



F.I.M. - C.I.S.L.  
F.I.O.M. - C.G.I.L.  
U.I.L.M. - U.I.L.



UNIONE  
PROVINCIALE  
DEGLI  
ARTIGIANI

# Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro

*per i dipendenti  
dalle imprese artigiane metalmeccaniche  
e installatrici di impianti*

---

**MANTOVA**

**1° OTTOBRE 1976**

## ALLEGATI

|  |         |
|--|---------|
| <i>Tabella dei minimi retributivi per gli operai e gli impiegati (allegato n. 1)</i>                 | Pag. 37 |
| <i>Percentuali dei minimi tabellari per gli apprendisti (allegato n. 2)</i>                          | " 38    |
| <i>Retribuzioni minime orarie per gli apprendisti in vigore dal 1° ottobre 1976 (allegato n. 3)</i>  | " 39    |
| <i>Retribuzioni minime orarie per gli apprendisti in vigore dal 1° maggio 1977 (allegato n. 4)</i>   | " 40    |
| <i>Retribuzioni minime orarie per gli apprendisti in vigore dal 1° febbraio 1978 (allegato n. 5)</i> | " 41    |

## PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO 1° OTTOBRE 1976

|  |         |
|--|---------|
| Art. 1 - <i>Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti</i>                     | Pag. 42 |
| » 2 - <i>Esezione ed entità delle quote associative integrative</i>                        | " 42    |
| » 3 - <i>Entità della aliquota per trattamento integrativo di malattia e di infortunio</i> | " 42    |
| » 4 - <i>Validità e durata</i>   | " 42    |

## CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI STATUTO

|   |         |
|---|---------|
| Art. 1 - <i>Costituzione</i>                          | Pag. 43 |
| » 2 - <i>Sede e funzioni</i>                          | " 43    |
| » 3 - <i>Durata e scioglimento</i>                    | " 43    |
| » 4 - <i>Versamenti</i>                               | " 43    |
| » 5 - <i>Gestione e assistenza</i>                    | " 43    |
| » 6 - <i>Organi</i>                                   | " 44    |
| » 7 - <i>Amministrazione</i>                          | " 44    |
| » 8 - <i>Durata delle cariche</i>                     | " 44    |
| » 9 - <i>Compiti del Consiglio di amministrazione</i> | " 44    |
| » 10 - <i>Validità delle deliberazioni</i>            | " 44    |
| » 11 - <i>Il Presidente</i>                           | " 45    |
| » 12 - <i>Il Vice Presidente</i>                      | " 45    |
| » 13 - <i>Il Segretario</i>                           | " 45    |
| » 14 - <i>Collegio sindacale</i>                      | " 45    |
| » 15 - <i>Prelevamenti e spese</i>                    | " 45    |

## REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE

|   |         |
|---|---------|
| Art. 1 - <i>Anagrafe</i>                  | Pag. 46 |
| » 2 - <i>Cancellazione</i>                | " 46    |
| » 3 - <i>Versamento contributi</i>        | " 46    |
| » 4 - <i>Penalità</i>                     | " 46    |
| » 5 - <i>Assistenza ed integrazioni</i>   | " 47    |
| » 6 - <i>Beneficiari</i>                  | " 47    |
| » 7 - <i>Modalità</i>                     | " 47    |
| » 8 - <i>Sospensione per inadempienze</i> | " 47    |
| » 9 - <i>Registrazione</i>                | " 47    |
| » 10 - <i>Norme di rinvio</i>             | " 47    |

## PARTE APPRENDISTI

|  |         |
|--|---------|
| Art. 1 - Norme generali                | Pag. 22 |
| » 2 - Periodo di prova                 | » 22    |
| » 3 - Tirocinio presso diverse imprese | » 22    |
| » 4 - Durata del tirocinio             | » 22    |
| » 5 - Minimi di paga base              | » 23    |
| » 6 - Ferie                            | » 23    |
| » 7 - Gratifica natalizia              | » 23    |
| » 8 - Insegnamento complementare       | » 23    |
| » 9 - Attribuzione della qualifica     | » 23    |
| » 10 - Inscindibilità                  | » 24    |
| » 11 - Decorrenza e durata             | » 24    |

## PARTE IMPIEGATI

|   |         |
|---|---------|
| Art. 1 - Assunzione   | Pag. 25 |
| » 2 - Ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli  | » 25    |
| » 3 - Documenti   | » 25    |
| » 4 - Classificazione impiegati   | » 25    |
| » 5 - Periodo di prova  | » 25    |
| » 6 - Orario di lavoro  | » 26    |
| » 7 - Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata del lavoro | » 26    |
| » 8 - Riposo settimanale  | » 26    |
| » 9 - Festività   | » 26    |
| » 10 - Lavoro straordinario, notturno e festivo   | » 27    |
| » 11 - Cumulo delle mansioni  | » 27    |
| » 12 - Passaggio temporaneo di mansioni   | » 28    |
| » 13 - Aumenti periodici di anzianità   | » 28    |
| » 14 - Indennità maneggio denaro - cauzione   | » 29    |
| » 15 - Corresponsione della retribuzione  | » 29    |
| » 16 - Reclami sulla retribuzione   | » 29    |
| » 17 - Ferie  | » 29    |
| » 18 - Tredicesima mensilità  | » 30    |
| » 19 - Trattamento di malattia e infortunio   | » 30    |
| » 20 - Congedo matrimoniale   | » 31    |
| » 21 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio  | » 31    |
| » 22 - Servizio militare  | » 31    |
| » 23 - Doveri dell'impiegato  | » 31    |
| » 24 - Assenze e permessi   | » 32    |
| » 25 - Provvedimenti disciplinari   | » 32    |
| » 26 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni   | » 32    |
| » 27 - Indennità di anzianità   | » 33    |
| » 28 - Indennità in caso di morte   | » 33    |
| » 29 - Struttura della tabella delle retribuzioni   | » 33    |
| » 30 - Assorbimento   | » 34    |
| » 31 - Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda                                 | » 34    |
| » 32 - Determinazione della quota di retribuzione oraria  | » 34    |
| » 33 - Certificato di lavoro  | » 34    |
| » 34 - Igiene e sicurezza del lavoro  | » 34    |
| » 35 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore                 | » 34    |
| » 36 - Contributi sindacali   | » 35    |
| » 37 - Diritto di assemblea   | » 35    |
| » 38 - Permessi retribuiti per motivi sindacali ai dirigenti sindacali                                | » 35    |
| » 39 - Rappresentanza sindacale aziendale   | » 36    |
| » 40 - Facilitazioni particolari per gli esami degli impiegati  | » 36    |
| » 41 - Decorrenza e durata  | » 36    |

Mantova, addì 1° ottobre 1976

TRA

il SINDACATO PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI, rappresentato dal suo Presidente sig. Baraldi Gilberto e dai Membri del Comitato direttivo del Sindacato stesso sigg.ri: Bacchi Enzo, Beghi Athos, Bonfante Adriano, Chiarabelli Pareschi Curio, Franceschini Armando e Perina Luigi;

— assistito dall'UNIONE PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI di Mantova rappresentata dal suo Presidente cav. Giovanni Castagna; dal suo Direttore geom. Italo Bertelli; dal Funzionario dell'Ufficio sindacale sig. Umberto Scaglioni e dal Segretario del Sindacato stesso dott. Giuseppe Pece;

E

la FEDERAZIONE LAVORATORI METALMECCANICI (F.L.M.) che riunisce le Organizzazioni Sindacali Provinciali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL rappresentata dai Segretari generali Francesco Lina, Roberto Placchi, Guerrino Provasi, dai Segretari provinciali Franco Raffaldini, Bruno Ruffini e Giacomo Zanni;

— assistita dalla Segreteria Provinciale della Federazione CGIL, CISL, UIL;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane metalmeccaniche e installatrici di impianti.

## SFERA DI APPLICAZIONE

Per impresa metalmeccanica ed installatrice di impianti, si intende l'azienda avente i requisiti previsti dalla legge 25 luglio 1956, n. 860 e relativo Regolamento, nonché dal Decreto del Presidente della Repubblica 8 giugno 1964, n. 537 punto VI) e successive modificazioni, relativo ai mestieri artistici e tradizionali, appartenenti al settore metalmeccanico.

Il presente contratto si applica:

- 1) Ai laboratori od officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli, nonché alla riparazione, installazione di macchinari ed impianti e costruzioni di manufatti nei quali le parti metalli che richiedono la maggiore quantità di lavoro;
  - alle lavorazioni artistiche eseguite su metalli e leghe di metalli non pregiati;
  - ai laboratori ed officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.
 A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto, i seguenti laboratori ed officine:
  - meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi ed affini) torneria in genere, produzioni varie in ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe di metalli non pregiati, di verniciatura o di saldatura, di costruzioni e riparazioni di macchine e parti di esse, di riparazioni e costruzioni di carrozzerie, di fabbricazione e di riparazioni di strumenti musicali in metallo;
- 2) alle modellerie meccaniche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere come ad esempio:
  - fonderie di bronzo; fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie;
- 3) alle imprese di installazione e di riparazione di impianti elettrici, idrici, termici e sanitari, radiotecnici, elettrotecnici;
- 4) ai laboratori addetti ai servizi e lavorazioni varie come ad esempio:
  - elettrauto, officine per la riparazione ed il caricamento di batterie elettriche, laboratori galvanici, officine di riparazione di veicoli in genere ed autoveicoli.

