizzare per iscritto il datore di lavoro a tenere più libri o fogli paga con l'obbligo di riepilogarne i dati in un libro riassuntivo secondo le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

*b) tenuta dei libri paga da parte di terzi*

La tenuta dei libri matricola e paga può essere affidata a terzi che non siano legati all'azienda da rapporto di impiego, solo quando questi siano a ciò autorizzati dal competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro e, qualora la loro attività sia esercitata in più circoli, dal Ministero del Lavoro.

## APPENDICE N. 5

## ISPEZIONI ALLE AZIENDE

1) *Ispettori del lavoro:*

In virtù delle vigenti norme gli Ispettori del lavoro hanno facoltà di libero accesso in qualsiasi ora del giorno e della notte agli uffici o locali di lavoro per accertare l'esecuzione di tutte le leggi del lavoro e **previdenza sociale**. Devono però astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e **che sono direttamente** o indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che essi servano a compiere o a nascondere violazioni di legge (art. 8 D. Pres. 19 marzo 1955, n. 520, in Gazz. Uff. n. 149 del 1° luglio 1955).

2) *Funzionari degli Uffici Provinciali e Regionali del lavoro e degli Uffici di collocamento.*

Le funzioni dei collocatori devono esplicarsi esclusivamente nei locali del loro ufficio e conseguentemente i collocatori medesimi non sono autorizzati a sopraluoghi presso le aziende.

3) *Ispettori dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.).*

Le aziende sono obbligate a dare all'Istituto e per esso ai funzionari Ispettori all'uopo incaricati, le notizie documentate relative alle mercedi che debbono servire di base per la liquidazione dei premi di assicurazione, ed a consentire agli incaricati suddetti gli accertamenti nei locali di lavoro, oltre che delle notizie predette, delle **circostanze** in cui è avvenuto l'infortunio e di tutte quelle altre occorrenti per la valutazione del rischio.

Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di esibire i libri paga e matricola (nel luogo ove si esegue il lavoro) dando tutte le prove e fornendo ogni notizia complementare coi chiarimenti necessari per dimostrare la esattezza delle registrazioni; gli incaricati dell'INAIL devono apporre la data e la firma sotto l'ultima scritturazione del libro paga.

4) *Ispettori dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (I.N.P.S.).*

Agli Ispettori dell'INPS sono conferite le stesse facoltà attribuite per legge ai funzionari dell'INAIL per la verifica presso le aziende dei libri paga e matricola, nonché per la verifica delle **documentazioni** richieste per le prestazioni a carico dell'INPS la cui erogazione sia affidata al datore di lavoro.

5) *Ispettori dell'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie (I.N.A.M.).*

Stante la mancanza di qualunque norma in proposito, gli Ispettori dell'INAM non sono autorizzati a recarsi presso le aziende ed a **prendere** comunque visione dei libri paga o di altri documenti contabili delle aziende stesse. Il detto Istituto deve avvalersi, per gli scopi di cui sopra, dei normali organi di vigilanza e controllo dell'Ispettorato del Lavoro.

6) *Funzionari dell'Opera Nazionale per gli invalidi di guerra.*

La legge 3 giugno 1950, n. 375, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra, affida la vigilanza per l'applicazione della legge stessa al Ministero del Lavoro e all'Opera Nazionale per gli invalidi di guerra. Pertanto funzionari dell'Opera Nazionale per gli invalidi di guerra possono effettuare visite presso le aziende per accertare esclusivamente l'applicazione delle norme contenute nella citata legge.

Per l'applicazione della legge sugli invalidi per servizio (L. 24 febbraio 1953, n. 142) la vigilanza è demandata all'Ispettorato del lavoro.

## APPENDICE N. 6

## FACSIMILE DI BUSTA-PAGA

DITTA N. ( corrisp. libro paga)

Sig .....

Periodo dal ..... al .....

Paga conglobata . . . . . L. ....  
 Contingenza (« scala mobile ») . . . . . » .....

*Lavoro straordinario:*

ordinario . . . . . L. ....  
 festivo . . . . . » .....

notturno . . . . . » .....

festività nazionali e infrasettimanali . . . . . » .....

Totale lordo . . . . . L. ....

