



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° SETTEMBRE 1980

TRA

il SINDACATO PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI, rappresentato dal suo Presidente Sig. Bonfante Adriano e dai Membri del Comitato direttivo del Sindacato stesso sigg.: Albertoni Giulio, Bacchi Enzo, Gerelli Walter, Perina Luigi e Previti Vasco;

— 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

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

— 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 metalliche 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 artigiana 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 dell'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) L'Unione Provinciale degli Artigiani fornirà i piani e i programmi di investimento disponibili a livello zonale e provinciale, indicando quelli derivanti o realizzati con finanziamenti a tassi agevolati (Artigiancassa) previsti da leggi regionali e/o nazionali e dagli organismi economici dell'Unione stessa; tali informazioni avranno particolare riferimento alla localizzazione degli investimenti e alla loro suddivisione per comparti produttivi. L'Unione Provinciale Artigiani fornirà una volta all'anno alle OO.SS. di categoria i dati Artigiancassa e i dati degli organismi economici.

Le parti verificheranno congiuntamente tali dati e se gli investimenti sono stati effettuati con il criterio del credito selezionato per settori e se sono stati principalmente indirizzati al sostegno ed allo sviluppo della autonomia produttiva delle aziende artigiane, alla creazione di adeguate strutture per la qualificazione e la eventuale riconversione della produzione, con specifico riferimento alle conseguenze occupazionali e alle condizioni economiche e normative dei lavoratori.

- 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) nell'ambito dell'impegno delle parti sindacali al confronto ed 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, l'Unione Provinciale Artigiani fornirà le informazioni disponibili a livello zonale e di comparto produttivo sulla provenienza ed entità delle commesse. Inoltre nello stesso confronto l'Unione Artigiani fornirà informazioni sulle imprese che utilizzano lavoro a domicilio, l'elenco dei lavoratori utilizzati, l'andamento del fenomeno e sui prevedibili riflessi occupazionali.
- f) per le verifiche di cui ai commi precedenti la provincia di Mantova viene pertanto convenzionalmente divisa nelle seguenti 9 zone: Mantova, Asola, Bozzolo, Castiglione delle Stiviere, Quistello, Ostiglia, Semide, Suzzara e Viadana. A ciascuna delle zone fanno capo i Comuni previsti dallo Statuto Sociale dell'Unione Provinciale degli Artigiani.

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.

MOBILITÀ

Impegno delle parti firmatarie del presente contratto verso il reimpiego dei lavoratori interessati a processi di mobilità territoriale ed interaziendale.

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

A - Regolamento del lavoro a domicilio

- Per la definizione del lavoro a domicilio ai fini del presente regolamento, si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18-12-1973 n. 877.

B - Libretto personale di controllo

- Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di cui alla legge 1-1-1935 n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di un speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.
- A richiesta del committente il lavoratore comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalle vigenti disposizioni di legge e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

C - Responsabilizzazione del lavoro a domicilio

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

D - Retribuzione

- 1) - I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico e salariale previsto dal presente contratto e dei successivi, per i lavoratori interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- 2) - Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione dei lavoratori interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza nella misura fissata per i lavoratori di età superiore a 20 anni e indennità accessorie. Indennità di contingenza ed indennità accessoria dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliere.
- 3) - Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od un gruppo di operazioni ad esso richiesto. L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione di cui al punto (2) per i tempi accertati nel modo suindicato.
- 4) - Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o in diminuzione del variare della paga base, dell'eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza faranno luogo automaticamente con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso (3).
- 5) - La compilazione e l'approvazione delle tariffe e del loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti lavoratori cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

E - Maggiorazione della retribuzione

- 1) - Ad ogni periodo di paga oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.
- 2) - Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità, nella misura del 4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

F - Controlli ed esami sindacali

- Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto (A) del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni di orario di lavoro ai lavoratori dipendenti.
- L'associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà al sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende associate che si avvalgono dei prestatori di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi la stessa associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.
- Sulla base degli elenchi di cui sopra le Rappresentanze Sindacali Aziendali o Provinciali possono richiedere, ai vari livelli di competenza, un esame congiunto dei problemi relativi al lavoro a domicilio, al fine di prevenire nelle singole aziende e a livello provinciale conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.
- Le contestazioni a livello aziendale non risolte, saranno rimesse agli organismi sindacali territoriali, provinciali.

- Le parti concordano che le parti migliorative in materia, derivanti da eventuali future disposizioni di legge e accordi interconfederali, integreranno automaticamente il presente regolamento e/o lo modificheranno nei punti separati.

TUTELA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Premessa

Le parti nel concorde intento di tutelare il diritto al lavoro e allo scopo di assicurare ai lavoratori dell'impresa artigiana l'esercizio delle libertà sindacali, affermano che è contrario allo spirito del presente accordo ogni atto effettuato in contrasto a quanto sopra espresso e in particolare i licenziamenti determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico, di appartenenza ad un sindacato.

Le parti, per istituire una sede di discussione e di soluzione delle vertenze sui licenziamenti individuali, per meglio garantire il buon andamento dei rapporti di lavoro ed assicurare la normale attività produttiva, si danno le seguenti procedure con le quali le associazioni sindacali dei lavoratori e degli artigiani intendono svolgere un ruolo determinante per la positiva soluzione delle controversie.