## DECENTRAMENTO - SVILUPPO ECONOMICO PRODUTTIVO - INVESTIMENTI

Premesso che non sono in alcun caso poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiane e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e del sindacato, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo della imprenditoria artigiana metalmeccanica ha assunto con le sue articolazioni produttive e di servizio nell'economia generale del settore e del Paese, concordano su un sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate, consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

- a) Impegno delle parti al confronto e all'esame congiunto, in ordine ai programmi di sviluppo economico-produttivo, alla salvaguardia ed allo sviluppo dei livelli occupazionali per settore e territorio;
- b) impegno delle parti al confronto e all'esame congiunto a livello territoriale per la verifica dei piani di finanziamento ed investimenti complessivi con specifico riferimento alle conseguenze occupazionali e alle condizioni economiche e normative dei lavoratori, anche in ordine ad eventuali piani di riqualificazione e di riconversione produttiva;

## INDICE

|  |        |
|--|--------|
| Sfera di applicazione  | Pag. 4 |
| Decentramento - sviluppo economico produttivo - investimenti | " 4    |
| Garanzia del salario   | " 5    |

## PARTE OPERAI

|   |        |
|---|--------|
| Art. 1 - Assunzione   | Pag. 5 |
| » 2 - Documenti   | " 5    |
| » 3 - Periodo di prova  | " 6    |
| » 4 - Orario di lavoro  | " 6    |
| » 5 - Sospensione del lavoro  | " 6    |
| » 6 - Riposo settimanale  | " 6    |
| » 7 - Festività   | " 7    |
| » 8 - Lavoro straordinario, notturno e festivo  | " 7    |
| » 9 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria   | " 8    |
| » 10 - Apprendistato  | " 8    |
| » 11 - Lavoro a cottimo   | " 8    |
| » 12 - Corresponsione della retribuzione - reclami sulla paga   | " 8    |
| » 13 - Ferie  | " 9    |
| » 14 - Gratifica natalizia  | " 9    |
| » 15 - Aumenti periodici d'anzianità  | " 9    |
| » 16 - Igiene e sicurezza del lavoro  | " 10   |
| » 17 - Indumenti di lavoro  | " 10   |
| » 18 - Trattamento in caso di malattia, di infortunio non sul lavoro, di infortunio sul lavoro e malattie professionali | " 10   |
| » 19 - Congedo matrimoniale   | " 11   |
| » 20 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio  | " 12   |
| » 21 - Servizio militare  | " 12   |
| » 22 - Divieti  | " 12   |
| » 23 - Assenze  | " 12   |
| » 24 - Permessi   | " 12   |
| » 25 - Consegna e conservazione degli utensili personali  | " 12   |
| » 26 - Provvedimenti disciplinari   | " 13   |
| » 27 - Multe e sospensioni  | " 13   |
| » 28 - Licenziamento per mancanze   | " 13   |
| » 29 - Preavviso di licenziamento e dimissioni  | " 14   |
| » 30 - Indennità di anzianità per cessazione rapporto di lavoro   | " 14   |
| » 31 - Cessione, trasformazione o trapasso d'azienda  | " 14   |
| » 32 - Indennità in caso di morte   | " 15   |
| » 33 - Reclami e controversie   | " 15   |
| » 34 - Insciudibilità delle disposizioni del contratto trattamento di miglior favore                                    | " 15   |
| » 35 - Struttura della tabella delle retribuzioni   | " 15   |
| » 36 - Assorbimento   | " 15   |
| » 37 - Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti   | " 16   |
| » 38 - Trasferte  | " 16   |
| » 39 - Classificazione unica dei lavoratori   | " 16   |
| » 40 - Contributi sindacali   | " 19   |
| » 41 - Diritto di assemblea   | " 19   |
| » 42 - Permessi per motivi sindacali ai dirigenti sindacali   | " 20   |
| » 43 - Rappresentanza sindacale aziendale   | " 20   |
| » 44 - Facilitazioni particolari per gli esami dei lavoratori studenti  | " 20   |
| » 45 - Diritto allo studio  | " 20   |
| » 46 - Decorrenza e durata  | " 21   |

- c) nell'ambito della realizzazione dei piani di riqualificazione e riconversione produttiva, nonché dei processi di riqualificazione professionale che investiranno i lavoratori gli eventuali movimenti di manodopera a livello di territorio saranno oggetto di contrattazione tra le parti, a livello di Organizzazioni sindacali, in relazione alle motivazioni e alle entità del fenomeno;
- d) impegno delle parti, a livello sindacale territoriale, al confronto e all'esame congiunto in ordine al controllo di tutte le fasi di un ciclo produttivo, anche se distribuito su più aziende, al fine di offrire gli strumenti per una contrattazione unificante e di merito alle condizioni economiche e normative di tutti i lavoratori interessati al ciclo stesso;
- e) impegno delle parti sindacali al confronto e all'esame congiunto a livello territoriale, per definire iniziative coordinate atte a garantire la continuità di flusso delle commesse per le aziende di lavorazione conto terzi;
- f) impegno delle parti all'esame congiunto a livello territoriale tra le OO.SS. firmatarie, in ordine alla verifica sulla effettiva applicazione delle leggi vigenti, all'esame dei livelli occupazionali, agli orari di lavoro ed alle condizioni economiche e normative, le quali vanno in ogni caso parificate tra i lavoratori occupati direttamente e quelli operanti a domicilio.  
Le organizzazioni sindacali firmatarie si incontreranno, di massima, entro il 31 ottobre di ogni anno.

## **GARANZIA DEL SALARIO**

Le parti auspicano che si giunga ad una rapida conclusione della trattativa a livello confederale per la istituzione — mediante la conversione in legge dell'accordo che ne scaturirà — di una Cassa integrazione speciale per il settore artigiano.

### **Art. 1 - ASSUNZIONE**

L'assunzione degli operai è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità alle norme di legge.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria.

All'atto dell'assunzione l'impresa comunicherà all'operaio la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato e la relativa paga.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un operaio con una data qualifica può, per temporanee necessità di lavoro, essere adibito ad altra mansione nella stessa categoria.

### **Art. 2 - DOCUMENTI**

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

- a) Carta d'identità;
- b) Libretto di Lavoro;
- c) documenti necessari per usufruire degli assegni familiari se l'operaio ne ha diritto;
- d) certificato di residenza;

All'operaio potrà essere richiesto inoltre il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'impresa dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di domicilio

### Art. 3 PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio avviene con un periodo di prova non superiore ai 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione che verrà corrisposta all'operaio, per le ore effettivamente lavorate durante il periodo di prova, sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale prevista per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'operaio si intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità avrà decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

### Art. 4 - ORARIO DI LAVORO

La durata massima dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni.

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali distribuite in 5 giorni lavorativi (da lunedì a venerdì).

Le ore lavorate nella giornata del sabato oppure oltre l'orario settimanale contrattuale e/o oltre l'orario giornaliero in atto nell'azienda, saranno compensate con la retribuzione oraria di fatto maggiorata dalle percentuali di cui all'art. 8.

Viene altresì stabilito che nella giornata del sabato potranno essere fatte recuperare, a regime normale (ovvero, senza la corresponsione della maggiorazione percentuale di cui al comma precedente) le ore di permesso concesse dal datore di lavoro nel corso della stessa settimana.

Il lavoro notturno è quello compreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono stabilite dall'impresa sentito il parere della rappresentanza sindacale aziendale di cui all'art. 43.

### Art. 5 - SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

### Art. 6 - RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte, salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo compensativo in un altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

### Art. 5 - ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE

Per il trattamento di malattia e infortunio di cui all'art. 18 del C.C.P.L. 1° ottobre '76, il Consiglio di Amministrazione della C.O.M.I.I. delibera le modalità per la corresponsione delle relative somme ai lavoratori aventi diritto.

### Art. 6 - BENEFICIARI

Possono fruire del trattamento economico per malattia e infortunio della C.O.M.I.I. soltanto i lavoratori per i quali risulti al momento della presentazione della documentazione richiesta che il datore di lavoro da cui il lavoratore dipende, non ha alcun genere di pendenza con la C.O.M.I.I. e, in particolare, abbia provveduto ad effettuare regolarmente i versamenti dei contributi di cui al C.C.P.L. 1° giugno 1974.

### Art. 7 - MODALITA'

Per il trattamento di malattia e infortunio di cui all'art. 18 del C.C.P.L. 1° ottobre 1976, i datori di lavoro dovranno inviare alla C.O.M.I.I. i certificati d'inizio e fine malattia e infortunio entro i tre giorni successivi a quello del ricevimento da parte del lavoratore.

### Art. 8 - SOSPENSIONE PER INADEMPIENZE

In caso di inadempimento del datore di lavoro per quanto previsto dall'art. 7 la pratica di integrazione viene tenuta in sospeso per giorni 15 in attesa della regolarizzazione della posizione della Ditta. Trascorso inutilmente tale termine, la pratica viene definitivamente archiviata ed il lavoratore esigerà i propri diritti dal datore di lavoro inadempiente.

### Art. 9 - REGISTRAZIONE

Di tutte le operazioni assistenziali corrisposte in qualsiasi forma agli operai e apprendisti, la C.O.M.I.I. terrà registrazione cronologica con apposite schede indicanti il titolo e l'importo erogato.

### Art. 10 - NORME DI RINVIO

Quanto non previsto dal presente Regolamento potrà essere disciplinato con apposita delibera del Consiglio di amministrazione della C.O.M.I.I.

**CASSA OPERAI METALMECCANICI  
E INSTALLATORI DI IMPIANTI - C.O.M.I.I.**

**REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE**

**Art. 1 - ANAGRAFE**

In adempimento di quanto previsto per la gestione della C.O.M.I.I., presso i suoi uffici sono istituite una anagrafe dei datori di lavoro e una anagrafe dei lavoratori mediante la compilazione di schede anagrafiche individuali.

**Art. 2 - CANCELLAZIONE**

Trascorso un anno dalla fine del mese cui si riferisce l'ultimo versamento di contributi dovuti alla C.O.M.I.I. dai datori di lavoro, la C.O.M.I.I. stessa provvede, d'ufficio, alla cancellazione dell'anagrafe dei datori di lavoro quelle aziende per le quali sia trascorso un anno dall'ultimo versamento o che, comunque, abbiano cessato l'attività o si siano trasferite in altra provincia. Nei casi dubbi l'ufficio della C.O.M.I.I. provvederà agli eventuali accertamenti presso gli Istituti previdenziali ed assicurativi competenti.

**Art. 3 - VERSAMENTO CONTRIBUTI**

In adempimento del Contratto di lavoro, i datori di lavoro debbono redigere mensilmente sui modelli predisposti dalla C.O.M.I.I., le distinte nominative dei lavoratori occupati, durante il mese, indicando per ciascuno, oltre i dati anagrafici, la relativa qualifica e la retribuzione corrisposta.

Sul totale delle retribuzioni sarà calcolato il contributo da versare alla C.O.M.I.I. nella misura stabilita dal richiamato accordo.

Gli importi di cui sopra, unitamente alle distinte suddette, dovranno essere versati dal datore di lavoro alla C.O.M.I.I. secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione della stessa, entro il giorno 15 del mese successivo a quello cui si riferiscono.