*Ritenute di legge:*

Fondo adeguamento pensioni e assistenza malattia ai pensionati (INPS) . . . . . L. ....  
 Fondo INA-CASA . . . . . » .....

Assicurazione malattie (INAM) . . . . . » .....

L. ....

Ricchezza mobile e/2 . . . . . L. ....  
 Complementare . . . . . » .....

*Altre eventuali ritenute:*

..... L. ....  
 ..... » .....

Assegni familiari: moglie . . . . . L. ....  
 " " figli . . . . . » .....

" " genitori . . . . . » .....

L. ....

Indennità caropane . . . . . L. ....

TOTALE RETRIBUZIONE NETTA . . . . . L. ....

LA DITTA (1)

(1) Firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci (legge 5 gennaio 1953, numero 4).

Si consiglia di specificare, su un talloncino a parte, l'importo che l'azienda versa, per il medesimo periodo di paga, agli Enti previdenziali.

## APPENDICE N. 7

### CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI (1)

L'anno 1928, il giorno 15 maggio, tra la Confederazione Nazionale dei **Commercianti**, rappresentata dai Sigg.: De Beccaro Rag. Gino, Milano; Coen Guido, Roma; Tesoro Comendator Alfredo, Roma; Vitali Rag. Franco, Milano; Terracini **Netto**, Genova; Menegazzi Amilcare, Venezia; Gagliardi Guido, Palermo; Tempestini Umberto, Firenze; Majonetto Carlo, Torino; Del Vecchio Carlo, Bologna; Atlante Mario, Bari; tutti debitamente delegati dalla Confederazione stessa e il Rag. Del Beccaro delegato inoltre a sottoscrivere il contratto in rappresentanza degli altri e la Federazione Nazionale dei Sindacati del commercio rappresentata dai Sigg.: Comm. Liberato Pezzoli, Segretario Generale della detta Federazione; Viglino Rag. Arnaldo, Roma; Mazza Giuseppe, Milano; Sacchi Ettore, Milano, Tabellini Ezio, Bologna; Bolognesi Piero, Livorno; Pretto Alessio, Torino; tutti debitamente delegati dalla Federazione stessa e il Comm. Pezzoli e Rag. Viglino delegati inoltre a sottoscrivere il contratto nazionale di lavoro.

*Art. 1.* — Il presente contratto nazionale regola i rapporti tra i viaggiatori e piazzisti di commercio e le Aziende commerciali da cui dipendono; uniforma, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti nelle varie provincie per effetto di contratti collettivi e consuetudini locali in quanto dal presente contratto disciplinati.

#### **Viaggiatori**

*Art. 2.* — Agli effetti del presente contratto si ritiene Viaggiatore di commercio chi è stabilmente incaricato, con vincolo di dipendenza da una ditta, di **viaggiare** in determinate zone per il collocamento di articoli trattati dalla ditta stessa, sia che viaggi a proprie spese come a spese della ditta, che abbia retribuzione fissa, oppure totalmente o parzialmente a provvigione, abbia o meno le spese a proprio carico.

Sono ugualmente viaggiatori di commercio coloro che viaggiano **contemporaneamente** per più ditte, con consenso delle ditte stesse e con vincoli di dipendenza relativi.

Sono invece esclusi dal presente contratto coloro che nell'esercizio delle loro funzioni pur avendo una limitazione di zona, hanno una piena autonomia di azione nello svolgimento del loro lavoro, non avendo alcun vincolo di itinerario e di impiego del loro tempo.

#### **Dell'assunzione del viaggiatore. Degli uffici di collocamento. Del periodo di prova.**

*Art. 3.* — L'assunzione del personale verrà fatta secondo le norme emanate con R.D. 29 marzo 1928, n. 1003, sulla disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro (2).

*Art. 4.* — Ogni assunzione dovrà essere accompagnata da una **convenzione** scritta dalla quale **risulti** almeno:

- a) durata dell'eventuale periodo di prova;
- b) ampiezza del mandato conferito e della zona;
- c) il periodo di tempo minimo annuale per cui la ditta si impegna di **tenere** in viaggio il viaggiatore;
- d) trattamento economico (stipendio, provvigioni, diaria, rimborsi spese, ecc.).

(1) Stipulato il 15 maggio 1928, pubblicato nel Boll. Uff. Min. Corporazioni 31 gennaio 1929, Fasc. 5, All. 18.