CONCILIAZIONE PER I CASI DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

- 1 - Detta normativa non si applica ai lavoratori licenziati per i motivi già previsti dal CCPL che comportino il licenziamento senza preavviso di cui all'art. 28, nonché ai lavoratori assunti a norma di legge in sostituzione di altri lavoratori ammalati o temporaneamente assenti.
- 2 - La decorrenza del licenziamento deve essere comunicata per iscritto tramite raccomandata R.R. o in altra idonea maniera. La data della comunicazione deve risultare dalla ricevuta postale o da ricevuta, datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore.
- 3 - Ferme restando la decorrenza e la validità del provvedimento, il lavoratore licenziato, tramite l'organizzazione sindacale firmataria del CCPL, alla quale aderisce o rilascia delega, potrà richiedere entro 5 giorni lavorativi dalla data di ricevuta comunicazione, un incontro tra le rispettive OO.SS. per effettuare un tentativo di conciliazione.
- 4 - Il tentativo di conciliazione deve aver luogo entro 20 giorni lavorativi dalla data di richiesta avanzata dal lavoratore e qualora abbia esito positivo sarà redatto processo verbale per il quale si seguiranno le norme indicate dall'art. 411 del codice di procedura civile.
- 5 - Qualora invece il tentativo di conciliazione nei tempi e nei modi previsti ai punti (3) e (4) non dovesse riuscire si procederà ad un nuovo tentativo che sarà effettuato da una commissione composta da un rappresentante delle OO.SS. dei lavoratori, da un rappresentante della Unione Artigiani e presieduta da un mediatore scelto di comune accordo fra le organizzazioni, privilegiando l'Ufficio Provinciale del Lavoro. Nel caso che non si dovesse raggiungere un accordo sul nominativo del Presidente, lo stesso sarà individuato nel Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro o in un suo delegato. Detta procedura dovrà esaurirsi entro 40 gg. lavorativi dalla data del licenziamento.
- 6 - Se i tentativi di conciliazione previsti ai punti 3 e 5 dovessero dare esito positivo, si seguirà la procedura prevista al punto 4. Nella ipotesi che la conciliazione comporti la revoca del licenziamento, il rapporto di lavoro si considera non interrotto né sospeso a tutti gli effetti giuridici e normativi, tranne per quanto riguarda la parte salariale relativa al periodo di assenza che troverà soluzione, di volta in volta, tenendo conto dell'andamento della conciliazione.
- 7 - In sede conciliativa si potrà proporre per il lavoratore licenziato una indennità aggiuntiva oltre a quella contrattuale spettante. Questa dovrà essere corrisposta entro 30 gg. dal pronunciamento della Commissione salvo diversa pattuizione concordata tra le parti. Qualora la conciliazione preveda l'indennità aggiuntiva, detta indennità non potrà essere inferiore all'importo della retribuzione globale di fatto pari ad ore 70, né superiore all'importo della retribuzione globale di fatto pari ad ore 220.

- 8 — Qualora i tentativi di conciliazione non dovessero dare esito positivo, su indicazione del Presidente e qualora intervenisse l'assenso di tutti i componenti della Commissione, si formulerà una proposta di soluzione della vertenza da sottoporre alle parti interessate. Le OO.SS. si impegnano politicamente di fare rispettare le decisioni della Commissione ai loro rappresentanti. In questo ambito un importante ruolo viene assegnato dalle parti al Presidente per la ricerca di una soluzione che rappresenti lo sbocco della vertenza.
- 9 — Al fine di agevolare la volontà conciliativa per le vertenze aperte in materia di licenziamento, a livello provinciale, e su richiesta di una delle parti si verificheranno semestralmente gli eventuali motivi che abbiano ostacolato l'applicazione di quanto indicato ai punti precedenti, al fine di andare di comune accordo ad un loro superamento.
- 10 — Detto accordo entrerà in vigore a partire dal 1 gennaio 1981. La presente normativa si applica ai lavoratori non in prova con almeno 90 gg. di anzianità e agli apprendisti con un anno di anzianità nell'azienda.
- 11 — La presente normativa si applica nelle imprese artigiane che abbiano almeno un numero di 8 dipendenti (8 compresi e computando anche gli apprendisti).
- 12 — Le procedure sopra descritte sono libere, volontarie e non vincolanti per i soggetti interessati (datore di lavoro e lavoratore) i quali potranno pertanto anche rifiutare di adeguarsi alla proposta della Commissione. Impegnano invece politicamente le OO.SS. contraenti nell'ambito di un corretto rapporto tra parti sociali.

CONTRIBUZIONI AZIENDALI

- Le aziende artigiane metalmeccaniche ed installatrici di impianti parteciperanno con propri contributi alla realizzazione dei servizi sociali nelle aree di insediamento (mense interaziendali, trasporti, scuole materne, ecc.).
- Le modalità e gli importi di tali contribuzioni saranno stabilite a livello territoriale a fronte dei servizi sociali che verranno di volta in volta costituiti e la gestione di detti importi verrà affidata agli Enti Locali che opereranno secondo le finalità concordate con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.
- Tali contribuzioni saranno prioritariamente rivolte a realizzare obiettivi di riequilibrio ed a cogliere nella misura del possibile anche le esigenze delle comunità circostanti.

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 temporanea 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 sei 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 a dodici 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.

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 cui è prevista per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto od in cui abbia svolto servizi. 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 decorrerà 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 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 (da lunedì a venerdì).