I moduli di versamento devono essere compilati in ogni loro parte e sottoscritti dal datore di lavoro o dal suo legale rappresentante.

Il datore di lavoro è responsabile delle omissioni e delle dichiarazioni erronee ed inesatte contenute nelle denunce.

E' fatta salva ogni azione della C.O.M.I.I. per la reintegrazione dei danni eventualmente sofferti.

**Art. 4 - PENALITA'**

In caso di tardivo versamento delle somme di cui al precedente articolo, verranno applicati gli interessi moratori in ragione dell'1%-mese per i versamenti effettuati entro i due mesi successivi al termine di cui all'art. 3 e dell'1,50%-mese sull'intero periodo di mora per i versamenti effettuati oltre i tre mesi senza che ciò pregiudichi il diritto della C.O.M.I.I. di adire le vie legali per il recupero dei crediti. Gli interessi di cui sopra debbono essere versati alla C.O.M.I.I. secondo le modalità stabilite.

**Art. 7 - FESTIVITA'**

Agli effetti del presente Contratto sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 (riposi settimanale);
- b) le festività del:
  - 25 aprile (anniversario della Liberazione);
  - 1 maggio (festa del lavoro);
  - 2 giugno (fondazione della Repubblica);
  - 4 novembre (giorno dell'Unità nazionale);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1 - Capodanno (1 gennaio);
  - 2 - Epifania (6 gennaio);
  - 3 - S. Giuseppe (19 marzo);
  - 4 - Lunedì di Pasqua (mobile);
  - 5 - Ascensione (mobile);
  - 6 - Corpus Domini (mobile);
  - 7 - SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
  - 8 - Assunzione di M.V. (15 agosto);
  - 9 - Ognissanti (1 novembre);
  - 10 - Immacolata concezione (8 dicembre);
  - 11 - Natale (25 dicembre);
  - 12 - S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento economico delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge;

- d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa, qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data od al pagamento della stessa. Per tale festività verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 31-3-1954, n. 90, di cui al punto c).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a ore 6 e 40' (1/6 di 40 ore) solo se cadenti nei giorni di sabato e domenica; negli altri casi sono ragguagliate a 8 ore giornaliere.

**Art. 8 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario settimanale di cui al secondo comma del precedente articolo 4.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso dovrà essere contenuto entro i limiti massimi di 280 ore annue e di 8 ore settimanali.

Nell'ambito delle 8 ore settimanali, 4 ore potranno essere prestate nel giorno di sabato. Le rimanenti 4 ore potranno essere prestate negli altri giorni (da lunedì a venerdì) entro il limite massimo di 2 ore giornaliere.

Nessun dipendente può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento — di effettuare lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge e nel comma precedente.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 7.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla paga globale di fatto:

|  |     |
|--|-----|
| — lavoro straordinario oltre l'orario contrattuale settimanale e/o giornaliero . . . . .                         | 25% |
| — lavoro prestato nel giorno di sabato (sempreché non si tratti di recupero di ore godute in permesso) . . . . . | 40% |
| — lavoro notturno . . . . .  | 25% |
| — lavoro notturno a turni . . . . .  | 20% |
| — lavoro festivo . . . . .   | 50% |
| — lavoro straordinario notturno e festivo . . . . .  | 60% |

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

Il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

#### **Art. 9 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI CATEGORIA**

All'operaio che è assegnato con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia caratteristiche di equivalenza rispetto alle mansioni espletate.

All'operaio destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni inerenti a categorie superiori alla sua qualifica deve essere corrisposta per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa alla categoria superiore.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio dimesso o licenziato, salvo i casi di assenze temporanee per permessi o congedo, malattia o infortunio, gravidanza, puerperio e ferie darà luogo al passaggio di categoria superiore.

#### **Art. 10 - APPRENDISTATO**

Per la disciplina dell'apprendistato si fa rinvio all'accordo che viene allegato al presente contratto.

#### **Art. 11 - LAVORO A COTTIMO**

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

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5 per cento del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5 per cento.

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

#### **Art. 12 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA PAGA**

A) La retribuzione deve essere liquidata all'operaio con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'operaio una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome dell'operaio, la qualifica professionale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Salvo il caso di unanimità, le deliberazioni sono prese a maggioranza di voti dei presenti quando siano rappresentate tutte le organizzazioni interessate; in caso di parità prevale il voto del Presidente.

Ciascun membro ha diritto ad un voto.

Alla riunione del Consiglio di Amministrazione partecipa anche il Segretario.

Di ogni deliberazione del Consiglio verrà redatto, firmato dal Presidente, dal Vice-presidente e dal segretario, apposito verbale.

#### **Art. 11 - IL PRESIDENTE**

Il Presidente è nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per la stessa durata del Consiglio medesimo.

Il Presidente ha la rappresentanza giuridica della C.O.M.I.I., provvede alla firma di tutti gli atti della medesima e convoca il Consiglio di Amministrazione presiedendone le adunanze.

Sovrintende alla applicazione delle presenti norme e alla attività generale della C.O.M.I.I. e dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio stesso.

#### **Art. 12 - IL VICE PRESIDENTE**

Il Consiglio nomina il Vice-presidente al quale sono affidate le attribuzioni del Presidente in caso di mancanza o impedimento di quest'ultimo.

#### **Art. 13 - IL SEGRETARIO**

Il Segretario dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e del Presidente, redige i verbali delle riunioni e provvede al normale funzionamento amministrativo e contabile della C.O.M.I.I. e relativi uffici.

Il segretario partecipa a tutte le riunioni interne ed esterne e mantiene i necessari contatti con i terzi per quanto attiene alle sue attribuzioni.

#### **Art. 14 - COLLEGIO SINDACALE**

Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi, nominati dall'Unione Provinciale degli Artigiani Metalmeccanici e Installatori Impianti. Vengono altresì designati due membri supplenti.

I Sindaci hanno il compito di esaminare e controllare tutti gli atti amministrativi e contabili, riunendosi almeno ogni quadrimestre e riferendone al Consiglio di Amministrazione le risultanze con apposito verbale.

Dietro espresso invito del Consiglio di amministrazione i Sindaci possono prendere parte alle riunioni del Consiglio stesso senza voto deliberativo.

I Sindaci restano in carica per la durata del Contratto di lavoro e possono essere riconfermati. Il compenso annuo ai Sindaci viene determinato dal Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 15 - PRELEVAMENTI E SPESE**

I prelevamenti di fondi ed ogni erogazione per qualsiasi titolo ordinario o straordinario, devono essere deliberati dall'organo competente e giustificati dalla relativa documentazione (certificati, dichiarazioni, assegni circolari e bancari ecc.).

#### Art. 6 - ORGANI

Sono organi della C.O.M.I.I.:

- 1) il Consiglio di Amministrazione;
- 2) il Presidente (o, in sua assenza, il Vice-presidente);
- 3) Il Segretario;
- 4) il Collegio dei Sindaci.

#### Art. 7 - AMMINISTRAZIONE

La C.O.M.I.I. è retta da un Consiglio di Amministrazione composto da 9 membri effettivi designati dall'Unione provinciale degli artigiani della provincia di Mantova e dal Sindacato Metalmeccanici e Installatori Impianti, con facoltà di nominare anche un supplente che interverrà alle riunioni con voto consultivo. In caso di assenza del membro « effettivo » il « supplente » interverrà alle riunioni con voto deliberativo.

#### Art. 8 - DURATA DELLE CARICHE

I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica per la durata del Contratto di lavoro in vigore e possono essere riconfermati o sostituiti anche prima della scadenza del mandato.

I membri del Consiglio di Amministrazione nominati in sostituzione di quelli cessati restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i membri che hanno sostituito.

#### Art. 9 - COMPITI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'amministrazione della C.O.M.I.I. compiendo tutti gli atti necessari allo scopo.

Spetta in particolare al Consiglio:

- a) deliberare ed approvare i regolamenti della C.O.M.I.I.;
- b) provvedere alla compilazione ed alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi;
- c) vigilare sul funzionamento dei servizi tecnici e amministrativi della C.O.M.I.I.;
- d) provvedere all'impiego dei fondi disponibili secondo la più oculata amministrazione ed in funzione esclusiva degli scopi istituzionali necessari ed opportuni per il buon funzionamento della medesima;
- e) promuovere i provvedimenti amministrativi e giudiziari che ritiene conveniente sempre per il buon funzionamento della C.O.M.I.I.

#### Art. 10 - VALIDITA' DELLE DELIBERAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno od a richiesta di un terzo dei componenti.

Le convocazioni devono avvenire mediante avviso scritto contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo della riunione oltre che degli argomenti da trattare.

Le riunioni del Consiglio sono valide con l'intervento della metà più uno dei componenti.

B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'operaio che non vi provvederà perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento.

La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta all'operaio.

#### Art. 13 - FERIE

L'operaio ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie pari a:

— 4 settimane (ore 160) a prescindere dall'anzianità di servizio.

Le singole giornate di ferie sono ragguagliate a ore 6 e 40' (1/6 di 40 ore).

I giorni festivi di cui all'art. 7 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento, previo accordo tra le parti, può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le tre settimane, salvo diverse intese aziendali.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale l'operaio non sia ammesso al godimento delle ferie, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

#### Art. 14 - GRATIFICA NATALIZIA

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

#### Art. 15 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

L'operaio che abbia superato il 20° anno di età, avrà diritto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato alle dipendenze della stessa impresa e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura dell'1,50% del minimo di paga base tabellare della categoria cui egli appartiene.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considererà un massimo di quattro bienni per ogni categoria.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli operai a categoria superiore, l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto decorre dal 1° novembre 1969.

#### **Art. 16 - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro valgono le norme di legge.

#### **Art. 17 - INDUMENTI DI LAVORO**

All'operaio che, in determinati momenti o fasi di lavoro, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

#### **Art. 18 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA, DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO, DI INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI**

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal dipendente all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del dipendente l'invio del certificato medico attestante la malattia entro e non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di malattia il dipendente non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sette mesi.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il dipendente non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente la liquidazione della indennità di anzianità.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il dipendente non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta del dipendente con diritto alla sola indennità di anzianità.

Il dipendente posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

In caso di infortunio o malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto secondo quanto previsto dalla legge.