(2) V. nota a pagina 91.

e) eventuali compiti del viaggiatore durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili col suo grado;  
f) i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

*Art. 5.* — Le convenzioni individuali debbono beneficiare delle norme più favorevoli che saranno contenute in successivi contratti collettivi della categoria alla quale il viaggiatore appartiene (art. 54 delle norme per l'attuazione della Legge 3 aprile 1926, R.D.L. 1 luglio 1926, n. 1130).

*Art. 6.* — Ove sia stato stabilito all'atto dell'assunzione un periodo di prova, questo dovrà, a pena di nullità, risultare da atto scritto.

In mancanza di tale determinazione per atto scritto, l'assunzione si presume fatta a tempo indeterminato. Il periodo di prova non può in nessun caso superare i tre mesi.

Trascorso il periodo di prova senza che alcuna delle parti abbia dato regolare disdetta scritta, il viaggiatore si intenderà assunto in servizio stabile.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, nel caso di continuazione di rapporto, va computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio.

La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, potrà avvenire in qualunque momento a termini di legge (art. 4 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. Contratto sull'impiego privato. Dichiarazione 20 della « Carta del Lavoro »).

### **Delle ferie annuali.**

*Art. 7.* — Il viaggiatore ha diritto ad un periodo annuale di riposo come segue:

- a) giorni 10, quando abbia compiuto un anno di anzianità e fino a 2 anni compiuti;
- b) giorni 15, con anzianità di servizio oltre a 2 anni e fino a 8 anni compiuti;
- c) giorni 20, con anzianità di servizio oltre 8 anni e fino a 15 anni compiuti;
- d) giorni 25, con anzianità di servizio oltre i 15 anni e fino a 20 anni compiuti;
- e) giorni 30, con anzianità oltre 20 anni compiuti.

Coloro che pur avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto un anno di servizio, avranno diritto di usufruire di un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi di quanto previsto dal comma a) per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato, considerandosi a tale effetto i mesi compiuti.

Durante il periodo di ferie decorrono a favore del viaggiatore le retribuzioni fisse normalmente corrisposte.

Il periodo delle ferie, che normalmente decorrerà dal maggio all'ottobre, dovrà essere concesso in modo continuativo per almeno due terzi, salvo speciali accordi in casi eccezionali, tra datore di lavoro e viaggiatore.

Dal periodo di ferie non si detraggono gli speciali permessi accordati per gravi motivi di famiglia o per comprovata malattia.

I turni per le ferie vengono stabiliti dal datore di lavoro a seconda delle esigenze della azienda.

In caso di licenziamento spetteranno al viaggiatore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Il viaggiatore ha diritto al riposo festivo settimanale.

Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile per oltre un mese di recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere, in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta.

Il viaggiatore per l'Estero usufruirà del trattamento di cui sopra, compatibilmente per la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

### **Delle malattie ed infortuni.**

*Art. 8.* — Il viaggiatore ammalato, salvo casi speciali, deve comunicare alla ditta la sua malattia entro quattro giorni; e, se richiesto, dovrà inviare il certificato medico.

E' in facoltà della ditta far controllare da un medico di sua fiducia la malattia del viaggiatore.

Nel caso di contestazione sarà nominato un arbitro designato d'accordo dalla ditta e dal viaggiatore e, in caso di mancato accordo, dalle due organizzazioni di primo grado.



*Art. 9.* — Nel caso di interruzione di servizio dovuto ad infortunio o malattia il principale conserverà il posto e corrisponderà gli assegni al viaggiatore ammalato nella misura e per i periodi seguenti:

- a) superato il periodo di prova fino a 5 anni di servizio: mesi 1 con retribuzione intera e mesi due con mezza mensilità di retribuzione;
- b) da cinque a dieci anni di servizio: mesi due con intera retribuzione e mesi quattro con mezza mensilità di retribuzione;
- c) oltre 10 anni di servizio: mesi tre con intera retribuzione e mesi sei con mezza mensilità di retribuzione.

Agli effetti di cui sopra viene considerata quale retribuzione mensile lo stipendio fisso e la media mensile delle provvigioni dell'ultimo anno o del minor tempo trascorso e la quota diaria stabilita nell'art. 31.