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

Le parti convengono che con decorrenza 1 settembre 1980 tutti i lavoratori addetti ai servizi beneficiaranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di preassunzione.

Viene altresì stabilito che nella giornata del sabato potranno essere fatte recupero ore (ovvero, senza la corresponsione della maggiorazione percentuale del presente articolo) le ore di permesso concesse dal datore di lavoro nella stessa settimana.

Il lavoro notturno è quello compreso tra le ore 19 e le ore 7.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono stabilite dall'impresa sentito il parere dell'Organizzazione 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 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 le 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. 7 - FESTIVITÀ

Agli effetti del presente Contratto, sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 (riposo settimanale);
- b) le festività del:
25 aprile (anniversario della liberazione);
1 maggio (festa del lavoro);
- c) le festività di cui appresso:
 - 1) - Capodanno (1 gennaio);
 - 2) - Lunedì di Pasqua (mobile);
 - 3) - Assunzione di M.V. (15 agosto);
 - 4) - Ognissanti (1 novembre);
 - 5) - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 6) - Natale (25 dicembre);
 - 7) - 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 il quale 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.

In sostituzione delle 5 festività abolite dalla legge n. 54/1977 verranno fruiti dai lavoratori, gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuiti a iniziare dal 1 gennaio 1980. Tali permessi saranno usufruiti individualmente compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

Le due festività del 2 giugno e 4 novembre spostate rispettivamente alle prime domeniche successive alle date anzidette, saranno retribuite con la paga spettante per le festività che coincidono con la domenica.

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

È 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 230 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 limi-

te 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 dal 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 prestatore nel giorno di sabato (sempreché non si tratti di recupero di ore giunte 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 assolve 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 varie categorie, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore sempre 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 tale attività, la retribuzione relativa alla categoria superiore.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio d'incarico o licenziato, salvo i casi di assenze temporanee per permessi o congedo, malattia o infortunio, gravidanza, puerperio e ferie darà luogo al passaggio a 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% del minimo di paga tabellare.

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

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.

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.

Il periodo di ferie consecutivo non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Il periodo di fruizione delle 3 settimane di ferie consecutive sarà concordato tra datore di lavoro e lavoratori entro il mese di febbraio di ogni anno, tenendo conto del desiderio dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro. L'ulteriore settimana di ferie ed i permessi retribuiti di cui all'art. 7 dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre di ogni anno.

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 spetterà all'operaio 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 della 4ª settimana di ferie e dei permessi retribuiti entro il 31 dicembre di ogni anno, si conviene che il periodo di fruizione può essere stabilito entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Qualora l'operaio cada in malattia od infortunio non sul lavoro durante il periodo di fruizione delle ferie, le ferie saranno interrotte purché vengano espletate le procedure di cui all'articolo 18.

Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

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 ANZIANITÀ

A partire dal 1 gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 20º anno di età, presso la stessa azienda, avrà il diritto indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo di paga base della categoria cui appartiene.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni di anzianità aziendale.

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 e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno 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 a categoria superiore gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sul minimo tabellare della nuova categoria della classificazione unica.

Ai fini dell'erogazione del primo aumento periodico derivante dall'istituzione del nuovo regime, varrà l'anzianità in corso di maturazione secondo quanto previsto dal CCPL 1 ottobre 1976.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile.

Norma transitoria:

— I lavoratori che abbiano maturato i 4 aumenti periodici fino al 31 dicembre 1978 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime alla data 1 gennaio 1982.

I lavoratori che abbiano maturato il 4º aumento periodico dal 1º gennaio 1979 in poi matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime allo scadere del biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda.

Art. 16 - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

I lavoratori mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, la elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

Le indagini igienico ambientali saranno effettuate dai Servizi di Medicina Preventiva delle Unità Sanitarie Locali e dove queste non fossero costituite, da Enti Pubblici all'uopo convenzionati.

Le aziende forniranno informazioni articolate per lavorazioni, sugli effetti sulla salute e sull'ambiente, delle sostanze usate ed anche per le sostanze di nuovo impiego.

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 il 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 oppure per infortunio sul lavoro o malattia professionale compete il seguente trattamento economico:

1) OPERAI

A) *Malattia o infortunio non sul lavoro* — Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.P.S. 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'I.N.P.S.

Trascorso il 180° giorno di malattia indennizzato da quest'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'I.N.P.S., 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'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 al comma 9 del presente articolo.

2) APPRENDISTI

C) *Malattia o infortunio non sul lavoro* — Una indennità, per un periodo massimo di 1 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'I.N.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, la 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.L.

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 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, né 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 PUERPERI

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà anticipata dall'azienda l'intera retribuzione globale spettante come 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, dc il compimento del servizio di militare di leva, sarà riconosciuto — agli effetti della sola indennità di anzianità — il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle 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

È 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 le 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.

È 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.

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 al 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 del presente contratto saranno punite:

- a) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- b) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- c) con il licenziamento ai sensi dell'art. 28 (licenziamento per mancanze).

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno vanno essere versati all'I.N.P.S.

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 culti 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 e 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 a stivo nel periodo di un anno.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamenti volti 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 caso 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 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER CESSAZIONE DEL 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;

5) *Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1980*

- a) ore 90 dal 1° al 10° anno compiuto;
- b) ore 130 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.