Il dipendente infortunato o affetto da malattia professionale, che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione o di idoneità al lavoro non riprende servizio, sarà considerato dimissionario.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Al dipendente assente dal lavoro per malattia od infortunio non sul lavoro avente una durata superiore a tre giorni oppure per infortunio sul lavoro o malattia professionale compete il seguente trattamento economico:

## **CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI DIPENDENTI DA IMPRESE ARTIGIANE (C.O.M.I.I.)**

### **STATUTO A/C**

#### **Art. 1 - COSTITUZIONE**

In adempimento del C.C.P.L. in vigore nella provincia di Mantova per i dipendenti (operai, impiegati e apprendisti) delle Imprese artigiane Metalmeccaniche e Installatrici di Impianti e del Protocollo aggiuntivo, è istituita la CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI della Provincia di Mantova.

#### **Art. 2 - SEDE E FUNZIONI**

La C.O.M.I.I. ha sede in Mantova ed adempie le funzioni di cui al presente Statuto a favore dei lavoratori metalmeccanici e installatori di impianti, dipendenti dai datori di lavoro di cui al C.C.P.L. della categoria 1° novembre 1969 e seguenti, i quali, sotto qualsiasi ragione sociale esercitano nel territorio della provincia di Mantova la loro attività.

La C.O.M.I.I. ha i seguenti compiti:

- a) riscuotere ed amministrare i contributi dovuti dai datori di lavoro ai sensi dei Contratti collettivi di lavoro stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali di categoria;
- b) svolgere ogni forma di previdenza ed assistenza a favore dei lavoratori aventi diritto;
- c) adempiere ad ogni altro compito che le potrà essere attribuito di comune accordo dalle sopra citate Organizzazioni.

#### **Art. 3 - DURATA E SCIoglimento**

La durata della C.O.M.I.I. è determinata nel tempo e dipende dalle deliberazioni del Sindacato Artigiani, Metalmeccanici e Installatori Impianti.

Il suo scioglimento e la messa in liquidazione saranno disposti dietro conforme deliberazioni dell'Unione Provinciale degli Artigiani e del Sindacato Metalmeccanici e Installatori.

#### **Art. 4 - VERSAMENTI**

La C.O.M.I.I. riscuoterà i contributi di cui all'art. 2 con le modalità contrattualmente stabilite dalle competenti Organizzazioni stipulanti.

#### **Art. 5 - GESTIONE E ASSISTENZA**

La gestione delle somme di competenza della C.O.M.I.I. e la erogazione delle assistenze a favore dei lavoratori aventi diritto, sono effettuate in base alle modalità e alle condizioni da stabilirsi dal Consiglio di Amministrazione con apposito Regolamento fermo restando, in ogni caso, il principio che possono fruire dell'assistenza della C.O.M.I.I., soltanto quei lavoratori per i quali risultano effettuati i versamenti di cui al comma a) dell'art. 2.

## PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 1 OTTOBRE 1976 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTI- GIANE METALMECCANICHE E INSTALLATRICI DI IMPIANTI

In relazione all'art. 37 del C.C.P.L. 1° ottobre 1976, le parti stipulanti stabiliscono quanto segue:

### Art. 1 - CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI

La Cassa Operai Metalmeccanici e Installatori di Impianti (C.O.M.I.I.) continuerà a svolgere le sue funzioni istituzionali.

### Art. 2 - ESAZIONE ED ENTITA' DELLE QUOTE ASSOCIATIVE INTEGRATIVE

I datori di lavoro corrisponderanno all'Unione Provinciale degli Artigiani una quota associativa integrativa in ragione dello 0,50% da calcolare sulle retribuzioni globali di fatto corrisposte ai propri dipendenti.

I datori di lavoro verseranno detto contributo alla C.O.M.I.I. che si farà carico di girarlo all'Unione provinciale degli artigiani.

I lavoratori corrisponderanno alle Organizzazioni sindacali firmatarie una quota associativa in ragione dello 0,70% da calcolare sulle retribuzioni globali di fatto percepite.

I datori di lavoro tratterranno il contributo di cui al 3° comma del presente articolo sui salari dei lavoratori dipendenti che avranno rilasciato delega, e lo verseranno alla C.O.M.I.I. La C.O.M.I.I. girerà i relativi importi alle Organizzazioni sindacali.

All'inizio di ogni anno sia l'Unione Provinciale degli Artigiani sia le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno variare rispettivamente le dette percentuali.

### Art. 3 - ENTITA' DELLA ALIQUOTA PER TRATTAMENTO INTEGRATIVO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

La quota dovuta alla C.O.M.I.I. dai datori di lavoro per il trattamento di malattia e infortunio di cui all'art. 18 del C.C.P.L. 1° ottobre 1976, è fissata dal Sindacato artigiani metalmeccanici e installatori di impianti nella misura del 2,20% da calcolare sulla retribuzione globale di fatto.

Detta percentuale potrà essere variata in dipendenza dell'andamento gestionale della C.O.M.I.I. sentito il Sindacato provinciale metalmeccanici.

### Art. 4 - VALIDITA' E DURATA

Il presente Protocollo Aggiuntivo decorre dal 1° ottobre 1976 e avrà durata pari a quella del C.C.P.L. cui si riferisce.

### 1) OPERAI

A) *Malattia o infortunio non sul lavoro* — Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'INAM e il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta per un periodo massimo di 120 giorni. Per i successivi il dipendente fruirà solamente del trattamento economico effettuato dall'IN.A.M.

Trascorso il 180° giorno di malattia indennizzato da questo ultimo Istituto, al dipendente che continua a rimanere assente dal lavoro a causa del permanere delle sue condizioni di infermità verrà corrisposto, limitatamente ai 30 giorni di calendario immediatamente successivi a quelli indennizzati dall'IN.A.M., il 50% della retribuzione netta che avrebbe percepito in questi 30 giorni qualora avesse ripreso il servizio.

B) *Infortunio sul lavoro o malattia professionale* — Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'IN.A.I.L. e il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui al comma 9 del presente articolo.

### 2) APPRENDISTI

C) *Malattia o infortunio non sul lavoro* — Una indennità, per un periodo massimo di 150 giorni, pari al 50% del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

D) *Infortunio sul lavoro o malattia professionale* — Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'IN.A.I.L. ed il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui al comma 9 del presente articolo.

Per i casi di infortunio compete al dipendente, durante il periodo di carenza INAIL, l'intera retribuzione netta che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Con l'erogazione di tale retribuzione il datore di lavoro ha assolto quanto disposto dall'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

Il lavoratore infortunato, infine, ha diritto alla intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Il trattamento economico di cui ai punti 1 e 2 lettere A), B), C) e D) del presente articolo verrà assolto dalla Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti di cui al successivo art. 37 in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento di un apposito contributo, da parte delle imprese artigiane, alla Cassa stessa.

La misura di detto contributo sarà fissata ed eventualmente variata annualmente dall'Unione provinciale degli artigiani — Gruppo artigiani metalmeccanici e installatori di impianti — sulla base delle risultanze della relativa gestione della C.O.M.I.I.

Dichiarazione a verbale - In caso di regolamentazione nazionale in materia di trattamento economico per malattia e infortunio, valgono le condizioni di miglior favore.

### Art. 19 - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete al dipendente non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni (ore 80) consecutivi remunerato con la retribuzione globale di fatto.

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

La richiesta di congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dal dipendente con un preavviso di almeno 6 giorni.

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

## Art. 20 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento I.N.A.M. fino a garantire il 100 per cento della retribuzione netta che la lavoratrice interessata avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

## Art. 21 - SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L. 13 settembre 1946, n. 303.

All'operaio ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato Decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto — agli effetti della sola indennità di anzianità — il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo delle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1953 n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

## Art. 22 - DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

## Art. 23 - ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, l'operaio può essere licenziato ai sensi dell'art. 28 (licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

## Art. 24 - PERMESSI

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

Le ore di permesso autorizzate potranno essere recuperate con le modalità e con il trattamento economico di cui al 4° comma del precedente articolo 4.

## Art. 25 - CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI PERSONALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente l'operaio deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

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

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

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IN VIGORE NELLA PROVINCIA DI MANTOVA DAL 1° FEBBRAIO 1978.

| TITOLO DI STUDIO | ETA' DI ASSUNZIONE | SCATTI SEMESTRALI |             |             |             |             |             |             |             |
|------------------|--------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                  |                    | 1° semestre       | 2° semestre | 3° semestre | 4° semestre | 5° semestre | 6° semestre | 7° semestre | 8° semestre |
| GRUPPO 1         | 15                 | 707,40            | 756,20      | 792,75      | 829,35      | 890,35      | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 16                 | 756,20            | 792,75      | 829,35      | 880,35      | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 17                 | 792,75            | 853,75      | 890,35      | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 18                 | 853,75            | 890,35      | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 19/20              | 890,35            | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
| GRUPPO 2         | 15                 | 707,40            | 780,60      | 817,15      | 878,15      | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 16                 | 780,60            | 817,15      | 878,15      | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 17                 | 817,15            | 878,15      | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 18                 | 878,15            | 951,35      | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
|                  | 19/20              | 951,35            | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     | 1036,70     |
| GRUPPO 3         | 16                 | 878,15            |             |             |             |             |             |             |             |
|                  | 17                 | 951,35            |             |             |             |             |             |             |             |
|                  | 18                 | 1036,70           |             |             |             |             |             |             |             |
|                  | 19/20              | 1036,70           |             |             |             |             |             |             |             |

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IN VIGORE NELLA PROVINCIA DI MANTOVA DAL 1° MAGGIO 1977

| TITOLO STUDIO | ETA' ASSUNZIONE | SCATTI SEMESTRALI |             |             |             |             |             |             |             |         |
|---------------|-----------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------|
|               |                 | 1° semestre       | 2° semestre | 3° semestre | 4° semestre | 5° semestre | 6° semestre | 7° semestre | 8° semestre |         |
| GRUPPO 1      | 15              | 690,80            | 738,45      | 774,20      | 809,90      | 845,65      | 929         | 929         | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 16              | 738,45            | 774,20      | 809,90      | 869,45      | 929         | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 17              | 774,20            | 833,75      | 869,45      | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 18              | 833,75            | 869,45      | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 19/20           | 869,45            | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
| GRUPPO 2      | 15              | 690,80            | 762,25      | 798         | 857,55      | 929         | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 16              | 762,25            | 798         | 857,55      | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 17              | 798               | 857,55      | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 18              | 857,55            | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 19/20           | 929               | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
| GRUPPO 3      | 16              | 857,55            | 929         | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 17              | 929               | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 18              | 1012,40           | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |
|               | 19/20           | 1012,40           | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40     | 1012,40 |

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato all'operaio. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai comma precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante all'operaio, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

#### Art. 26 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto saranno punite:

- con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
  - con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
  - con il licenziamento ai sensi dell'art. 28. (licenziamento per mancanze).
- I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati all'INAM.

#### Art. 27 - MULTE E SOSPENSIONI

Le multe saranno inflitte all'operaio che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
  - ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
  - non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
  - arrechi danno per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
  - sia trovato addormentato;
  - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
  - si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
  - in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente Contratto di Lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.
- Nei casi di maggior gravità o recidiva, verrà inflitta la sospensione.

#### Art. 28 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'azienda potrà procedere al licenziamento dell'operaio senza preavviso nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori ed offese verso i compagni di lavoro;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali o per i quali, data la loro natura, si rende impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa, o di materiali di lavorazione;
- recidiva di una qualunque mancanza, che abbia dato luogo a sospensione nell'anno precedente;
- trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
- assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito o per 3 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave e di furto, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni.

## Art. 29 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 28 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni dell'operaio non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni fino ai 10;
- 10 giorni in casi di anzianità oltre i 10 anni.

All'operaio preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di una occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

## Art. 30 - INDENNITA' DI ANZIANITA' PER CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità, da calcolarsi secondo quanto disposto dagli artt. 2120 e 2121 del Codice civile in base alle seguenti norme:

- 1) *Per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1962*
  - a) ore 50 per ciascun anno dal 1° e sino al 4° compiuto;
  - b) ore 60 per ciascuno dei successivi anni oltre il 4° e sino al 10° compiuto;
  - c) ore 80 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 18° compiuto;
  - d) ore 100 per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;
- 2) *Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1963*
  - a) ore 50 per ciascun anno dal 1° e sino al 4° compiuto
  - b) ore 67 per ciascuno dei successivi anni oltre il 4° e sino al 10° compiuto;
  - c) ore 87 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 15° compiuto;
  - d) ore 100 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto;
- 3) *Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1968*
  - a) ore 50 per il primo anno compiuto.
  - b) ore 73 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° compiuto;
  - c) ore 106 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;
- 4) *Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1975*
  - a) ore 80 dal 1° al 10° anno compiuto;
  - b) ore 120 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche della anzianità di servizio in precedenza maturata.

## Art. 31 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE O TRAPASSO D'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso l'operaio conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente Contratto di lavoro (salvo quanto previsto dall'art. 2112 del C.C.).

Allegato n. 3

## TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IN VIGORE NELLA PROVINCIA DI MANTOVA DAL 1° OTTOBRE 1976

| TITOLO DI STUDIO | ETA' DI ASSUNZIONE | SCATTI SEMESTRALI |                  |                  |             |             |             |             |             |
|------------------|--------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                  |                    | 1° semestre       | 2° semestre      | 3° semestre      | 4° semestre | 5° semestre | 6° semestre | 7° semestre | 8° semestre |
| GRUPPO 1         | 15                 | 674,20            | 720,70           | 755,60           | 790,45      | 825,30      | 806,70      | 888,05      | 988,05      |
|                  | 16                 | 720,70            | 755,60           | 790,45           | 848,60      | 906,70      | 988,05      | 988,05      | 988,05      |
|                  | 17                 | 755,60            | 813,70           | 848,60           | 906,70      | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      |
|                  | 18<br>19/20        | 813,70<br>848,60  | 848,60<br>906,70 | 906,70<br>988,05 | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      |
| GRUPPO 2         | 15                 | 674,20            | 743,95           | 778,80           | 836,95      | 906,70      | 988,05      | 988,05      | 988,05      |
|                  | 16                 | 743,95            | 778,80           | 836,95           | 906,70      | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      |
|                  | 17                 | 778,80            | 836,95           | 906,70           | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      |
|                  | 18<br>19/20        | 836,95<br>906,70  | 906,70<br>988,05 | 988,05           | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      | 988,05      |
| GRUPPO 3         | 16                 | 836,95            |                  |                  |             |             |             |             |             |
|                  | 17                 | 906,70            |                  |                  |             |             |             |             |             |
|                  | 18                 | 988,05            |                  |                  |             |             |             |             |             |
|                  | 19/20              | 988,05            |                  |                  |             |             |             |             |             |

Allegato n. 2

**PERCENTUALI DEI MINIMI TABELLARI PER GLI APPRENDISTI  
IN VIGORE DAL 1° OTTOBRE 1976 E DAL 1° FEBBRAIO 1978**

| SEMESTRI    | GRUPPO 1°         |    |    |    |          | GRUPPO 2°         |    |    |    |          | GRUPPO 3°         |    |    |    |          |
|-------------|-------------------|----|----|----|----------|-------------------|----|----|----|----------|-------------------|----|----|----|----------|
|             | Età di assunzione |    |    |    |          | Età di assunzione |    |    |    |          | Età di assunzione |    |    |    |          |
|             | 15                | 16 | 17 | 18 | 19<br>20 | 15                | 16 | 17 | 18 | 19<br>20 | 15                | 16 | 17 | 18 | 19<br>20 |
| 1° semestre | 58                | 62 | 65 | 70 | 73       | 58                | 64 | 67 | 72 | 78       | —                 | 72 | 78 | 85 | 85       |
| 2° semestre | 62                | 65 | 70 | 73 | 78       | 64                | 67 | 72 | 78 | 85       |                   |    |    |    |          |
| 3° semestre | 65                | 68 | 73 | 78 | 85       | 67                | 72 | 78 | 85 | 85       |                   |    |    |    |          |
| 4° semestre | 68                | 73 | 78 | 85 | 85       | 72                | 78 | 85 | 85 |          |                   |    |    |    |          |
| 5° semestre | 71                | 78 | 85 | 85 |          | 78                | 85 | 85 |    |          |                   |    |    |    |          |
| 6° semestre | 78                | 85 | 85 |    |          | 85                | 85 |    |    |          |                   |    |    |    |          |
| 7° semestre | 85                | 85 |    |    |          | 85                |    |    |    |          |                   |    |    |    |          |
| 8° semestre | 85                |    |    |    |          |                   |    |    |    |          |                   |    |    |    |          |

**IN VIGORE  
DAL  
1°-2-1978**

|             |    |    |    |    |    |           |           |
|-------------|----|----|----|----|----|-----------|-----------|
| 1° semestre | 58 | 62 | 65 | 70 | 73 |           |           |
| 2° semestre | 62 | 65 | 70 | 73 | 78 |           |           |
| 3° semestre | 65 | 68 | 73 | 78 | 85 |           |           |
| 4° semestre | 68 | 73 | 78 | 85 | 85 | INVARIATO | INVARIATO |
| 5° semestre | 73 | 78 | 85 | 85 |    |           |           |
| 6° semestre | 78 | 85 | 85 |    |    |           |           |
| 7° semestre | 85 | 85 |    |    |    |           |           |
| 8° semestre | 85 |    |    |    |    |           |           |

**Art. 32 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE**

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli artt. 29 e 30 (Preavviso - Indennità di anzianità) saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'art. 2122 del Codice Civile.

**Art. 33 - RECLAMI E CONTROVERSIE**

Fermo restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate (datore di lavoro, lavoratori e rappresentanza sindacale aziendale) qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alla Unione Provinciale degli Artigiani e alle Organizzazioni dei Lavoratori firmatari del presente Contratto.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del Contratto, prima di adire l'Autorità Giudiziaria, la vertenza sarà esaminata dalla Commissione Provinciale di Conciliazione.

**Art. 34 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO -  
TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE**

Le disposizioni del presente Contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente Contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate all'operaio, che restano a lui assegnate « ad personam ».

**Art. 35 - STRUTTURA DELLA TABELLA DELLE RETRIBUZIONI**

Le tabelle salariali degli operai sono composte dalle seguenti voci retributive:

- minimo di paga base (1);
- indennità di contingenza (dovrà essere aggiunta ai minimi di paga base nella misura prevista per i dipendenti dalle imprese industriali — stabilita in base ai livelli — in atto alla data del 1° febbraio 1975 e successive variazioni);
- premio di produzione nella misura del 2% calcolato sul minimo di paga base.

**1) DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno atto che il minimo di paga base degli operai è comprensivo di quanto segue:

- L. 12.000 già erogate a titolo di elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.);
- L. 25.000 derivanti dall'aumento retributivo concordato in sede di rinnovo contrattuale;
- 103 punti dell'indennità di contingenza maturati alla data del 31 gennaio 1975.

**Art. 36 - ASSORBIMENTO**

In occasione degli aumenti di paga base decorrenti dal 1° maggio 1977 e dal 1° febbraio 1978 le Ditte opereranno l'assorbimento, fino a concorrenza, sulle somme eventualmente concesse a titolo di superminimo.

**Art. 37 - CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI  
DI IMPIANTI**

Allegato n. 1

Le parti stipulanti, riconoscendo la validità delle funzioni e dell'attività svolta dalla Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti a favore dei lavoratori occupati presso le imprese artigiane del settore, dichiarano di confermare la continuazione dell'istituzione.

**Art. 38 - TRASFERTE**

All'operaio, comandato in servizio fuori dell'Impresa, compete il rimborso delle spese sostenute e normalmente autorizzate.

- a) SPESE DI VIAGGIO: l'operaio ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto;
- b) ORE DI VIAGGIO: le ore di viaggio, durante l'orario di lavoro saranno retribuite come quelle realmente lavorative. Le ore di viaggio fuori dell'orario normale di lavoro saranno compensate con le percentuali di cui all'art. 8 del presente Contratto.
- c) VITTO E ALLOGGIO: le spese di vitto e alloggio sostenute durante la missione di trasferta, saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari;
- d) MEZZI DI TRASPORTO PROPRI: nel caso che il lavoratore, autorizzato dall'azienda si avvalga di mezzi propri di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante una indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

Le imprese di servizi o manutenzione che hanno in permanenza il personale in attività fuori sede, potranno convenire con gli interessati, anziché dei rimborsi spese, particolari indennità giornaliere di trasferta anche mediante la determinazione di percentuali da applicarsi sulle paghe tabellari.

Le imprese, inoltre comunicheranno al lavoratore, con congruo anticipo, la destinazione e la presumibile durata della trasferta ove la stessa sia prevista per un periodo superiore a 2 mesi.

Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a due mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta del lavoratore, oltre al tempo di viaggio con rimborso spese (viaggio e vitto), una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito.

In casi luttuosi o gravi eventi di famiglia, l'impresa concederà, su richiesta del lavoratore, una licenza straordinaria per il tempo necessario con esclusivo rimborso spese sostenute per il rientro a casa.

**Art 39 - CLASSIFICAZIONE UNICA DEI LAVORATORI**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali riportate di seguito.

La classificazione unica di cui sopra mentre determina, con la prevista gradualità, comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto la attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio: l'indennità di anzianità, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per gli impiegati, gli operai e gli apprendisti dalle disposizioni di legge, e di contratto collettivo che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente Contratto.

**TABELLA DEI MINIMI SALARIALI**

| LIV. | DESCRIZIONE                 | Dal 1-10-75<br>al 30-4-77 | Dal 1-5-77<br>al 31-1-78 | Dal 1-2-78<br>al 31-3-79 |
|------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1°   | Ex operaio 4° Cat.          | 182.742                   | 183.000                  | 183.000                  |
|      | Ex impiegato 4° Cat.:       |                           |                          |                          |
|      | — inferiori 15½ anni        | 132.000                   | 140.000                  | 160.000                  |
|      | — dai 15½ a 16 anni         | 140.000                   | 150.000                  | 160.000                  |
|      | — dai 16 a 16½ anni         | 150.000                   | 160.000                  | 170.000                  |
| 2°   | Ex operaio 3° Cat.          | 190.428                   | 193.714                  | 197.000                  |
|      | Ex impiegato 4° Cat.:       |                           |                          |                          |
|      | — da 18 a 21 anni           | 193.000                   | 193.000                  | —                        |
| 3°   | Ex operaio 2° Cat.          | 201.101                   | 206.051                  | 211.000                  |
|      | Ex impiegato 3° Cat.        | 210.382                   | 211.000                  | 211.000                  |
|      | (provenienti dal 2° Liv.)   |                           |                          |                          |
| 4°   | Ex operaio 1° Cat.          | 217.472                   | 221.236                  | 225.000                  |
|      | Ex impiegato 3° Cat.        | 221.392                   | 225.000                  | 225.000                  |
| 5°   | Operaio specializzato Super | 230.472                   | 235.236                  | 240.000                  |
|      | Ex impiegato 2° Cat. B *    | 240.000                   | 240.000                  | 240.000                  |
| 6°   | Ex impiegato 2° Cat. A      | 278.138                   | 279.000                  | 279.000                  |
| 7°   | Ex impiegato 1° Cat.        | 317.643                   | 318.000                  | 318.000                  |

\* Da aggiungere L. 13.138 a titolo di superminimo per gli impiegati appartenenti al 5° livello.

#### Art. 39 - RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

Nelle aziende che occupano 5 o più dipendenti verrà nominata una rappresentanza sindacale aziendale composta da un massimo di tre dipendenti.

Al dipendente o ai dipendenti che la comporranno non compete alcun compenso per eventuali permessi richiesti e concessi.

I nominativi dei componenti la Rappresentanza sindacale aziendale saranno comunicati alle imprese artigiane interessate, e per conoscenza all'Unione provinciale degli artigiani, a cura delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente Contratto.

#### Art. 40 - FACILITAZIONI PARTICOLARI PER GLI ESAMI DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati studenti, anche universitari, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di diplomi legali di studio, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame negli altri casi.

A loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

A richiesta dell'azienda l'impiegato interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

#### Art. 41 - DECORRENZA E DURATA

La presente Regolamentazione — che forma parte integrante del Contratto provinciale 1° ottobre 1976 di cui segue le sorti — entra in vigore il 1° ottobre 1976 e dalla stessa data troveranno applicazione le retribuzioni discendenti dalla tabella annessa (allegato 1).

#### DECLARATORIE

##### 1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai di 4ª categoria, per un periodo non superiore a 6 mesi, che si occupano in aziende metalmeccaniche o installatrici di impianti senza avere titoli per essere classificati in una delle categorie superiori. Non si considerano validi, agli effetti della saturazione del predetto periodo, eventuali rapporti di lavoro intercorsi con altre aziende del settore stesso;
- gli ex impiegati di 4ª categoria inferiori ai 18 anni in possesso di licenza di scuola media inferiore o di segretario/a d'azienda che esplicano mansioni che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio, quali: stenodattilografia, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti alla verifica schede, dattilografia, al controllo fatture o documenti relativi al movimento di materiali, schedaristi, centralinisti telefonici, etc.

##### 2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai di 3ª categoria che eseguono lavori per i quali occorre un adeguato periodo di pratica e sufficienti conoscenze professionali nonché coloro che eseguono lavori semplici o di carattere semiripetitivo per i quali non occorrono particolari conoscenze professionali ed è sufficiente un breve periodo di pratica

##### Esemplificazione della categoria

Affilatori comuni, montatori addetti al montaggio semplice di parti meccaniche o metalliche oppure operai che collaborano ai montaggi più complessi, conduttori di macchine utensili per lavori non complessi, bilanceri ed altre macchine analoghe, sabbiatori, saldatori. Vi appartengono inoltre coloro che sono addetti alla manovra di macchine operatrici automatiche o semi automatiche, addetti ad operazioni semplici di montaggio, addetti alla saldatura a punto, goccia o goletta di carattere semplice e ripetitivo, addetti alla tranciatura, sbavatura, pulitura a mano o a macchina dei pezzi semplici e lavori analoghi, addetti ai bagni galvanici.

- gli ex impiegati di 4ª categoria superiori ai 18 anni in possesso di licenza di scuola media inferiore o di segretario/a d'azienda che esplicano mansioni che richiedono esperienza e pratica d'ufficio.

##### Passaggio automatico di categoria

A decorrere dal 1° settembre 1977 i lavoratori che avranno maturato 36 mesi di anzianità di servizio in 2ª categoria, avranno diritto al passaggio automatico in 3ª categoria.

Coloro che alla data citata non avranno maturato l'anzianità anzidetta, passeranno in 3ª categoria alla maturazione del 36° mese di servizio. Non si considerano validi, agli effetti della saturazione del predetto periodo, eventuali rapporti di lavoro intercorsi con altre aziende del settore stesso.

##### 3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai di 2ª categoria che secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione (anche schizzi e disegni), eseguono lavori per i quali si richiede una specifica capacità pratica acquisita attraverso il normale tirocinio professionale o mediante la pratica esperienza nel lavoro.

##### Esemplificazione della categoria

Aggiustatori meccanici, meccanici ed elettricisti alla manutenzione, fabbri, carpentieri, fucinatori, calderai, tubisti, lattonieri, saldatori a gas ed elettricità, montatori di macchine o di congegni meccanici non complessi, nichelatori, motoristi, tornitori, alesatori, fresatori, piallatori, rettificatori, stozzatori e conduttori di macchine operatrici, elettromeccanici, elettricisti, modellisti, formatori, trafilatori, laminatori, scoccai e revisionisti di scocca.

— gli ex impiegati di 3<sup>a</sup> categoria superiori ai 18 anni dopo che avranno maturato l'anzianità di servizio sopra indicata.

#### 4<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

— gli ex operai di 1<sup>a</sup> categoria che compiono a regola d'arte secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessività richiedono:

- a) adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso Istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto;
- b) oppure particolari capacità corrispondenti alle cognizioni di cui al punto a) conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro.

#### Esemplificazione della categoria

- a) aggiustatori meccanici o aggiustatori montatori che nella costruzione di macchine o attrezzi e/o nel montaggio e/o nelle installazioni compiono lavori di particolare complessità;
  - b) utensilisti, attrezzisti, calibranti, stampisti, radiotecnici ed elettronici che provvedono alla esecuzione di lavori particolarmente complessi;
  - c) elettricisti che provvedono alla installazione di impianti complessi di alimentazione, di distribuzione con interpretazione degli schemi elettrici;
  - d) fonditori responsabili della conduzione del forno che controllano le apparecchiature di manovra, la temperatura, la pressione dell'aria, la composizione delle leghe anche sulla base di provini;
  - e) fucinatori non a stampo di pezzi complessi;
  - f) rettificatori per lavori di rettifica di elevata precisione su pezzi a profilo complesso;
  - g) tornitori in lastra o tornitori fresatori che eseguono con elevata precisione qualsiasi lavoro complesso;
  - h) saldatori che effettuano saldatura sia a gas che elettrica di ogni tipo ed in qualsiasi posizione su leghe, acciai e altri materiali speciali o su lamierini non superiori a due millimetri con scelta del tipo di materiale di apporto;
  - i) scoccai o revisionisti di scocca che eseguono complesse operazioni di finitura e revisione di scocche;
  - l) meccanici motoristi per motori a scoppio e diesel capaci di compiere complesse riparazioni o revisioni di motori;
  - m) operai elettromeccanici che eseguono riparazioni complesse o revisioni di apparecchi elettromeccanici di tipo industriale;
  - n) modellisti che provvedono sul disegno alla esecuzione di modelli complessi;
  - o) lavoratori artistici che conoscono gli stili e sono in grado di realizzare disegni d'arte con interpretazioni e finiture di pezzi o lavori d'arte nel campo del rame, del ferro battuto, del peltro, ecc. con lavorazione a mano.
- gli impiegati d'ordine tecnici ed amministrativi. I diplomati di scuola media superiore non possono essere assegnati a categoria inferiore alla 4<sup>a</sup>. Trascorsi 24 mesi di ininterrotta permanenza in mansioni inerenti al diploma conseguito saranno in ogni caso assegnati alla 5<sup>a</sup> categoria (ex impiegati di 2<sup>a</sup> categoria B).

#### Art. 36 - CONTRIBUTI SINDACALI

I contributi sindacali dovuti alle Organizzazioni stipulanti — quali quote associative integrative — saranno determinati, per misura e modalità di versamento, dalle rispettive Organizzazioni.

#### Art. 37 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

E' stabilito il diritto di assemblea per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e installatrici di impianti.

Le assemblee saranno tenute fuori dall'azienda nelle ore iniziali o finali dei periodi di lavoro e saranno contenute entro i seguenti limiti massimi di ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione:

anno 1976: ore 6;

anno 1977: ore 8;

anno 1978 e seguenti: ore 10.

Nessun compenso spetta ai lavoratori che non abbiano partecipato a tali assemblee.

Per ottenere il compenso, i lavoratori interessati dovranno presentare al datore di lavoro una dichiarazione rilasciata dalle Organizzazioni sindacali a fine assemblea, attestante la loro avvenuta partecipazione alla stessa.

La convocazione delle assemblee deve avvenire in forma unitaria da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto con comunicazione scritta, con preavviso di due giorni e con l'indicazione dell'ordine del giorno, alle Ditte interessate e, per conoscenza, all'Unione provinciale degli artigiani.

Fermo restando per gli impiegati già iscritti alle Organizzazioni sindacali che il versamento delle quote associative integrative sarà effettuato con le modalità in atto, per quelli che intenderanno iscriversi alle dette Organizzazioni il versamento della quota sarà effettuato previo rilascio di delega scritta al datore di lavoro.

Il datore di lavoro effettuerà la trattenuta nella misura e con i criteri indicati nel protocollo aggiuntivo allegato al presente Contratto.

Il presente Contratto — edito dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori contraenti — sarà distribuito alle imprese artigiane interessate ed ai loro dipendenti rispettivamente a cura dell'Unione provinciale degli artigiani e delle citate Organizzazioni sindacali.

#### Art. 38 - PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI SINDACALI AI DIRIGENTI SINDACALI

E' stabilito che tre dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche o installatrici di impianti della provincia di Mantova, facenti parte di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali, hanno diritto a dei permessi retribuiti nella misura di 8 ore al mese.

I nominativi di detti dirigenti sindacali saranno comunicati alle imprese artigiane interessate e, per conoscenza, all'Unione provinciale degli artigiani, a cura delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

L'onere conseguente sarà posto a carico della C.O.M.I.I. la quale rimborserà ai datori di lavoro interessati quanto da essi corrisposto ai Dirigenti sindacali per i permessi di cui al presente articolo e quanto corrispondentemente versato a titolo di oneri sociali.

La C.O.M.I.I. vi farà fronte mediante l'applicazione di un contributo da mettere a carico delle aziende artigiane sopra indicate.

#### Art. 30 - ASSORBIMENTO

In occasione degli aumenti di paga base decorrenti dal 1° maggio 1977 e dal 1° febbraio 1978 le Ditte opereranno l'assorbimento, fino a concorrenza, delle somme eventualmente concesse a titolo di superminimo.

#### Art. 31 - TRASFORMAZIONE - TRAPASSO - CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

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

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

#### Art. 32 - DETERMINAZIONE DELLA QUOTA DI RETRIBUZIONE ORARIA

La retribuzione oraria per gli impiegati viene determinata dividendo lo stipendio mensile per 173.

#### Art. 33 - CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del C.C. l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e sempreché non sia in possesso del libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

#### Art. 34 - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizione di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, la areazione, l'illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

#### Art. 35 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute « ad personam ».

#### 5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati super che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (4ª categoria) congiuntamente: compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi dell'azienda, che presuppongono la approfondita conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati, apparecchiature e complessi stessi; svolgano normalmente funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni.
- gli ex impiegati di 2ª categoria B di concetto tecnici ed amministrativi. I laureati non possono essere assegnati a categoria inferiore alla 5ª sempreché le mansioni svolte siano inerenti alla laurea conseguita. Dopo una permanenza di 12 mesi, presso la stessa Impresa, nella 5ª categoria, è previsto il passaggio in 6ª categoria.

#### 6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex impiegati di 2ª categoria A di concetto tecnici ed amministrativi. I laureati non possono essere assegnati a categoria inferiore alla 5ª sempreché le mansioni svolte siano inerenti alla laurea conseguita. Alla 6ª categoria si accede dopo una permanenza di 12 mesi, presso la stessa impresa, nella 5ª categoria.

#### 7ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex impiegati di 1ª categoria sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive che richiedono specifica preparazione e capacità professionale e con facoltà di decisione nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare dell'impresa.

#### Art. 40 - CONTRIBUTI SINDACALI

I contributi sindacali dovuti alle organizzazioni stipulanti — quali quote associative integrative — saranno determinati per misura e modalità di versamento dalle rispettive organizzazioni.

Fermo restando per i lavoratori già iscritti alle OS che il versamento delle quote associative integrative sarà effettuato con le modalità in atto, per i lavoratori che intenderanno iscriversi alle dette organizzazioni sindacali, il versamento della quota sarà effettuato previo rilascio di delega scritta al datore di lavoro.

Il datore di lavoro effettuerà la trattenuta nella misura e con i criteri indicati nel protocollo aggiuntivo allegato al presente contratto.

Il presente contratto — edito dalle OS dei lavoratori (OSSL) contraenti — sarà distribuito alle imprese artigiane interessate ed ai loro dipendenti rispettivamente a cura dell'Unione Provinciale degli Artigiani e delle OSSL.

#### Art. 41 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

E' stabilito il diritto di assemblea per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e installatrici di impianti.

Le assemblee saranno tenute fuori dall'azienda nelle ore iniziali o finali dei periodi di lavoro e saranno contenute entro i seguenti limiti massimi di ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione:

- anno 1976: ore 6;
- anno 1977: ore 8;
- anno 1978 e seguenti: ore 10.

Nessun compenso spetta ai lavoratori che non abbiano partecipato a tali assemblee.

Per ottenere il compenso, i lavoratori interessati dovranno presentare al datore di lavoro una dichiarazione rilasciata dalle Organizzazioni sindacali a fine assemblea, attestante la loro avvenuta partecipazione alla stessa.

La convocazione delle assemblee deve avvenire in forma unitaria da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto con comunicazione scritta, con preavviso di due giorni e con l'indicazione dell'ordine del giorno, alle Ditte interessate e, per conoscenza, all'Unione provinciale degli artigiani.

#### **Art 42 - PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI AI DIRIGENTI SINDACALI**

E' stabilito che tre lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche o installatrici di impianti della provincia di Mantova, facenti parte di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali, hanno diritto a dei permessi retribuiti nella misura di otto ore al mese.

I nominativi di detti Dirigenti Sindacali saranno comunicati alle imprese artigiane interessate e, per conoscenza all'Unione Provinciale degli Artigiani, a cura delle organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

L'onere conseguente sarà posto a carico della C.O.M.I.I. la quale rimborserà ai datori di lavoro interessati quanto da essi corrisposto ai Dirigenti sindacali per i permessi di cui al presente articolo e quanto corrispondentemente versato a titolo di oneri sociali.

La C.O.M.I.I. vi farà fronte mediante l'applicazione di un contributo da mettere a carico delle aziende artigiane sopraindicate.

#### **Art 43 - RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE**

Nelle aziende che occupano cinque o più dipendenti verrà nominato una rappresentanza sindacale aziendale composta da un massimo di tre lavoratori.

Al dipendente o ai dipendenti che la comporranno non compete alcun compenso per eventuali permessi richiesti e concessi.

I nominativi dei componenti la Rappresentanza sindacale aziendale saranno comunicati alle Imprese Artigiane interessate, e per conoscenza all'Unione Provinciale degli Artigiani, a cura delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

#### **Art. 44 - FACILITAZIONI PARTICOLARI PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI**

I lavoratori studenti, anche universitari, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli legali di studio, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esami (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi.

A loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

#### **Art. 45 - DIRITTO ALLO STUDIO**

Per i lavoratori delle aziende artigiane che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendali nel triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

| ANNI DI SERVIZIO         | 5°, 6° e 7° liv. | 1°, 2°, 3° e 4° liv. |
|--------------------------|------------------|----------------------|
| Fino a 5 anni            | 1 mese e 1/2     | 1 mese               |
| Oltre 5 e fino a 10 anni | 2 mesi           | 1 mese e 1/2         |
| Oltre i 10 anni          | 2 mesi e 1/2     | 2 mesi               |

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1° di troncatura il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

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

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

#### **Art. 27 - INDENNITA' DI ANZIANITA'**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

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

#### **Art. 28 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE**

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli artt. 26 e 27 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giustamente le disposizioni previste dall'art. 2122 c.c.

#### **Art. 29 - STRUTTURA DELLA TABELLA DELLE RETRIBUZIONI**

Le tabelle delle retribuzioni degli impiegati sono composte dalle seguenti voci:

- minimo di paga base (1);
- indennità di contingenza (dovrà essere aggiunta ai minimi di paga base nella misura prevista per i dipendenti dalle imprese industriali — stabilita in base ai livelli — in atto alla data del 1° febbraio 1975 e successive variazioni);
- premio di produzione nella misura del 2% calcolato sul minimo di paga base.

#### **(1) DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno atto che il minimo di paga base degli impiegati è comprensivo di quanto segue:

- lire 12.000 già erogate a titolo di elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.);
- lire 25.000 derivanti dall'aumento retributivo concordato in sede di rinnovo contrattuale;
- 103 punti dell'indennità di contingenza maturati alla data del 31 gennaio 1975.

- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.  
A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'articolo 2125 del c.c.
- 4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

#### Art. 24 - ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Le ore di permesso autorizzate potranno essere recuperate con le modalità e con il trattamento economico di cui al precedente art. 6.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

#### Art. 25 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e indennità di anzianità;
- f) licenziamento senza preavviso con indennità di anzianità.

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

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c), d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

#### Art. 26 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Tale monte ore viene costituito al fine di permettere che ogni lavoratore possa frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 (centocinquanta) ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte ore aziendale e sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio a quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

- un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti;
- due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti;
- 3 lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25.

#### Art. 46 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto decorre dal 1° ottobre 1976 ed avrà vigore fino al 31 marzo 1979; esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto tre mesi prima della scadenza, con raccomandata R.R.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni sindacali contraenti dei datori di lavoro e dei lavoratori, si incontreranno per studiare le modalità più opportune per la migliore soluzione delle controversie relative a particolari istituti contrattuali.

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO  
NELLE AZIENDE ARTIGIANE METALMECCANICHE  
ED INSTALLATRICI DI IMPIANTI**

**Art. 1 - NORME GENERALI**

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato metalmeccanico e degli installatori di impianti è regolata dalle norme di Legge, dal Relativo Regolamento e dalle disposizioni della presente regolamentazione.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del Contratto collettivo provinciale di lavoro del 1° ottobre 1976 per gli operai dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e installatrici di impianti.

**Art. 2 - PERIODO DI PROVA**

Per l'assunzione in prova dell'apprendista non è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di sei settimane. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

**Art. 3 - TIROCINIO PRESSO DIVERSE IMPRESE**

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligati per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, all'apprendista sarà rilasciato dall'impresa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono state effettuate. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese, è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

**Art. 4 - DURATA DEL TIROCINIO**

La durata del tirocinio e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate, sono stabilite nella tabella seguente.

Per avere diritto ad essere ammesso ai minori periodi di tirocinio elencati nella tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto di conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di tirocinio) dovrà presentare il titolo originale o apposito certificato debitamente autenticato.

**Art. 20 - CONGEDO MATRIMONIALE**

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegato che si dimetta per contrarre matrimonio.

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

L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni dal giorno di inizio del congedo.

**Art. 21 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO**

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

All'impiegata assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale. Detta retribuzione è per l'80% a carico dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie per i due mesi prima del parto e per i tre mesi dopo il parto.

In caso di astensione a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto a quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

**Art. 22 - SERVIZIO MILITARE**

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglionamenti previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio; sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata; ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

**Art. 23 - DOVERI DELL'IMPIEGATO**

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

#### Art. 18 - TREDICESIMA MENSILITA'

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

#### Art. 19 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 7 mesi.

Per il periodo di cui sopra compete all'impiegato:

- a) intera retribuzione globale per i primi tre mesi;
- b) 2/3 della retribuzione globale per i successivi 3 mesi;
- c) 50% della retribuzione globale per il 7° mese.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro dell'impiegato, soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato da parte dell'istituto assicuratore.

Avrà inoltre diritto ad una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.A.I.L. e il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui ai punti 1) e 2).

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata la malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

La durata normale del periodo di apprendistato è la seguente:

| TITOLO DI STUDIO  | ETA' D'ASSUNZIONE |    |    |    |       |
|---|-------------------|----|----|----|-------|
|   | 15                | 16 | 17 | 18 | 19/20 |
| <b>GRUPPO 1</b>   |                   |    |    |    |       |
| Con diploma di scuola dell'obbligo  | 4                 | 3½ | 3  | 2½ | 2     |
| <b>GRUPPO 2</b>   |                   |    |    |    |       |
| Con ammissione al secondo corso di scuola tecnica industriale o d'Istituto professionale di attività corrispondente a quella oggetto dell'apprendistato | 3½                | 3  | 2½ | 2  | 1½    |

#### GRUPPO 3

Per coloro che presentino il diploma di Istituto professionale inferiore, la durata dell'apprendistato è di TRE mesi in base alla legge 31 marzo 1966, n. 205.

Per coloro che dimostrino di essere in possesso, all'atto dell'assunzione, di qualifica di cui all'art. 1 della legge 14 novembre 1967, n. 1146, la durata suddetta è di 6 mesi

#### Art. 5 - MINIMI DI PAGA BASE

I minimi di paga base sono fissati mediante l'applicazione delle percentuali di cui alla tabella (allegato n. 2) sul minimo di paga base tabellare dell'operaio di 3° categoria.

Ai minimi di paga base così determinati dovrà essere aggiunta l'indennità di contingenza prevista per gli operai di 6° categoria (parametro 100) di pari età dell'apprendista in atto dal 1° febbraio 1975 e successive variazioni nel settore industria.

#### Art. 6 - FERIE

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 18 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario ed agli apprendisti che abbiano superato i 16 anni un periodo feriale retribuito di 4 settimane (160 ore).

#### Art. 7 - GRATIFICAZIONE NATALIZIA

L'impresa corrisponderà ogni anno all'apprendista non in prova, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista non in prova ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

#### Art. 8 - INSEGNAMENTO COMPLEMENTARE

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza — ai sensi dell'art. 17 del Regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1663 — dei corsi di istruzione complementare, verranno concesse tre ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi stessi.

#### Art. 9 - ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA

- 1) Ultimato il periodo di tirocinio di cui all'art. 4 della presente regolamentazione, previa prova di idoneità, all'apprendista dovrà essere attribuita la qualifica di operaio di 3° livello;

- 2) l'apprendista superato il 18° anno di età e la metà del periodo di tirocinio ha la facoltà di chiedere all'azienda la prova di idoneità alla qualifica. Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile all'ulteriore perfezionamento della qualifica stessa.

#### Art. 10 - INSCINDIBILITA'

La progressione delle percentuali salariali nei vari semestri, di cui alla tabella annessa, forma un tutto inscindibile con il risultato globale, concordato per i singoli gruppi o per ciascuna età di inizio dell'apprendistato.

#### Art. 11 - DECORRENZA E DURATA

La presente Regolamentazione — che forma parte integrante del Contratto provinciale 1° ottobre 1976 di cui segue le sorti — entra in vigore dal 1° ottobre 1976 e dalla stessa data troveranno applicazioni le retribuzioni discendenti dalla tabella annessa.

#### Art. 14 - INDENNITA' MANEGGIO DENARO-CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

#### Art. 15 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta all'impiegato non oltre la fine del mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato all'impiegato una busta o un prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'impiegato, la categoria cui appartiene, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, contingenza, eventuale incentivo di produzione, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

#### Art. 16 - RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento. L'impiegato che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'impiegato entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

#### Art. 17 - FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie pari a 4 settimane (ore 160) a prescindere dall'anzianità di servizio.

Le singole giornate di ferie sono ragguagliate a ore 6 e 40' (1/6 di 40 ore).

I giorni festivi di cui all'art. 9 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento — previo accordo tra le parti — può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le tre settimane, salvo diverse intese aziendali.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, nonché per le giornate di ferie superiori alle due settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

## Art. 12 - PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al gruppo a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dall'impiegato non continuamente, purchè la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per permesso o congedo, malattia gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo, alla categoria superiore.

## Art. 13 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli impiegati che abbiano superato il 20° anno di età, avranno diritto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato alle dipendenze della stessa impresa e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considererà un massimo di 12 bienni per ciascuna categoria.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale l'impiegato compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore, l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto decorre dal 1° giugno 1974.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 30% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla 4ª alla 3ª, poichè avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegatizie d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è assegnato.

## REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

### Art. 1 - ASSUNZIONE

L'assunzione per gli impiegati è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità e nei limiti delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'impiegato per iscritto:

- 1) con esattezza la località alla quale è destinato;
- 2) la data di decorrenza dell'assunzione;
- 3) le mansioni cui deve attendere e la categoria cui viene assegnato;
- 4) il trattamento economico iniziale;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

### Art. 2 - AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

### Art. 3 - DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro.

All'impiegato potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

### Art. 4 - CLASSIFICAZIONE IMPIEGATI

La classificazione impiegati è inserita nell'art. 39 parte operai (classificazione unica dei lavoratori).

### Art. 5 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente predisposto dal contratto stesso.

#### Art. 6 - ORARIO DI LAVORO

La durata massima dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni.

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali distribuite in 5 giorni lavorativi (da lunedì a venerdì).

Le ore lavorate nella giornata del sabato oppure oltre l'orario settimanale contrattuale e/o oltre l'orario giornaliero in atto nell'azienda, saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto (stipendio mensile: 173) maggiorata delle percentuali di cui all'art. 10.

Viene altresì stabilito che nella giornata del sabato potranno essere fatte recuperare, a regime normale (ovvero, senza la corresponsione della maggiorazione percentuale di cui al comma precedente) le ore di permesso concesse dal datore di lavoro nel corso della stessa settimana.

Il lavoro notturno è quello compreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono stabilite dall'impresa sentito il parere della rappresentanza sindacale aziendale di cui all'art. 43 (parte operai).

#### Art. 7 - TRATTAMENTO IN CASO DI TEMPORANEA SOSPENSIONE DAL LAVORO O DI RIDUZIONE DELLA DURATA DEL LAVORO

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata del lavoro disposto dall'azienda o dalle autorità competenti, lo stipendio mensile di fatto e l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni.

#### Art. 8 - RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

#### Art. 9 - FESTIVITA'

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 8 (riposi settimanali);
- b) le festività del:  
25 aprile (anniversario della liberazione);  
1° maggio (festa del lavoro);  
2 giugno (fondazione della Repubblica);  
4 novembre (giorno dell'Unità Nazionale);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1° gennaio);
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) S. Giuseppe (19 marzo);
  - 4) Il lunedì dopo Pasqua;
  - 5) Ascensione;
  - 6) Corpus Domini;
  - 7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
  - 8) Assunzione di M.V. (15 agosto);
  - 9) Ognissanti (1° novembre);
  - 10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 11) Natale (25 dicembre);
  - 12) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del primo comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 10 per tali prestazioni.

#### Art. 10 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario settimanale di cui al secondo comma del precedente articolo 6.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso dovrà essere contenuto entro i limiti massimi di 280 ore annue e di 8 ore settimanali.

Nell'ambito delle 8 ore settimanali, 4 ore potranno essere prestate nel giorno di sabato. Le rimanenti 4 ore potranno essere prestate negli altri giorni (da lunedì a venerdì) entro il limite massimo di 2 ore giornalieri.

Nessun dipendente può rifiutarsi — salvo giustificato motivo di impedimento — di effettuare lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge e nel comma precedente.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 7.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla paga globale di fatto:

|  |     |
|--|-----|
| — lavoro straordinario oltre l'orario contrattuale settimanale e/o giornaliero . . . . .                         | 25% |
| — lavoro prestato nel giorno di sabato (sempreché non si tratti di recupero di ore godute in permesso) . . . . . | 40% |
| — lavoro notturno . . . . .  | 25% |
| — lavoro notturno a turni . . . . .  | 20% |
| — lavoro festivo . . . . .   | 50% |
| — lavoro straordinario notturno e festivo . . . . .  | 60% |

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

Il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

#### Art. 11 - CUMULO DELLE MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengano affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi sarà assegnata la categoria e sarà corrisposta la retribuzione della categoria o del gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Dei casi particolari tra quelli che non rientrano nei sopra indicati, si terrà conto nella retribuzione.