Nel caso di malattia che si verifichi mentre il viaggiatore è in servizio fuori residenza, tutte le spese di vitto, alloggio, di cure comuni, e del trasporto (anche quando la malattia è seguita da decesso), ove richieste, saranno a carico della ditta, la quale è esonerata dalla corresponsione della diaria.

Quando il datore di lavoro dopo la scadenza dei termini di cui sopra, non intendesse continuare la corresponsione di assegni sarà in obbligo di licenziare il dipendente ammalato.

Il periodo di malattia è considerato utile agli effetti dell'anzianità di servizio.

*Art. 10.* — Qualora dopo la ripresa del servizio, e dentro un termine massimo di sei mesi, la medesima malattia torni a manifestarsi con carattere di continuità, le indennità spettanti al viaggiatore ammalato per questo secondo periodo saranno quelle previste dall'articolo 6 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, con l'avvertenza che in ogni caso la indennità per l'intero periodo, compresa la ricalata, non potrà essere inferiore a quella prevista dall'articolo precedente.

*Art. 11.* — In caso di morte del viaggiatore competerà al coniuge, nonchè ai congiunti a carico, o in difetto agli eredi legittimi, la indennità di licenziamento stabilita dallo articolo 14.

### **Della risoluzione del contratto.**

*Art. 12.* — Ad ogni effetto il viaggiatore di commercio per l'Estero è classificato nella prima categoria e quello per l'interno nella seconda categoria, stabilite dai capoversi 1 e 2 lettera a) dell'art. 10 R.D. 13 novembre 1924, n. 1825.

*Art. 13.* — La risoluzione del contratto di locazione d'opera, tanto nel caso di licenziamento da parte della ditta, tanto nel caso di dimissioni da parte del viaggiatore, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto. Per il viaggiatore all'interno i termini di preavviso sono i seguenti:

- 1) Mesi uno per coloro che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto cinque anni di servizio.
- 2) Giorni quarantacinque per coloro che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci anni.
- 3) Mesi due per coloro che hanno raggiunto i dieci anni di servizio.

Per i viaggiatori all'estero i suddetti termini saranno raddoppiati.

In caso di mancato preavviso nei termini suddetti è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso.

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

*Art. 14.* — Oltre al preavviso nei termini stabiliti dall'art. 13 od in difetto, oltre alla indennità corrispondente, compete al viaggiatore licenziato una indennità pari ai 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato.

Se il personale è retribuito in tutto o in parte con provvigioni premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno raggiungibili alla media dell'ultimo triennio; se il triennio non sia compiuto, alla media del tempo da lui passato in servizio (Art. 10 Legge Imp. Priv.).

Salvo quanto è disposto dall'articolo seguente per il periodo che precede l'entrata in vigore del presente contratto.

*Art. 15.* — Al viaggiatore licenziato dovrà essere applicato il trattamento esistente per legge o per usi o convenzioni locali sia in materia di preavviso che in quella di indennità di licenziamento sino alla data di entrata in vigore del presente contratto.

A tale scopo i diritti derivanti dal detto trattamento dovranno essere fissati con documento scritto riferito alla data del 21 aprile 1928 tenendosi distinti i termini riguardanti il preavviso da quelli riguardanti l'indennità di licenziamento (anzianità).

All'atto dell'effettivo licenziamento si devono applicare i termini di preavviso riferiti all'intero periodo prestato, calcolati in conformità degli articoli 13 e 45.

Qualora però i termini del preavviso fissati al 21 aprile 1928 risultino superiori a quelli da applicarsi al momento del licenziamento, il datore di lavoro potrà chiedere al dipendente di stare in servizio per il maggior termine, ma se il dipendente non consenta, dovrà liquidargli in contanti, sulla base dell'ultima retribuzione, la differenza del maggior termine stesso.

*Art. 16.* — Ai fini delle eventuali indennità di licenziamento e di anzianità, stabilite nel presente patto per il contratto a tempo indeterminato, al viaggiatore sarà sempre computato tutto il periodo di tempo, passato alle dipendenze della medesima azienda, sia con contratti a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Tale norma tuttavia non si applica al primo rapporto contrattuale regolato da contratto a termine quando questo abbia avuto una durata complessiva di servizio non superiore a due anni; mentre che anche detto periodo sarà computato ai fini delle suindicate indennità, quando il viaggiatore prosegua, comunque, il rapporto contrattuale con la stessa ditta.