Norma transitoria

Per i lavoratori in forza presso le aziende metalmeccaniche ed installatrici di impianti della provincia di Mantova dal 1° aprile 1979 al 30 agosto 1980, l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma già eventualmente corrisposta in forza dell'accordo 1° settembre 1980 a titolo di acconto su detta anzianità al netto di ogni ritenuta.

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.).

Art. 32 - INDENNITÀ 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 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 maturi del presente Contratto.

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

Art. 34 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO - TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente Contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlativamente 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:

- a) minimo di paga base (allegato 1);
- b) indennità di contingenza (dovrà essere aggiunta ai minimi di paga base nella misura prevista per i dipendenti delle imprese industriali — stabilita in base ai livelli — in atto alla data del 1° febbraio 1975 e successive variazioni), maturata dal 1° febbraio 1977.
- c) premio di produzione nella misura del 2% calcolato sul minimo di paga base.

Dichiarazione a verbale

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

- a) paga base in vigore al 31-3-79;
- b) lire 20.000 derivanti dall'aumento retributivo concordato in sede di rinnovo contrattuale.
- c) 34 punti dell'indennità di contingenza maturati dal 1-2-1975 al 31-1-1977.

Art. 36 - ASSORBIMENTO

In occasione della corresponsione degli aumenti di paga base, decorrenti dal 1° novembre 1980 e dal 1° agosto 1981, le ditte potranno operare — nella misura del 50% di detti aumenti — l'assorbimento delle somme eventualmente concesse a titolo di superminimo individuale.

Art. 37 - CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI

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 2 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 determina, con la prevista gradualità, con i livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto la attribuzione ai 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 confermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente Contratto.

DECLARATORIE

1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai di 4ª categoria, per un periodo non superiore a 4 mesi, che si occupano di 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 dello stesso settore;
- gli ex impiegati di 4ª categoria inferiore ai 18 anni, che esplicano mansioni che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai di 3ª categoria che eseguono lavori semplici o di carattere semiripetitivo 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 metalli che oppure operai che collaborano ai montaggi più complessi, conduttori di macchinari utensili per lavori non complessi, bilancieri ed altre macchine analoghe, sabbiatori, datori. Vi appartengono inoltre coloro che sono addetti alla manovra di macchine operative 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 di pezzi semplici e lavori analoghi addetti ai bagni galvanici.

- gli ex impiegati di 4ª categoria superiori ai 18 anni, che non esplicano mansioni che richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio; quali: stenografi, dattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti alla verifica schede, dattilografi, al controllo fatture o documenti relativi al movimento materiali, schedari, centralinisti telefonici, ecc.

Passaggio automatico di categoria

- A decorrere dal 1° settembre 1980 i lavoratori che avranno maturato 30 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 3^a categoria alla maturazione del 30° 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.

3^a categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai di 2^a 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^a categoria in possesso di licenza di scuola media inferiore e di segretario/a d'azienda nonchè gli impiegati superiori ai 18 anni dopo che avranno maturato l'anzianità di servizio prevista nella 2^a categoria.

4^a categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai di 1^a categoria che sono in possesso di cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori a loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate.

Esemplificazione della categoria

- 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;
- utensilisti, attrezzisti, calibristi, stampisti, radiotecnici ed elettronici che provvedono alla esecuzione di lavori particolarmente complessi;
- elettricisti che provvedono alla installazione di impianti complessi di alimentazione, di distribuzione con interpretazione degli schemi elettrici;
- 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;
- fucinatori non a stampo di pezzi complessi;
- rettificatori per lavori di rettifica di elevata precisione su pezzi a profilo complesso;
- tornitori in lastra o tornitori fresatori che eseguono con elevata precisione qualsiasi lavoro complesso;
- saldatori che effettuano saldatura sia a gas che elettrica di ogni tipo e 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;
- scocca o revisionisti di scocca che eseguono complesse operazioni di finitura e revisione di scocche;

- meccanici motoristi per motori a scoppio e diesel capaci di compiere complesse riparazioni o revisioni di motori;
 - operai elettromeccanici che eseguono riparazioni complesse o revisioni di apparecchi elettromeccanici di tipo industriale;
 - modellisti che provvedono sul disegno alla esecuzione di modelli complessi;
 - lavoratori artistici che conoscono gli stili e sono in grado di realizzare disegni d'arte (interpretazioni e finiture di pezzi o i lavori d'arte nel campo del rame, del ferro battuto del peltro, ecc. con lavorazioni a mano).
- gli impiegati d'ordine tecnici ed amministrativi. I diplomati di scuola media superiore possono essere assegnati a categoria inferiore alla 4^a. Trascorsi 24 mesi di ininterrotta permanenza in mansioni inerenti al diploma conseguito saranno in ogni caso assegnati alla 5^a categoria (ex impiegati di 2^a categoria B).

5^a categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex operai specializzati super che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (4^a categoria), compiano a regola d'arte operazioni su tutti i tipi di apparecchiature e complessi dell'azienda, con maggiore autonomia esecutiva e/o con funzioni di guida e di controllo.
- gli ex impiegati di 2^a categoria B di concetto tecnici ed amministrativi. I laureati non possono essere assegnati a categoria inferiore alla 5^a semprechè le mansioni svolte siano inerenti alla laurea conseguita. Dopo una permanenza di 12 mesi, presso la stessa impresa, nella 5^a categoria, è previsto il passaggio in 6^a categoria.