*Art. 17.* — Le indennità di licenziamento debbono essere pagate al viaggiatore all'atto della cessazione dal servizio.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause (qualunque esse siano) sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

*Art. 18.* — In caso di cessazione o di trasformazione in qualsiasi modo di una ditta o quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso o corrisposto le indennità al viaggiatore, previste dal presente contratto per il caso di licenziamento, la nuova ditta subentrante, ove non intenda adempiere agli obblighi ed assumere il viaggiatore stesso con ogni diritto a lui spettante per il servizio precedentemente prestato, sarà tenuta alla osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

*Art. 19.* — In caso di fallimento della ditta il viaggiatore ha diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite dal presente contratto come per il caso di licenziamento, ed il complessivo avere del viaggiatore sarà considerato credito privilegiato a norma delle vigenti leggi.

### **Dimissioni e quiescenza.**

*Art. 20.* — Rimangono fermi gli effetti delle indennità in caso di dimissioni gli eventuali diritti acquisiti dai singoli impiegati che all'entrata in vigore del presente contratto siano in servizio.

Qualora le dimissioni siano determinate da giusta causa, compete al viaggiatore dimissionario l'indennità di licenziamento come se fosse stato licenziato, escluso il preavviso.

In ogni caso al dimissionario che abbia una anzianità di almeno 25 anni nell'azienda dalla quale si dimette, competono le indennità seguenti:

a) se abbia compiuto 50 anni di età: 1/4 delle indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento;

b) se abbia compiuto 55 anni di età: metà delle indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento;

c) se abbia compiuto 60 anni di età: 3/4 delle indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento;

d) se abbia una anzianità di 20 anni di età e compiuto 65 anni di età: l'intera indennità che avrebbe percepito in caso di licenziamento.

*Art. 21.* — Qualora una viaggiatrice fosse costretta a dare le dimissioni per contrarre matrimonio, avrà diritto all'indennità di licenziamento.

*Art. 22.* — All'atto della liquidazione delle competenze relative alla cessazione del rapporto d'impiego, il datore di lavoro rilascia all'interessato, **nonostante** qualsiasi contestazione, il certificato di servizio prestato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli è rimasto in servizio e dalla natura delle attribuzioni disimpegnate.

### **Dell'anzianità di servizio.**

*Art. 23.* — L'anzianità viene calcolata dal giorno in cui il viaggiatore è entrato a far parte del personale della ditta, qualunque siano state le mansioni ad esso affidate.

L'interruzione del servizio per la guerra 1915-1918, per gli ex combattenti, sarà considerata come non avvenuta agli effetti dell'anzianità fermi restando i maggiori diritti già riconosciuti agli ex combattenti in servizio all'entrata in vigore del presente contratto.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

### **Della sospensione di lavoro.**

*Art. 24.* — In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dal viaggiatore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il tempo della sospensione ed in difetto al trattamento previsto per il licenziamento.

### **Della chiamata alle armi e del richiamo alle armi, e in servizio della M.V.S.N.**

*Art. 25.* — La chiamata alle armi, per adempiere agli obblighi di leva, porta alla risoluzione del contratto. La ditta corrisponderà una indennità che per il viaggiatore varierà da uno a due mesi di retribuzione da stabilirsi provincialmente.

La ditta esaminerà con criterio di preferenza le eventuali domande di riassunzione, purchè vengano presentate entro un mese dalla data di cessazione dal servizio militare.

*Art. 26.* — Il richiamo alle armi non dà luogo alla risoluzione del contratto. Il richiamato continua a far parte del personale dipendente dalla ditta, e percepirà per tre mesi una retribuzione pari a quella mensile ordinariamente corrisposta.

*Art. 27.* — Il viaggiatore che abbia lasciato la ditta per richiamo alle armi ha il dovere di presentarsi entro 15 giorni dal collocamento in congedo intendendosi in caso contrario risolto il contratto per sua inadempienza, salvo il caso di forza maggiore debitamente comprovato.