6^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

7^a categoria

Appartengono a questa categoria:

- gli ex impiegati di 1^a 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.

Norma transitoria

per gli ex operai di 4^a categoria in forza al 1 settembre 1980 ai fini del passaggio a categoria superiore verrà considerata l'anzianità pregressa.

Art. 40 - CONTRIBUTI SINDACALI

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

Per i lavoratori già iscritti alle OO.SS. il versamento delle quote associative verrà effettuato con le modalità in atto.

I lavoratori che intenderanno iscriversi alle dette OO.SS. dovranno fare richiesta in anteprima delega debitamente sottoscritta e consegnata o fatta pervenire all'azienda, la quale dovrà effettuare la trattenuta mensile sulla busta paga e versarla mensilmente alla COI (Cassa Operai Metalmeccanici ed Installatori di Impianti).

La COMI girerà gli importi introitati alle OO.SS. dei lavoratori entro il trimestre successivo alla data di ricevimento.

Il datore di lavoro iscritto alla COMII effettuerà le trattenute ed i versamenti nella misura e con i criteri indicati nel protocollo aggiuntivo allegato al presente contratto.

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

Art. 41 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

È stabilito il diritto di assemblea per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche ed installatrici di impianti.

Di norma le assemblee saranno tenute fuori dai locali dell'impresa — tranne che intervenga un accordo aziendale sostenuto dalla disponibilità di locali idonei — entro il limite massimo di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

È stabilito che i lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche o installatrici di impianti della provincia di Mantova, facenti parte di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali, hanno diritto a dei permessi retribuiti nella misura di otto ore al mese cumulabili per trimestre.

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 nominata una rappresentanza sindacale aziendale composta da un massimo di tre lavoratori.

È stabilito un monte-ore di permessi retribuiti a disposizione dei delegati d'impresa (R.S.A.) pari a 2 ore per dipendente conteggiate sul massimo organico raggiunto dalla impresa nell'anno solare con la garanzia di un minimo di 16 ore annue.

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 scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parifici 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 tembre) e per i 2 giorni precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sione di esami negli altri casi.

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

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 essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendali triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

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 tribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte ore; date 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 i casi di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire di diritto):

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

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici e 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 settembre 1980 ed avrà vigore fino al 30 giugno 1981. Il presente Contratto 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 incontrano 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° settembre 1980 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 stati effettuati. 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.

La durata normale del periodo di apprendistato è la seguente:

TITOLO DI STUDIO	ETÀ D'ASSUNZIONE				
	15	16	17	18	19/20
GRUPPO 1					
Con diploma di scuola dell'obbligo	4	3 1/2	3	2 1/2	2
GRUPPO 2					
Con ammissione al secondo corso di scuola tecnica industriale o d'istituto professionale di attività corrispondente a quella oggetto dell'apprendistato	3 1/2	3	2 1/2	2	1 1/2

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 3ª categoria.

Ai minimi di paga base così determinati dovrà essere aggiunta l'indennità di contingenza prevista per gli operai e gli impiegati.

Art. 6 - FERIE

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 3 giorni di calendario ed agli apprendisti che abbiano superato i 16 anni un periodo feriale retribuito di 4 settimane (160 ore).

Art. 7 - GRATIFICA 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 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. 1668 — 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 - INSCINDIBILITÀ

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 settembre 1980 di cui segue le sorti — entra in vigore dal 1-9-1980 ed alla stessa data troveranno applicazione le retribuzioni discendenti dalla tabella annessa.

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 nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia tenuto a 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'articolo 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 né 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.

Le parti convengono che con decorrenza 1 settembre 1980 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

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 terzo comma del presente articolo) le ore di permesso concesse dal datore di lavoro nel corso della stessa settimana.

Il lavoro notturno è quello compreso tra le ore 19 e le 7.

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 - FESTIVITÀ

Agli effetti del presente Contratto sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanali compensativo di cui all'art. 8 (riposi settimanali);
- b) le festività del:
 - 25 aprile (anniversario della liberazione);
 - 1° maggio (festa del lavoro);
- c) le festività di cui appresso:
 - 1) - Capodanno (1 gennaio);
 - 2) - Lunedì di Pasqua (mobile);
 - 3) - Assunzione di M.V. (15 agosto);
 - 4) - Ognissanti (1 novembre);

5) - Immacolata Concezione (8 dicembre)

6) - Natale (25 dicembre)

7) - 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 sindacali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

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

In sostituzione delle 5 festività abolite dalla legge n. 54/1977 verranno fruiti dai lavoratori, gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuiti a iniziare dal 1 gennaio 1980. Tali permessi saranno usufruiti individualmente compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

Le 2 festività del 2 giugno e 4 novembre spostate rispettivamente alle prime domeniche successive alle date anzidette, saranno retribuite con la paga spettante per le festività coincidenti con le domeniche.

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

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

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 proprio 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. Il trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, al compenso previsto dall'art. 10 per tali prestazioni.

Art. 10 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso dovrà essere contenuto entro i limiti massimi di 230 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 un massimo di 2 ore giornaliere.

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 9.

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 è 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 sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

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 categorie superiori 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 ANZIANITÀ

I lavoratori impiegati assunti a partire dal 1° settembre 1980, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni.

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 e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno 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 a categoria superiore gli aumenti periodici già maturati saranno calcolati su un minimo tabellare della nuova categoria della classificazione unica.