*Art. 28.* — La chiamata in servizio nella M.V.S.N. in conformità delle disposizioni emanate dalla Segreteria del P.N.F. e dal Comando Generale della M.V.S.N. comporta il seguente trattamento:

*a)* chiamata con cartolina rosa: trattamento previsto dall'art. 26 in caso di richiamo alle armi;

*b)* chiamata con cartolina bianca: il viaggiatore deve richiedere l'autorizzazione del datore di lavoro per assentarsi; l'autorizzazione stessa deve essere annotata sulla cartolina di chiamata. In tal caso valgono le norme di cui al precedente **paragrafo a)**.

### **Retribuzione, diaria, ecc.**

*Art. 29.* — La retribuzione media mensile del viaggiatore non deve essere inferiore a quella minima fissata per gli impiegati di pari categoria delle stesse aziende dagli accordi salariali stabiliti dalla Associazione di primo grado.

Il modo e la misura delle retribuzioni sarà stabilita nella convenzione scritta tra le parti contraenti, di cui all'art. 4 (paragrafo *d*).

*Art. 30.* — Qualora il viaggiatore sia pagato anche o saltanto con una **provvigione** sugli affari, detta provvigione dovrà venirgli corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

**Nel caso di esecuzione o di pagamento parziale, al viaggiatore è dovuta una provvigione in proporzione della somma incassata.**

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente non sarà dovuta al viaggiatore alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al 50 per cento.

La provvigione gli spetta però integralmente nel caso di contratti stornati dalla ditta e non giunti a buon fine per causa imputabile ad essa. Le provvigioni saranno liquidate alla fine di ogni semestre con la spedizione al viaggiatore del conto relativo ed occorrendo delle copie delle fatture.

La liquidazione deve farsi in base all'importo delle fatture senza deduzioni per sconti extra o bonifici e resi derivanti da colpa della ditta.

Dall'ammontare delle fatture si detraerà l'importo dei bolli ed eventuali porti ed imballi. Qualora il viaggiatore sia pagato prevalentemente a provvigione, avrà diritto di chiedere mensilmente degli acconti in misura non superiore ai  $\frac{3}{5}$  delle provvigioni relative alle fatture spedite nel mese precedente.

Al viaggiatore retribuito totalmente o parzialmente a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso visitata nella zona normalmente affidatagli, oppure, ove non esista una zona determinata con la clientela abitualmente da esso visitata.

Quando dal contratto individuale di cui all'art. 4) non risulti diversamente, s'intenderà che la provvigione spettante sarà di eguale misura tanto sugli affari diretti che su quelli indiretti.

*Art. 31.* — La diaria fissa a pie' di lista, escluse le spese di trasporto, costituisce ad ogni effetto, almeno per  $\frac{2}{5}$ , parte integrante della retribuzione.

Ove il viaggiatore abbia in tutto od in parte le varie spese a suo carico se ne dovrà tenere proporzionale conto in deduzione, per stabilire ad ogni effetto la retribuzione reale del viaggiatore stesso.

*Art. 32.* — Nessuna diaria nè indennità relativa è dovuta al viaggiatore quando è in sede a disposizione del principale nella città ove egli vive abitualmente.

Qualora però durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza in loco, avrà una indennità nella misura di cui all'articolo precedente ( $\frac{2}{5}$  della diaria).

b) se invece il viaggiatore col consenso del principale ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede la ditta, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese cui va incontro.

Nel caso che lo stesso viaggiatore fosse trattenuto in sede a disposizione oltre  $\frac{1}{3}$  del tempo in cui contrattualmente dovrebbe rimanere in viaggio, esso ha diritto di considerarsi licenziato a tutti gli effetti.

*Art. 33.* — A carico del viaggiatore non potrà venire posto alcun star del credere.

Qualora date le speciali modalità del lavoro del viaggiatore, venga posto, con apposita convenzione scritta, a carico del viaggiatore una penalità proporzionale alle perdite derivanti dal mancato buon fine degli affari da lui procurati, la misura di tale penalità non potrà superare il doppio della percentuale spettante allo stesso a titolo di provvigione, con un massimo del 10 per cento.

Qualora però la provvigione superi il 10 per cento, la penalità potrà essere superiore a detto limite, sino ad uguagliare la provvigione stessa.

*Art. 34.* — La provvigione è dovuta anche sugli affari la cui esecuzione deve venire dopo la fine del rapporto d'impiego.

### **Disposizioni disciplinari.**

*Art. 35.* — Al viaggiatore incombe l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri a lui demandati, di seguire una condotta strettamente conforme ai doveri civili e di seguire in ogni momento le norme della più completa fedeltà verso la propria ditta.

Il viaggiatore per la sua delicata funzione, deve cooperare alla prosperità dell'azienda con cura particolare e speciale della clientela.

*Art. 36.* — E' considerata mancanza grave la evidente e persistente **immoralità**; la mancata fedeltà verso la ditta, come: l'abuso di fiducia, la concorrenza, la **violazione** del segreto d'ufficio, la falsità o l'occultazione nei dati informativi, nonché la grave ed abituale indisciplina che abbia provocato ripetuti richiami, da parte del datore di lavoro.

Per tali gravi mancanze il datore di lavoro può **deliberare** il **licenziamento** con esclusione di qualsiasi indennità e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

*Art. 37.* — Si considera motivo di licenziamento disciplinare senza indennità l'aver taciuto al momento dell'assunzione in servizio, circostanze che possono infirmare sostanzialmente il contratto stipulato.

*Art. 38.* — Nel caso che il viaggiatore fosse sottoposto a procedimento penale per reati contro la proprietà o la persona, il datore di lavoro determinerà se, in pendenza di giudizio, debba sospenderlo dal servizio oppure dal servizio e dallo stipendio.

Dopo il giudizio definitivo il datore di lavoro decide sulla riassunzione o meno in servizio, ed in caso di mancata riammissione, agli effetti delle eventuali indennità di licenziamento, non si computa il periodo di sospensione.

Nel caso di imputazione seguita da arresto, il viaggiatore si intende sospeso ipso jure.

### **Previdenza.**

*Art. 39.* — Il viaggiatore deve essere assicurato a totale carico della ditta contro gli **infortuni**, in modo da garantire ad esso e a chi per esso un **indennizzo** non inferiore a quello previsto dalla legge sugli infortuni del lavoro per gli operai.

In attesa delle nuove disposizioni di legge, in merito alle assicurazioni sociali le parti contraenti riconoscono di comune accordo la necessità di provvedere per i viaggiatori di commercio alla assicurazione contro le malattie e pertanto demandano ad una Commissione composta di rappresentanti delle categorie contraenti, lo studio del problema da prospettare alle Superiori Gerarchie.

*Art. 40.* — E' in facoltà del datore di lavoro di detrarre dall'ammontare delle somme corrisposte in caso di malattia, licenziamento, morte, quanto possa spettare al viaggiatore od ai suoi eredi legittimi per quegli atti di previdenza che fossero compiuti dai datori di lavoro, non per obbligo contrattuale, ma come spontanea elargizione.

*Art. 41.* — Qualora il viaggiatore, per l'esplicazione delle proprie funzioni, si serva abitualmente di automezzi, i rapporti inerenti saranno **successivamente** regolati da un'apposita convenzione che verrà concordata **nazionalmente**.

### **Ispettori produttori viaggianti.**

*Art. 42.* — Le disposizioni del presente contratto riguardanti il **viaggiatore all'interno**, si applicano pure agli Ispettori produttori **viaggianti**.

### **Piazzisti.**

*Art. 43.* — Agli effetti del presente contratto si ritiene **piazzista di commercio** chi è stabilmente incaricato con vincolo di dipendenza da una ditta, di **collocare** nella città sede della ditta, ed immediati dintorni, gli articoli trattati dalla ditta stessa, comunque sia **retribuito**.

Sono **egualmente** piazzisti **coloro** che lavorano per più ditte col consenso delle stesse e con vincoli di **dipendenza** relativi.

*Art. 44.* — Ad ogni effetto il **piazzista di commercio** è considerato:

- a) di seconda categoria se ha una **anzianità** professionale di 8 anni;
- b) di terza **categoria** se ha una **anzianità** professionale inferiore.

*Art. 45.* — I termini di preavviso, in caso di licenziamento o **dimissioni**, per il **piazzista di seconda categoria**, sono uguali a quelli per il **viaggiatore all'interno**, mentre per quelli di terza **categoria** sono i seguenti:



1) per coloro che hanno superato il periodo di prova e non hanno raggiunto i 5 anni di servizio, giorni 15;

2) per coloro che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i dieci, giorni 30;

3) per coloro che hanno raggiunto i 10 anni, giorni 45.

*Art. 46.* — Il piazzista che cade ammalato, salvo casi speciali, deve indicare alla ditta entro 24 ore la sua malattia e se richiesto, dovrà presentare il certificato medico.

*Art. 47.* — Le disposizioni del presente contratto si applicano anche nei confronti dei piazzisti di commercio per quanto sono ad essi applicabili.

### **Disposizioni generali.**

*Art. 48.* — Il presente contratto, che ha inizio dal 21 aprile 1928, avrà la scadenza al 31 dicembre 1930 e s'intenderà tacitamente rinnovato di biennio in biennio, quando non sia data disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

In ogni caso esso ha valore fino a che non sia stato ratificato un nuovo Contratto Nazionale.

Esso si applica al personale in regolare servizio ed a quello assunto successivamente alla data del ventuno aprile millenovecentoventotto, anno sesto.

*Art. 49.* — Per tutto quanto non è previsto nel presente contratto valgono le disposizioni di legge (1).

(1) Il presente contratto, tuttora in vigore in virtù dell'art. 43 del D.L.L. 23 novembre 1944, n. 369, è stato riprodotto nel suo testo integrale. Naturalmente, molte norme sono superate (v. art. 28) o modificate dalla successiva legislazione (v. art. 3, art. 25, articolo 26, art. 39). Per il trattamento di malattia, i viaggiatori e piazzisti hanno dall'INAM le sole prestazioni sanitarie, mentre le aziende versano un contributo del 3,25% (oltre alle 0,31% per le lavoratrici madri).



## APPENDICE N. 8

## LAVORO DOMESTICO

*Assunzione:* esclusione dall'obbligo di assunzione attraverso gli uffici di collocamento (L. 29 aprile 1949 n. 264).

*Periodo di prova:* otto giorni (art. 2241 Codice Civile).

*Riposo settimanale:* Secondo gli usi (art. 2243 C.C.).

*Ferie:* otto giorni l'anno (art. 2243 C.C.).

*Preavviso:* Otto giorni in caso di anzianità di servizio fino a due anni, quindici giorni oltre i due anni (art. 2244 C.C.).

*Indennità di anzianità:* salvo il licenziamento per colpa o dimissioni, otto giorni per ogni anno di servizio sulla base dell'ultima retribuzione in danaro (art. 2245 C.C.).

*Tredicesima mensilità:* Dal 1953 in poi compete agli addetti ai servizi domestici una tredicesima mensilità della sola retribuzione in danaro da corrispondersi nel mese di dicembre; per le anzianità inferiori a un anno, saranno corrisposti i dodicesimi (Legge 27 dicembre 1953 n. 940 in Gazz. Uff. 30 dicembre 1953 n. 298).

*Marche I.N.P.S.:* (misure dal 1° gennaio 1951):

Comuni con più di 100.000 abitanti: servizio intero: uomini, L. 120, donne, L. 75; mezzo servizio: Uomini L. 100, donne L. 45.

Comuni con meno di 100.000 abitanti: Servizio intero: Uomini L. 100, donne L. 45; mezzo servizio: Uomini L. 100, donne L. 45.

(La quota a carico del lavoratore è la seguente: su L. 120, L. 26; su L. 100, L. 21; su L. 75, L. 16; su L. 45, L. 8).

*I.N.A.M.:* (Legge 18 gennaio 1952 n. 35 in Gazz. Uff. 7 febbraio 1952 n. 32).

*Soggetti:* addetti ai servizi domestici che prestano opera continuativa e prevalente di almeno 4 ore al giorno presso lo stesso datore di lavoro.

*Denunce:* entro 8 giorni dell'assunzione e dalla cessazione.

*Misura:* L. 130 settimanali (le frazioni contano per una settimana intera) da versarsi su c/c postale entro il 15° giorno del mese successivo.

*Penalità:* L. 20.000 per mancata denuncia. In caso di ritardato versamento: oltre il 15° giorno, un importo pari alla somma da versare più gli interessi di mora del 6%; oltre i 90 giorni, anche ammenda di L. 20.000