Norma transitoria

I lavoratori impiegati in forza prima della data di stipulazione del presente contratto (1° 1980), proseguiranno nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità calcolati nella misura del 5% sul minimo di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

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

Art. 14 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO-CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossione 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 consegnata all'impiegato una busta o 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 nonchè 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 dello 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, nonchè 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.

Il periodo di ferie consecutivo non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Il periodo di fruizione delle 3 settimane di ferie consecutive sarà concordato tra datore di lavoro e lavoratori entro il mese di febbraio di ogni anno, tenendo conto del desiderio dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro.

L'ulteriore settimana di ferie ed i permessi retribuiti di cui all'art. 9 dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre di ogni anno.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver 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'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 della 4ª settimana di ferie e dei permessi retribuiti entro il 31 dicembre di ogni anno, si conviene che il periodo di fruizione può essere stabilito entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Qualora l'impiegato cada in malattia od in infortunio non sul lavoro durante il periodo di fruizione delle ferie, le ferie saranno interrotte purchè vengano espletate le procedure di cui all'art. 19.

Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

Art. 18 - TREDICESIMA MENSILITÀ

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 testante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuto 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:

- intera retribuzione globale per i primi tre mesi;
- 2/3 della retribuzione globale per i successivi 3 mesi;
- 50% della retribuzione globale per il 7º 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:

- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato 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 risolva 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 assicrative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si fa 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.).

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.

In tal caso, alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà anticipata dall'azienda l'intera retribuzione globale spettante come avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

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 e 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.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentegli, 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;

- 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 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 converga 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 d.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 le 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 30 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 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 commette infrazione disciplinare 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:

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.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso 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 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di risoluzione di 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, nonché l'indennità di contingenza.

Norma transitoria

Per i lavoratori in forza presso le aziende metalmeccaniche ed installatrici di impianti della provincia di Mantova dal 1° aprile 1979 al 30 agosto 1980, l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma già eventualmente corrisposta in forza dell'accordo 1° settembre 1980 a titolo di acconto su detta anzianità al netto di ogni ritenuta.

Art. 28 - INDENNITÀ 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'articolo 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 (allegato 1);
- indennità di contingenza (dovrà essere aggiunta ai minimi tabellari di paga base nella misura prevista per i dipendenti dalle imprese industriali — stabilita in base ai livelli — in data del 1° febbraio 1975 e successive variazioni), maturata dal 1° febbraio;
- premio di produzione nella misura del 2% calcolato sul minimo di paga base.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

- paga base in vigore al 31 marzo 1979;
- lire 20.000 derivanti dall'aumento retributivo concordato in sede di rinnovo contrattuale;
- 34 punti dell'indennità di contingenza maturati dal 1-2-1975 al 31 gennaio 1977;
- le parti hanno inteso riconoscere con l'accordo 1-10-1976 la transitorietà della concessione di L. 13.138 erogata ai lavoratori ex impiegati del 5° livello e pertanto a far data 1-8-1981 tale somma sarà parte integrante della paga base.

Art. 30 - ASSORBIMENTI

In occasione della corresponsione degli aumenti di paga base, decorrenti dal 1° novembre 1980 e dal 1° agosto 1981, le Ditte potranno operare — nella misura del 50% di detti aumenti — l'assorbimento delle somme eventualmente concesse a titolo di superminimi individuali.

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 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 di 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

I lavoratori mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, la elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

Le indagini igienico ambientali saranno effettuate dai Servizi di Medicina Preventiva delle Unità Sanitarie Locali e dove queste non fossero costituite, da Enti Pubblici all'uopo convenzionati.

Le aziende forniranno informazioni articolate per lavorazioni sugli effetti, sulla salute e sull'ambiente, delle sostanze usate ed anche per le sostanze di nuovo impiego.

Art. 35 - INSCINDIBILITÀ 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».

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.

Per i lavoratori già iscritti alle OO.SS. il versamento delle quote associative verrà effettuato con le modalità in atto.

I lavoratori che intenderanno iscriversi alle dette OO.SS. dovranno fare richiesta mediante delega debitamente sottoscritta e consegnata o fatta pervenire all'azienda, la quale dovrà effettuare la trattenuta mensile sulla busta paga e versarla mensilmente alla COMII (Cassa Operai Metalmeccanici ed Installatori di Impianti).

La COMII girerà gli importi introitati alle OO.SS. dei lavoratori entro il trimestre successivo alla data di ricevimento.

Il datore di lavoro iscritto alla COMII effettuerà le trattenute ed i versamenti nella misura e con i criteri indicati nel protocollo aggiuntivo allegato al presente contratto.

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

Art. 37 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

È stabilito il diritto di assemblea per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche ed installatrici di impianti.

Di norma le assemblee saranno tenute fuori dai locali dell'impresa — tranne che intervenga un accordo aziendale sostenuto dalla disponibilità di locali idonei — entro il limite massimo di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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. 38 - PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI AI DIRIGENTI SINDACALI

È stabilito che i lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche o installatrici d'Impianti della provincia di Mantova, facenti parte di organismi direttivi sindacali provinciali regionali o nazionali, hanno diritto a dei permessi retribuiti nella misura di otto ore al mese cumulabili per trimestre.

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. 39 - RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

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

È stabilito un monte-ore di permessi retribuiti a disposizione dei delegati d'impresa (R.S.A.) pari a 2 ore per dipendente conteggiate sul massimo organico raggiunto dalle imprese nell'anno solare con la garanzia di un minimo di 16 ore annue.

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 statali, parificate e 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° settembre 1980 di cui segue le sorti — entra in vigore il 1° settembre 1980 e dalla stessa data troveranno applicazione le retribuzioni discendenti dalle tabelle annesse (allegato 1).

Allegato n. 1
TABELLA DEI MINIMI SALARIALI

LV.	DESCRIZIONE	Dal 1-9-80 al 31-10-80	Dal 1-11-80 al 31-7-81	Dal 1-8-81 al 30-6-82
1 ^o	Operaio	255.000	255.000	255.000
	imp. infer. 16 anni	231.477	243.000	255.000
	dai 16 - 17	243.252	249.000	255.000
	dai 17 - 18	255.000	255.000	255.000
2 ^o	Operaio	274.275	285.000	291.000
	imp. 18 - 19	273.275	285.000	291.000
	19 - 20	274.427	285.000	291.000
	20 - 21	275.648	285.000	291.000
	sup. 21.	276.784	285.000	291.000
3 ^o	Operaio	289.434	304.434	316.000
	Impiegato	293.434	308.434	316.000
4 ^o	Operaio	305.778	323.778	339.000
	Impiegato	307.434	325.434	339.000
5 ^o	Operaio	320.778	351.778	382.000
	Impiegato	*330.216	*361.216	382.000
6 ^o	Impiegato	369.216	395.216	421.000
7 ^o	Impiegato	419.226	440.226	459.000

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

Allegato n. 2
**PERCENTUALI DEI MINIMI TABELLARI PER GLI APPRENDISTI
IN VIGORE DAL 1^o AGOSTO 1981 AL 30 GIUGNO 1982**

SEMESTRI	GRUPPO 1					GRUPPO 2				
	Età di assunzione					Età di assunzione				
	15	16	17	18	19 20	15	16	17	18	19 20
1 ^o semestre	63	67	69	74	77	63	68	71	75	81
2 ^o semestre	67	69	74	77	81	68	71	75	81	84
3 ^o semestre	69	72	77	81	85	71	75	81	85	84
4 ^o semestre	72	77	81	85	85	75	81	85	85	
5 ^o semestre	77	81	85	85		81	85	85		
6 ^o semestre	81	85	85			85	85			
7 ^o semestre	85	85				85				
8 ^o semestre	85									

I minimi di paga base degli apprendisti in vigore dal 1^o settembre 1980 e dal 1^o novembre 1980 sono quelli riportati negli allegati n. 3 e 4.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLA IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IN VIGORE NELLA PROVINCIA DI MANTOVA DAL 1° SETTEMBRE 1980

[illegible]

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLA IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IN VIGORE NELLA PROVINCIA DI MANTOVA DAL 1° NOVEMBRE 1980

[illegible]

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLA IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IN VIGORE NELLA PROVINCIA DI MANTOVA DAL 1° AGOSTO 1981

TITOLO DI STUDIO	ETÀ DI ASSUNZIONE	SCATTI SEMESTRALI							
		1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre
GRUPPO 1	15	1150,75	1223,82	1260,35	1315,14	1406,47	1479,54	1552,60	1552,60
	16	1223,82	1260,35	1315,14	1406,47	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60
	17	1260,35	1351,68	1406,47	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60
	18	1351,68	1406,47	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60
	19/20	1406,47	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60
GRUPPO 2	15	1150,75	1242,08	1296,88	1369,94	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60
	16	1242,08	1296,88	1369,94	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60
	17	1296,88	1369,94	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60
	18	1369,94	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60
	19/20	1479,54	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60	1552,60

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 1° SETTEMBRE 1980 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E INSTALLATRICI DI IMPIANTI

In relazione all'art. 37 del C.C.P.L. 1° settembre 1980; 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 ENTITÀ 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 tratteranno il contributo di cui al 3° comma del presente articolo sui salari dei lavoratori dipendenti che avranno rilasciato delega, e lo verseranno mensilmente 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 - ENTITÀ DELLA ALIQUOTA PER TRATTAMENTO INTEGRATIVO DI MALATTIA E 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° settembre 1980, 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 - VALIDITÀ E DURATA

Il presente Protocollo Aggiuntivo decorre dal 1° settembre 1980 e avrà durata pari a quella del C.C.P.L. cui si riferisce.

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 deliberazione 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 contrattuali 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.

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 effe- designati dall'Unione provinciale degli artigiani della provincia di Mantova e dal Sindac Metalmeccanici e Installatori Impianti, con facoltà di nominare anche un supplente che in verrà alle riunioni con voto consultivo. In caso di assenza del membro «effettivo» il «suppl- te» interverrà alle riunioni con voto deliberativo.

Art. 8 - DURATA DELLE CARICHE

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

I membri del Consiglio di Amministrazione nominati in sostituzione di quelli cessati stano 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. compier 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 pre- ventivi;
- 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 in funzione esclusiva degli scopi istituzionali necessari ed opportuni per il buon funzio- namento della medesima;
- e) promuovere i provvedimenti amministrativi e giudiziari che ritiene conveniente sem- per il buon funzionamento della C.O.M.I.I.

Art. 10 - VALIDITÀ DELLE DELIBERAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga oppor- no od a richiesta di un terzo dei componenti.

Le convocazioni devono avvenire mediante avviso scritto contenente l'indicazione 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 com- ponenti.

Salvo il caso di unanimità, le deliberazioni sono prese a maggioranza di voti dei presenti; 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 di 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.).

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 dall'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, entro 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.

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

Art. 4 - PENALITÀ

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. 5 - ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE

Per il trattamento di malattia e infortunio di cui all'art. 18 del C.C.P.L. 1° settembre 1980 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 - MODALITÀ

Per il trattamento di malattia e infortunio di cui all'art. 18 del C.C.P.L. 1° settembre 1980, 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 indicante 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.

INDICE

Sfera di applicazione	Pag.
Decentramento - sviluppo economico produttivo - investimenti	»
Garanzia del salario	»
Mobilità	»
Regolamentazione lavoro a domicilio	»
Tutela licenziamenti individuali - Conciliazione per i casi di licenziamento individuale	»
Contributi aziendali	»

PARTE OPERAI

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

- Art. 44 - *Facilitazioni particolari per gli esami dei lavoratori*
 » 45 - *Diritto allo studio*
 » 46 - *Decorrenza e durata*

Pag. 25
 » 25
 » 25

PARTE APPRENDISTI

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

Pag. 26
 » 26
 » 26
 » 26
 » 27
 » 27
 » 27
 » 27
 » 27
 » 27
 » 28
 » 28

PARTE IMPIEGATI

- Art. 1 - *Assunzione*
 » 2 - *Ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli*
 » 3 - *Documenti*
 » 4 - *Classificazione impiegati*
 » 5 - *Periodo di prova*
 » 6 - *Orario di lavoro*
 » 7 - *Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata del lavoro*
 » 8 - *Riposo settimanale*
 » 9 - *Festività*
 » 10 - *Lavoro straordinario, notturno e festivo*
 » 11 - *Cumulo delle mansioni*
 » 12 - *Passaggio temporaneo di mansioni*
 » 13 - *Aumenti periodici di anzianità*
 » 14 - *Indennità maneggio denaro - cauzione*
 » 15 - *Corresponsione della retribuzione*
 » 16 - *Reclami sulla retribuzione*
 » 17 - *Ferie*
 » 18 - *Tredicesima mensilità*
 » 19 - *Trattamento di malattia e infortunio*
 » 20 - *Congedo matrimoniale*
 » 21 - *Trattamento in caso di gravidanza e puerperio*
 » 22 - *Servizio militare*
 » 23 - *Doveri dell'impiegato*
 » 24 - *Assenze e permessi*
 » 25 - *Provvedimenti disciplinari*
 » 26 - *Preavviso di licenziamento e di dimissioni*
 » 27 - *Indennità di anzianità*
 » 28 - *Indennità in caso di morte*
 » 29 - *Struttura della tabella delle retribuzioni*
 » 30 - *Assorbimento*
 » 31 - *Trasformazione, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda*
 » 32 - *Determinazione della quota di retribuzione oraria*
 » 33 - *Certificato di lavoro*

Pag. 29
 » 29
 » 29
 » 29
 » 29
 » 30
 » 30
 » 30
 » 30
 » 31
 » 32
 » 32
 » 32
 » 33
 » 33
 » 34
 » 34
 » 34
 » 34
 » 35
 » 36
 » 36
 » 36
 » 36
 » 37
 » 37
 » 38
 » 38
 » 38
 » 39
 » 39
 » 39
 » 39
 » 39
 » 40

- Art. 36 - *Contributi sindacali*
 » 37 - *Diritto di assemblea*
 » 38 - *Permessi retribuiti per motivi sindacali ai dirigenti sindacali*
 » 39 - *Rappresentanza sindacale aziendale*
 » 40 - *Facilitazioni particolari per gli esami degli impiegati*
 » 41 - *Decorrenza e durata*

Pag. 4
 » 4
 » 4
 » 4
 » 4
 » 4

ALLEGATI

- Tabella dei minimi retributivi per gli operai e gli impiegati (allegato n. 1)* Pag. 4
Percentuali dei minimi tabellari per gli apprendisti (allegato n. 2) » 4
Retribuzioni minime orarie per gli apprendisti in vigore dal 1° settembre 1980 (allegato n. 3) » 4
Retribuzioni minime orarie per gli apprendisti in vigore dal 1° novembre 1980 (allegato n. 4) » 4
Retribuzioni minime orarie per gli apprendisti in vigore dal 1° agosto 1981 (allegato n. 5) » 4

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO 1° SETTEMBRE 1980

- Art. 1 - *Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti* Pag. 4
 » 2 - *Esazione ed entità delle quote associative integrative* » 4
 » 3 - *Entità della aliquota per trattamento integrativo di malattia e di infortunio* » 4
 » 4 - *Validità e durata* » 4

CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI STATUTO

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

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE

- Art. 1 - *Anagrafe* Pag. 5:
 » 2 - *Cancellazione* » 5:
 » 3 - *Versamento contributi* » 5:
 » 4 - *Penalità* » 5:
 » 5 - *Assistenza ed integrazione* » 5:
 » 6 - *Beneficiari* » 5:
 » 7 - *Modalità* » 5:
 » 8 - *Sospensione per inadempienze* » 5:
 » 9 - *Registrazione* » 5:
 » 10 - *Norme di rinvio* » 5: