

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO, 28 GIUGNO 1958, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE COMMERCIALI.

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma, tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal Vice Presidente Gr. Uff. Vincenzo Aliotta con l'intervento di una delegazione composta dai signori Avv. Umberto Mauri, Comm. Giovanni Pravatà, Comm. Anselmo Castelnuovo, Dott. Alessandro Fiandra, Avv. Amatore Battaglia, Dott. Guido Mella, Rag. Ugo Liverani, Cav. Mario Finardi, Cav. Oscar Lepscky, Avv. Giacomo Giannoni, Comm. Umberto de Giglio, Dott. Mario Lironcurti, Dott. Antonio Perrone, Dott. Giorgio San Fiorenzo, Dott. Mario Recanatini, assistiti da Capo dei Servizi Sindacali Dott. Manlio Lo Vecchio Musti, e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) rappresentata dal segretario responsabile Domenico Gotta e dai segretari Gaetano Faggi, Ghino Rimondini, Umberto Lari, con l'intervento dei componenti dell'esecutivo Signori Gastone Palazzi, Renato Giovannacci, Marta Montanari, Paolo Losi, Vincenzo Caruso, Mavillo Tecchiati, Rino Capitoni, con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) nelle persone dell'On. Vittorio Foa, On. Luciano Romagnoli, e Prof. Corrado Antiochia,

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. Giulio Pettinelli, dai Segretari Nazionali Bruno Bianchi ed Enrico Meneghelli, dai Dirigenti Nazionali Cav. Uff. Franco Covi, Cav. Emilio Ronchi, Avv. Prof. Sebastiano Ferlito, Signorina Luisa Panciroli, Rag. Marco Andreotti, e dagli esperti Signori Guzzonato e Luchi, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale Dott. Paolo Cavezzali assistito dal Rag. Nando de Camillis dell'Ufficio Sindacale Confederale,

UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.D.A.C.) rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Pagani e dai Sigg. Rag. Bruno Maggiora, Mario Morgagni, Amleto Melani, Augusto Testa, Annibale Bottini, Leonardo Giattino e Alessandro Malvestiti con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nella persona del Dott. Giovanni Gatti.

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma, tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal Vice Presidente Gr. Uff. Vincenzo Aliotta con l'intervento di una delegazione composta dai signori Avv. Umberto Mauri, Comm. Giovanni Pravatà, Comm. Anselmo Castelnuovo, Dott. Alessandro Fiandra, Avv. Amatore Battaglia, Dott. Guido Mella, Rag. Ugo Liverani, Cav. Mario Finardi, Cav. Oscar Lepscky, Avv. Giacomo Giannoni, Comm. Umberto de Giglio, Dott. Mario Lironcurti, Dott. Antonio Perrone, Dott. Giorgio San Fiorenzo, Dott. Mario Recanatini, assistiti da Capo dei Servizi Sindacali Dott. Manlio Lo Vecchio Musti, e

la FEDRAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO (F.I.S.N.A.L.C.), rappresentata dal Segretario Nazionale Dott. Orfeo Sellani e con l'intervento dei Signori: Francesco Bloise, Carlo Pagnone, Mario Masiello, Vito Giustolisi, Claudio Mancini, assistiti dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nelle persone di Verledo Guidi, Capo dell'Ufficio Sindacale Confederale e Tommaso Sanesi dell'Ufficio Contratti.

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma, tra

la DELEGAZIONE CENTRALE I.N.T.E.R.S.I.N.D. composta dall' Avv. Giuseppe Manzitti, dal Dott. Eldo Chiericoni, Dal Dott. Giuseppe Marchesano, con la partecipazione del Dott. Lionello Grifoni, e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) rappresentata dal segretario responsabile Domenico Gotta e dai segretari Gaetano Faggi, Ghino Rimondini, Umberto Lari, con l'intervento dei componenti dell'esecutivo Signori Gastone Palazzi, Renato Giovannacci, Marta Montanari, Paolo Losi, Vincenzo Caruso, Mavillo Tecchiati, Rino Capitoni, con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) nelle persone dell'On. Vittorio Foa, On. Luciano Romagnoli, e Prof. Corrado Antiochia,

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. Giulio Pettinelli, dai Segretari Nazionali Bruno Bianchi ed Enrico Meneghelli, dai Dirigenti Nazionali Cav. Uff. Franco Covi, Cav. Emilio Ronchi, Avv. Prof. Sebastiano Ferlito, Signorina Luisa Panciroli, Rag. Marco Andreotti, e dagli esperti Signori Guzzonato e Luchi, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale Dott. Paolo Cavezzali assistito dal Rag. Nando de Camillis dell'Ufficio Sindacale Confederale,

UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.D.A.C.) rappresentata dal Segretario Nazionale Umberto Pagani e dai Sigg. Rag. Bruno Maggiora, Mario Morgagni, Amleto Melani, Augusto Testa, Annibale Bottini, Leonardo Giattino e Alessandro Malvestiti con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nella persona del Dott. Giovanni Gatti.

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma, tra

la DELEGAZIONE CENTRALE I.N.T.E.R.S.I.N.D. composta dall' Avv. Giuseppe Manzitti, dal Dott. Eldo Chiericoni, dal Dott. Giuseppe Marchesano, con la partecipazione del Dott. Lionello Grifoni, e

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO (F.I.S.N.A.L.C.), rappresentata dal Segretario Nazionale Dott. Orfeo Sellani e con l'intervento dei Signori: Francesco Bloise, Carlo Pagnone, Mario Masiello, Vito Giustolisi, Claudio Mancini, assistiti dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nelle persone di Verledo Guidi, Capo dell'Ufficio Sindacale Confederale e Tommaso Sanesi dell'Ufficio Contratti.

Visto il CCNL per il personale dipendente da aziende commerciali del 23 ottobre 1950, nonché i successivi accordi nazionali integrativi e modificativi del 14 maggio 1951, 16 luglio 1951, 1° aprile 1953, 5 dicembre 1955 e 4 agosto 1956, ravvisata l'opportunità di completare e coordinare le relative norme e di procedere alla modifica di alcune clausole, si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra le aziende commerciali appartenenti ai settori merceologici in esso specificati e il relativo personale dipendente di ambo i sessi. Il presente contratto si compone di 31 titoli, 125 articoli e un allegato, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

Titolo I

Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1

Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da aziende commerciali appartenenti ai settori e categorie qui di seguito specificate:

a) *Alimentazione:*

commercio all'ingrosso di generi alimentari;
commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e paste alimentari annesse ai forni;
salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
commercio all'ingrosso di droghe e coloniali (drogherie e torrefazioni);
commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi,
commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate; macellerie, norcinerie, tripperie; spacci di carne fresca e congelata;
commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini; rivendite di pollame e selvaggina;
commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza di P.S.) e derivati;
commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli e agrumari e loro derivati, ad eccezione dei lavoratori stagionali dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli ed agrumari; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, alcool, birra, aceto di vino);
commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio; commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi).

b) *Fiori, piante e affini:*

commercio al minuto di fiori e di piante ornamentali;
commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere.

c) *Merci d'uso e prodotti industriali:*

tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte, camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie, articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie, guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
pelli crude e bovine nazionali; consorzi per la raccolta e la salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate; pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica; articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento, eccettuate le aziende installatrici di impianti; giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti ed oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo; articoli per fumatori; oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria; librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste; biblioteche circolanti; francobolli per collezioni; mobili; mobili e macchine per l'ufficio; macchine per cucire; ferro, metalli, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti per molino, pietra pomice e pietre litografiche, articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, ecc.); automobili (commissionari e concessionari di vendita anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza laboratori per riparazioni); cicli e motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza laboratori per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo), carburanti con o senza distributore automatico; carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi e liquidi; laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione; tappezzieri in stoffa e in carta; stucchi; prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici; legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc. ; rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio; prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino, mangimi e panelli; macchine ed attrezzi agricoli; piante non ornamentali; altri prodotti di uso agricolo).

d) *Ausiliari del commercio e commercio con l'estero:*

mediatori pubblici e privati; commissionari; agenti e rappresentanti di commercio; agenzie e case di pubblicità e affissione; istituti di informazioni commerciali; società fiduciarie di revisione e organizzazione; agenzie di affari; imprese portuali di controllo; stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende); società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte; fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.); compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio d'oltremare (importazione ed esportazione di merci promiscue).

e) *Viaggi e turismo:*
agenzie ed uffici di viaggi, turismo e navigazione.

Art. 2

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini riferentisi alle medesime categorie elencate nel precedente articolo 1, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.

In particolare, le parti contraenti dichiarano decaduti, annullati e sostituiti i contratti e accordi citati in premessa, i contratti collettivi elencati nei successivi capoversi del presente articolo, i relativi contratti e accordi nazionali integrativi o modificativi, nonché tutti gli altri contratti collettivi di lavoro riferentisi alle medesime categorie, stipulati dalle disciolte organizzazioni sindacali di cui al DLL 23 novembre 1944, numero 369, anche se non espressamente citati.

a) *Alimentazione:*

CCNL per il personale non impiegatizio dipendente dai negozi di macelleria, norcineria, tripperia, rivendita di pollame e selvaggina, spacci di carne fresca e congelata stipulato il 19 aprile 1929, pubblicato nel BUMC del 30 novembre 1929, fasc. 18, all. 69;

CCNL per i dipendenti da aziende esercenti il commercio di prodotti dell'alimentazione generale (alimentari misti) stipulato il 9 maggio 1936, pubblicato nel BUMC del 31 agosto 1936, fasc. 142, all. 924;

CCNL per i dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali stipulato il 15 novembre 1937, pubblicato nel BUMC del 15 maggio 1938, fasc. 178, all. 1353;

CCNL per il personale delle aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli, agrumari e loro derivati stipulato il 21 giugno 1938, pubblicato nel BUMC del 15 febbraio 1939, fasc. 196, all. 1508;

CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti il commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali e foraggi, stipulato il 1° marzo 1939, pubblicato nel BUMC del 31 maggio 1939, fasc. 204, all. 1616;

CCNL per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti caseari stipulato il 1° settembre 1939, pubblicato nel BUMC del 31 marzo 1940, fasc. 223, all. 1861;

CCNL per il personale addetto al commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate stipulato l'8 settembre 1939, pubblicato nel BUMC del 29 febbraio 1940, fasc. 221, all. 1825;

CCNL per i dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli ed affini e di prodotti oleari, stipulato il 9 settembre 1939, pubblicato nel BUMC del 15 novembre 1939, fasc. 214, all. 1738;

CCNL per i dipendenti da aziende esercenti il commercio di prodotti della pesca, stipulato il 23 marzo 1940, pubblicato nel BUMC del 25 luglio 1940, fasc. 232, all. 2094;

CCNL per il personale dipendente dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina ed affini, stipulato il 23 marzo 1940, pubblicato nel BUMC del 15 luglio 1940, fasc. 231, all. 2065;

CCNL per i dipendenti dalle rivendite di pane e paste alimentari stipulato il 1° settembre 1942, pubblicato nel BUMC del 15 febbraio 1943, fasc. 298, all. 2832;

CCNL per i dipendenti di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati, stipulato 20 gennaio 1943, pubblicato nel BUMC del 15 giugno 1943, fasc. 306, all. 2916 (latterie non munite di licenza di P.S.);

CCNL per i dipendenti da aziende esercenti il commercio al dettaglio di prodotti ortofrutticoli, stipulato il 25 gennaio 1943, pubblicato nel BUMC del 15 giugno 1943, fasc. 306, all. 2917;

b) *Fiori, piante e prodotti erboristici:*

CCNL per i dipendenti da aziende esercenti il commercio al dettaglio di fiori e piante ornamentali, stipulato il 10 settembre 1939, pubblicato nel BUMC del 15 novembre 1939, fasc. 214, all. 1739;
CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti il commercio di piante aromatiche ed officinali e di prodotti erboristici stipulato il 9 gennaio 1943, pubblicato nel BUMC del 31 maggio 1943, fasc. 305, all. 2912;

c) *Merci d'uso e prodotti industriali:*

CCNL per i dipendenti dalle aziende di vendita di merci d'uso e prodotti industriali stipulato il 1° luglio 1938, pubblicato nel BUMC del 15 luglio 1938, fasc. 182, all. 1387;
CCNL per il personale delle aziende commerciali di merci d'uso e prodotti industriali stipulato il 10 settembre 1939, pubblicato nel BUMC del 30 settembre 1939, fasc. 211, all. 1693;

d) *Ausiliari del commercio e commercio con l'estero:*

CCNL per il personale delle aziende ausiliarie del commercio e delle case per il commercio d'oltremare stipulato il 27 settembre 1939, pubblicato nel BUMC del 31 marzo 1940, fasc. 233, all. 1860;
CCNL per i dipendenti da agenti e rappresentanti di commercio stipulato il 14 dicembre 1939, pubblicato nel BUMC del 15 maggio 1940, fasc. 226, all. 1909;

e) *Viaggi e turismo:*

CCNL per i dipendenti dagli uffici di viaggi e turismo stipulato il 14 giugno 1938, pubblicato nel BUMC del 31 ottobre 1938, fasc. 188, all. 1433.

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

Titolo II

Classificazione del personale

Art. 3

Il personale delle aziende commerciali di cui al presente contratto è distinto in:

- 1) personale con mansioni impiegatizie;
- 2) personale con mansioni non impiegatizie.

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

Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto nelle categorie D, E, ognuna delle quali comprende le qualifiche e relativi raggruppamenti specificati nei successivi articoli 8 e 9.

Per il personale delle agenzie ed uffici di viaggi, turismo e navigazione sarà adottata la classifica di cui al successivo articolo 10.

Capo I

Personale con mansioni impiegatizie

Art. 4

Categoria A: il personale di categoria A è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in due raggruppamenti, denominati Raggruppamento A1, e Raggruppamento A2.

Raggruppamento A1 - appartiene al raggruppamento A1 tutto il personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli art. 6 e 34 del RDL 1° luglio 1926, n° 1130.

Raggruppamento A2 - appartiene al raggruppamento A2 il personale di concetto che esplica funzioni di particolare importanza alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di chi lo sostituisce nella direzione dell'azienda, e che qui di seguito tassativamente viene elencato:

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

Sono esclusi dalla categoria A, anche se in possesso dei requisiti di cui al n° 2 del raggruppamento A2, i gestori o gerenti di negozi, filiali o magazzini di aziende ortofrutticole e di tutte le altre aziende che esercitano attività a carattere stagionale, per le quali il negozio, filiale o magazzino non abbia i caratteri di stabilità e permanenza che hanno normalmente le aziende commerciali comprese nella sfera di applicazione del presente contratto.

Art. 5

Categoria B: appartiene alla categoria B il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali.

Il personale di categoria B è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in tre raggruppamenti denominati Raggruppamento B1, Raggruppamento B2, Raggruppamento B3:

Raggruppamento B1 - appartengono al raggruppamento B1 le seguenti qualifiche:

- 1) Capo ufficio;
- 2) Ispettore;
- 3) Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui al n° 2 del raggruppamento A2;
- 4) Capo contabile;
- 5) Cassiere principale che sovrintenda almeno a tre casse;
- 6) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa.

Raggruppamento B2 – appartengono al raggruppamento B2 le seguenti qualifiche:

- 1) Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;
- 2) Capo-reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;
- 3) Capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo
- 4) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;
- 5) Corrispondente con mansioni di concetto;
- 6) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 7) Progettista;
- 8) Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;
- 9) Agente acquirente nelle aziende di legname;

- 10) Agente esterno consegnatario delle merci alle dipendenze della Ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga mansioni di concetto;
- 11) Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo;
- 12) Estimatore nelle aziende commerciali di arte e di antichità;
- 13) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di un'azienda commerciale;
- 14) Enotecnico diplomato, enologo, e tecnico oleario;
- 15) Propagandista scientifico;
- 16) Chimico di laboratorio;
- 17) Capitano di rimorchiatore.

Raggruppamento B3 – appartengono al raggruppamento B3 le seguenti qualifiche:

- 1) Vice capo-reparto, anche con funzioni di vendita;
- 2) Vice capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico;
- 3) Interprete;
- 4) Stenodattilografo in lingue estere;
- 5) Disegnatore tecnico;
- 6) Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero); creatore e redattore di testi pubblicitari;
- 7) Vetrinista;
- 8) Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi come tale soltanto chi redige i rapporti informativi con piena discrezione concettuale);
- 9) Commesso stimatore di gioielleria;
- 10) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n° 1264; ottico diplomato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del R.D. 31 maggio 1928, n° 1334, con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;
- 11) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;
- 12) Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- 13) Altro personale con mansioni analoghe di concetto, non espressamente compreso nella predetta elencazione.

Art. 6

Categoria C – appartiene alla categoria C tutto il personale che svolge mansioni d'ordine.

Il personale di categoria C è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro raggruppamenti, denominati Raggruppamento C1, Raggruppamento C2, Raggruppamento C3, Raggruppamento C4:

Raggruppamento C1 – appartengono al raggruppamento C1 le seguenti qualifiche:

- 1) Contabile d'ordine;
- 2) Cassiere comune;
- 3) Traduttore;
- 4) Astatore;
- 5) Controllore di settore tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;
- 6) Commesso di vendita;
- 7) Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande.

Raggruppamento C2 – appartengono al raggruppamento C2 le seguenti qualifiche:

- 1) Aiuto contabile;
- 2) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;
- 3) Operatore meccanografico d'ordine addetto alle macchine meccanografiche, escluse le perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;
- 4) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;
- 5) Commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni);
- 6) Propagandista (addetto alla propaganda dei prodotti con mansioni prevalentemente impiegatizie che non richiedano cognizioni di carattere scientifico);
- 7) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;
- 8) Aiuto pittore e aiuto disegnatore;
- 9) Compilatore o condizionatore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi per tale chi opera su schemi prestabiliti e senza il requisito della piena discrezione concettuale);
- 10) Stenodattilografo;
- 11) Aiuto commesso con anzianità di servizio superiore ai 5 anni;
- 12) Aiuto vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie);
- 13) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- 14) Commesso di magazzino;
- 15) Impiegato addetto al ricevimento ed esecuzione delle commissioni di bordo;
- 16) Impiegato addetto alle spedizioni.

Raggruppamento C3 – appartengono al raggruppamento C3 le seguenti qualifiche:

- 1) Fatturista;
- 2) Squarcista;
- 3) Aiuto commesso con anzianità di servizio da tre a cinque anni;
- 4) Preparatore di commissioni (escluso il personale di aziende all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso tra quello con mansioni non impiegatizie);
- 5) Informatore negli istituti di informazioni commerciali, purché assunto stabilmente ed in esclusiva, con contratto di lavoro subordinato;
- 6) Commesso di biblioteca circolante;
- 7) Impiegato addetto al controllo delle vendite;
- 8) Impiegato addetto ai negozi o alle filiali di esposizione, anche se svolge mansioni di sorveglianza;
- 9) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;
- 10) Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'ufficio spedizione delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;
- 11) Addetto al riscontro e controllo nelle agenzie giornalistiche;
- 12) Aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie;
- 13) Pratico di laboratorio chimico.

Raggruppamento C4 – appartengono al raggruppamento C4 le seguenti qualifiche:

- 1) Dattilografo;
- 2) Scritturale;
- 3) Archivist; protocollista;

- 4) Schedarista;
- 5) Codificatore (impiegato che traduce in codice dati contabili statistici, ecc.)
- 6) Operatore di macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;
- 7) Addetto agli indirizzi;
- 8) Aiuto commesso fino a tre anni di anzianità di servizio;
- 9) Campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 10) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.;
- 11) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle aziende giornalistiche;
- 12) Addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie;
- 13) Addetto al centralino telefonico;
- 14) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione.

Art. 7

È aiuto commesso il lavoratore che coadiuva in tutte le mansioni il commesso di negozio o il datore di lavoro quando questi attenda direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere le funzioni di vendita.

In ogni negozio non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro, o in sua vece un suo familiare, quando adempie normalmente alle mansioni proprie del commesso.

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

Capo II

Personale con mansioni non impiegatizie

Art. 8

Categoria D – appartiene alla categoria D il personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita nei negozi e spacci di generi alimentari, e il personale subalterno ed ausiliario.

Il personale di categoria D è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro raggruppamenti denominati Raggruppamento D1, Raggruppamento D2, Raggruppamento D3, Raggruppamento D4.

Raggruppamento D1 – appartengono al raggruppamento D1 le seguenti qualifiche:

- 1) Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini;
- 2) Conducente di autotreno

Raggruppamento D2 – appartengono al raggruppamento D2 le seguenti qualifiche:

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

- 5) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.)
- 6) Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- 7) Preparatore di commissioni con mansioni esclusivamente manuali (personale di aziende all'ingrosso che provvede allo smistamento delle merci e consegna ai clienti, alle dipendenze del magazziniere);
- 8) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione;
- 9) Marcatore (addetto alla materiale applicazione dei cartellini dei prezzi);
- 10) Usciere;
- 11) Imballatore;
- 12) Impacciatore;
- 13) Autista;
- 14) Conducente di motofurgone.

Raggruppamento D3 – appartengono al raggruppamento D3 le seguenti qualifiche:

- 1) Aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
- 2) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione;
- 3) Fattorino;
- 4) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce, con o senza facoltà di esazione);
- 5) Custode;
- 6) Guardiano di deposito;
- 7) Guardiano notturno;
- 8) Avvolgitore;
- 9) Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste;
- 10) Portiere;
- 11) Conducente di veicoli a trazione animale;
- 12) Ascensorista.

Raggruppamento D4 – appartengono al raggruppamento D4 le seguenti qualifiche:

- 1) Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alle pulizie; garzone;
- 2) Altro personale con mansioni analoghe.

Art. 9

Categoria E – appartiene alla categoria E il personale operaio addetto ai servizi interni (illuminazione, riscaldamento, refrigerazione, antincendio, ecc.), ai laboratori annessi e alle officine di riparazione.

Il personale di categoria E è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in tre raggruppamenti, denominati Raggruppamento E1, Raggruppamento E2, Raggruppamento E3.

Raggruppamento E1 – appartengono al raggruppamento E1:

- 1) Capi operai;
- 2) Operai specializzati, intendendosi per tali gli operai qualificati che sanno eseguire a perfetta regola d'arte tutti i lavori e operazioni inerenti alla propria specialità, per la cui esecuzione occorra una provata capacità tecnico-pratica che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio nell'azienda e nelle scuole e corsi professionali.

Raggruppamento E2 – appartengono al raggruppamento E2, gli operai qualificati, intendendosi per tali gli operai che sanno compiere lavori e operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità, acquisite attraverso adeguato tirocinio e pratica di mestiere.

Raggruppamento E3 – appartengono al raggruppamento E3 gli operai comuni, intendendosi per tali gli operai che, dopo aver compiuto adeguato tirocinio, sono adibiti a coadiuvare gli operai delle qualifiche superiori o a compiere operazioni meno complesse per cui sono richieste capacità tecnico-pratiche meno approfondite.

La qualifica di “operaio comune” in contrapposto ad “operaio qualificato” è riferita al grado di difficoltà delle singole lavorazioni e alla pratica di mestiere dei singoli, e pertanto anche l’assegnazione al raggruppamento E3 costituisce una qualificazione per la quale è ammesso l’apprendistato.

Con separati accordi, da stipularsi in sede nazionale, le parti interessate potranno procedere, per singoli settori, alla definizione particolareggiata delle varie qualifiche operaie e al loro incasellamento nei raggruppamenti della categoria E.

Art. 10

Il personale delle agenzie ed uffici di viaggi, turismo e navigazione è classificato come segue:

Categoria A – appartengono alla categoria A gli impiegati che svolgono mansioni direttive, esclusi quelli con funzioni di effettiva direzione di cui all’art. 34 del R.D. 1° luglio 1926, n°1130; essi sono distinti nei seguenti raggruppamenti:

A1 – Capo di agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

A2 – capo reparto con almeno quattro impiegati addetti al reparto stesso, intendendosi esclusi i reparti e servizi con attribuzioni puramente esecutive e d’ordine, quali archivio, copia, spedizione, ecc.

Categoria B – appartengono alla categoria B gli impiegati che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali; essi sono distinti nei seguenti raggruppamenti:

B1 – Capo agenzia con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;

B2 – Impiegato distaccato con particolari attribuzioni; addetto ai servizi turistici ed amministrativi, di acquisita capacità; cassiere principale;

B3 – Addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie internazionali; contabile di concetto; segretario; cassiere; addetto al cambio delle valute; stenodattilografo in lingue estere.

Categoria C – appartengono alla categoria C gli impiegati che svolgono mansioni d’ordine; essi sono distinti nei seguenti raggruppamenti:

C1 – Addetto alle biglietterie FF.SS., ferrovie secondarie e navigazione interna; addetto alla vendita dei biglietti automobilistici; interprete; contabile d’ordine;

C2 – Addetto alla contabilità delle FF.SS.; commesso di cassa; stenodattilografo;

C4 – Dattilografo; archivista; addetto al centralino telefonico.

Categoria D – appartiene alla categoria D il personale subalterno ed ausiliario, con mansioni non impiegatizie; esso è distinto nei seguenti raggruppamenti:

D2 – Autista; conducente di motofurgone; usciere;

D3 – Custode; fattorino;

D4 – Personale di fatica e addetto alla pulizia.

I raggruppamenti indicati nel presente articolo corrispondono agli analoghi raggruppamenti di cui ai precedenti articoli 4,5,6,8, ad eccezione dei raggruppamenti C3 e D1, per i quali la classifica particolare del personale delle agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione non contempla qualifica alcuna.

Titolo III

Assunzione

Art. 11

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) la retribuzione.

Art.12

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato penale rilasciato in data non inferiore a tre mesi;
- b) certificato di studio;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro;
- f) tessere delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) certificato dell'Ufficiale Sanitario per il personale da adibirsi alla preparazione, manipolazione e vendita di alimenti e bevande, ai sensi dell'art. 262 del Testo Unico delle Leggi Sanitarie approvato con R.D. 27 luglio 1934, n° 1265;
- h) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento.

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

Titolo IV

Periodo di prova

Art. 13

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria A mesi sei;

Categorie B e C mesi due;

Categoria D mesi uno;

Categoria E giorni quindici.

Agli apprendisti si applicano le norme speciali di cui al successivo art. 20.

Art. 14

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

Art. 15

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

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

Titolo V

Apprendistato

Art. 16

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

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche e mansioni impiegatizie comprese nella categoria C, nonché a tutte le qualifiche e mansioni non impiegatizie comprese nelle categorie D e E del presente contratto, con esclusione di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione e di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico, e cioè: usciere, custode, guardiano, portiere, fattorino, portapacchi, personale di fatica in genere e addetto alla pulizia.

Art. 17

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

È tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende che abbiano soltanto uno o due lavoratori alle proprie dipendenze, nonché in quelle nelle quali il lavoro è svolto in via continuativa dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

Art. 18

L'assunzione di apprendisti è consentita nei seguenti limiti d'età:

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

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Art. 19

L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata per tramite dell'ufficio di collocamento competente.

È ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25% degli apprendisti da assumersi, per le aziende con numero di dipendenti superiori a dieci.

All'atto della richiesta il datore di lavoro è tenuto a dichiarare all'ufficio di collocamento il genere di lavoro a cui il giovane è destinato e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

Art. 20

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in due mesi, durante i quali è reciproco diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso né indennità alcuna.

Art. 21

Il periodo di apprendistato effettuato presso altra azienda sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. 22

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

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

Art. 23

Il datore di lavoro è tenuto:

- a) ad impartire o a far impartire nella sua azienda all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) a non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle a incentivo o in serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro;
- c) a non adibire l'apprendista a lavoro di manovalanza e a non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche;
- d) ad accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequentazione obbligatoria dei corsi d'insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- e) ad informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento;

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto ad un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempreché lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 24

Oltre a quello di osservanza delle norme disciplinari generali previste dal presente contratto e dalle norme contenute negli eventuali regolamenti interni d'azienda, l'apprendista ha l'obbligo:

- a) di obbedire al datore di lavoro o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e di seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) di frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare, nonché di comportarsi correttamente e di obbedire agli istruttori preposti all'insegnamento stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 25

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, con le seguenti eccezioni:

- a) escluse le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo ai sensi dell'art. 3 del RDL 15 marzo 1923, n° 692, l'orario di lavoro, comprese le ore dedicate all'insegnamento complementare, non può eccedere le otto ore giornaliere e le 44 settimanali, con divieto di lavoro tra le ore 22 e le ore 6;
- b) il periodo di ferie retribuito è stabilito in giorni trenta per gli apprendisti di età non superiore ai sedici anni e in giorni venti per gli apprendisti che abbiano superato il sedicesimo anno d'età, con facoltà, da parte del datore di lavoro, di concessione frazionata in non più di due periodi;
- c) l'indennità di anzianità in caso di licenziamento è ridotta nella misura del 50% della normale per l'apprendista che non abbia superato il diciottesimo anno di età, mentre resta determinata nella misura pari alla normale per l'apprendista che abbia superato il diciottesimo anno d'età;
- d) agli apprendisti dimissionari durante il periodo di tirocinio e fino a un anno di servizio dopo il compimento del periodo stesso, nulla è dovuto a titolo di indennità di anzianità.

Art. 26

Le retribuzioni per gli apprendisti saranno fissate nei contratti integrativi provinciali in base ai criteri di anzianità di apprendistato e tenuto conto delle caratteristiche delle singole prestazioni e dell'età dell'apprendista.

Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti, il lavoratore che non abbia raggiunto il ventesimo anno d'età, ma abbia superato il diciottesimo, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato; nel caso in cui il lavoratore abbia un'età inferiore ai diciotto anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Art. 27

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'art. 18 della legge 19 gennaio 1955, n° 25 e dagli articoli 24 e 25 del Regolamento approvato con DPR 30 dicembre 1956, n° 1668, e comunque con la scadenza di anni tre di complessiva durata del periodo di tirocinio, salvo il minor periodo di cui all'art. 22 per i casi in esso contemplati.

Agli effetti di quanto previsto nel comma precedente, hanno diritto in ogni caso di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità gli apprendisti che abbiano compiuto i diciotto anni di età e i due anni di addestramento pratico.

Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le organizzazioni sindacali provinciali interessate e gli enti e uffici preposti all'istruzione professionale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo compiuto il diciottesimo anno d'età ed effettuato un biennio di addestramento pratico, o che, avendo comunque compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dal presente contratto, non abbiano conseguito la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art. 28

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Titolo VI

Orario di lavoro

Art. 29

Ferme restando le norme particolari per gli apprendisti di cui al precedente art. 25, la durata normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 settimanali di lavoro effettivo giusta le disposizioni legislative vigenti in materia.

Sempre nel limite di 48 ore settimanali complessive, è consentito al datore di lavoro di richiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 30

Il personale che alla data della stipulazione del presente contratto fruiva della libertà dal servizio nel pomeriggio del sabato senza facoltà, da parte del datore di lavoro, di recupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuato il sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

Nel caso di chiamata in servizio nel pomeriggio del sabato, il personale di cui al comma precedente avrà diritto al compenso previsto per le ore di lavoro straordinario nella misura di cui al primo comma del successivo art. 37.

Art. 31

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede dove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore – in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione – per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, di vitto, e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel successivo art. 59.

Art. 32

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

L'orario di lavoro dei fanciulli fino a quindici anni compiuti e delle donne di qualsiasi età non può durare senza interruzione più di sei ore.

Art. 33

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

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

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 34

Il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi – e cioè i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi-ufficio ed i capi-reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale – è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro senza speciale compenso e per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati.

Possono essere eseguiti oltre i limiti della giornata normale di otto ore o delle 48 ore settimanali i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 35

La durata normale del lavoro per il seguente personale:

- 1) custodi;
- 2) guardiani diurni e notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto all'estinzione degli incendi;
- 5) fattorini;
- 6) uscieri ed inservienti;
- 7) pesatori e aiuti;
- 8) magazzinieri e aiuti;
- 9) personale addetto ai trasporti;
- 10) personale addetto al carico e scarico;
- 11) stallieri e addetti al governo degli animali da trasporto;

- 12) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;
- 13) addetti ai centralini telefonici;
- 14) commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti;
- 15) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
- 16) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione ed inumidimento;
- 17) addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompisti);
- 18) interpreti alle dipendenze di agenzie di viaggi e turismo;
- 19) ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n° 2657 e successive modificazioni e aggiunte sarà stabilita nei contratti integrativi provinciali. Tale durata potrà essere graduata a seconda delle mansioni svolte.

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le dieci ore giornaliere per i fanciulli fino a quindici anni compiuti e le undici ore giornaliere per le donne tra i quindici e i ventun'anni compiuti.

Titolo VII

Lavoro straordinario

Art. 36

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è in facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

In caso di necessità è consentito superare il limite di cui al precedente capoverso per un periodo non superiore a nove settimane consecutive, sempre che la media del lavoro straordinario in detto periodo non superi le dodici ore settimanali.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente tra le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del RDL 15 marzo 1923, n° 692 e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Art. 37

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 20%.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 44, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30% per tutte le categorie, e del 40% per il solo personale delle agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione.

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

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

In tutti i casi sopra previsti verrà inoltre corrisposta al lavoratore un'aliquota oraria dell'eventuale indennità di contingenza per ogni ora straordinaria di lavoro prestato.

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

Art. 38

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario, il mese sarà considerato:

- a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 ore settimanali;
- b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato senza facoltà di recupero da parte del datore di lavoro, ai sensi del precedente art. 30;
- c) di un numero di ore proporzionale alla normale durata del lavoro fissata nei contratti integrativi per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, e cioè 225 nel caso di 9 ore giornaliere, 250 nel caso di 10 ore giornaliere, ecc.

Titolo VIII

Riposo settimanale e festività

Art. 40

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

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 41

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

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

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità e sussista un rapporto di lavoro subordinato.

Nulla è dovuto ad alcun prestatore d'opera – qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in

conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Qualora la detta coincidenza cada nel corso dei periodi di ferie di cui al successivo Titolo IX, sarà applicata, in luogo della norma del capoverso precedente, la clausola contenuta nell'ultimo comma del successivo articolo 47.

Art. 42

Le medesime norme previste per le festività infrasettimanali di cui al precedente art. 41 saranno osservate anche in occasione delle festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre).

Art. 43

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nei precedenti art. 41 e 42, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli art. 37 e 38 di questo stesso contratto.

Art. 44

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla paga oraria normale conglobata (e del 40% per le agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione), fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo.

TITOLO IX

Ferie

Art. 45

Il personale di cui al presente contratto ha diritto, dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie fissato nella misura seguente:

a) personale con mansioni impiegatizie:

fino al 2° anno di servizio compiuto, giorni 12;

dopo il compimento di due anni di servizio e fino a sei anni compiuti, giorni 16;

dopo il compimento di sei anni di servizio e fino a dieci anni compiuti, giorni 20;

dopo il compimento di dieci anni di servizio e fino a 20 anni compiuti, giorni 25;

dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi, giorni 30.

b) personale con mansioni non impiegatizie:

fino al settimo anno di servizio compiuto, giorni 12;

dal settimo anno di servizio compiuto e fino al quindicesimo anno di servizio compiuto, giorni 15;

dal quindicesimo anno di servizio compiuto in poi, giorni 18.

Nei confronti degli apprendisti si applicano le norme particolari di cui alla lettera b) del precedente art. 25.

Poiché il lavoratore ha diritto alle ferie dopo un anno di ininterrotto servizio, il periodo maturato alla fine del primo anno sarà materialmente goduto nel corso del secondo anno di servizio, quello maturato alla fine del secondo anno sarà goduto nel corso del terzo, e così via.

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie sopra indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per l'elezione della Camera dei Deputati saranno concessi tre giorni di ferie retribuite.

Art. 46

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

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

Nelle aziende con un solo dipendente spetterà al dipendente stesso, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni degli ultimi sei mesi.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigione, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Art. 47

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie dal maggio, all'ottobre, eccettuate le agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione, nonché le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate e ghiaccio, che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.

Salvo il periodo minimo di giorni dodici previsto dal precedente art. 45, le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica od a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16 del mese.

Le festività infrasettimanali e nazionali di cui ai precedenti art. 41 e 42 non sono computabili nelle ferie, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le festività infrasettimanali e nazionali eventualmente cadute nel periodo stesso.

Art. 48

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

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

Art. 49

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca

successiva, e il diritto, altresì, al rimborso delle spese vive sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 50

Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnategli.

Art. 51

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 39 per il lavoro straordinario.

Titolo X

Assenze e congedi

Art. 52

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

Nel caso di assenze non giustificate, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) trattenuta della retribuzione di fatto giornaliera e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa; nel caso di assenza fino a tre giorni;
- b) licenziamento disciplinare senza preavviso nel caso di assenza da tre a sei giorni;
- c) licenziamento disciplinare senza preavviso né indennità di anzianità nel caso di assenza oltre il sesto giorno o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 53

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 54

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

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

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

Titolo XI

Chiamata e richiamo alle armi

Art. 55

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal DLCPS 13 settembre 1946, n° 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

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

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, eccettuato il calcolo degli scatti di cui al successivo art. 80. Non saranno, invece, computati a nessun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione di attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione stessa.

Il periodo trascorso in servizio militare non sarà computato nell'anzianità, nel caso di dimissioni rassegnate dal lavoratore entro sei mesi dal rientro dal servizio.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Art. 56

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore, sia impiegato quanto operaio, ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

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

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

Il trattamento previsto dalle norme di legge e concettuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo – sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo – il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto una durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Il personale provvisoriamente assunto in sostituzione di richiamati potrà essere licenziato con un preavviso di giorni quindici se svolge mansioni impiegatizie e di giorni otto se svolge mansioni non impiegatizie, e, qualora non abbia raggiunto due anni di servizio, senza indennità di anzianità; qualora siano stati superati i due anni di servizio, l'indennità di anzianità sarà corrisposta rispettivamente nella misura di giorni quindici e di giorni sei per ogni anno di servizio prestato. Il predetto personale non ha diritto ad indennità alcuna in caso di dimissioni.

Nei confronti di personale con mansioni impiegatizie richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa e l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo successivo pari al tempo in cui è stato richiamato;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

- c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio nell'azienda;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi ed il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Titolo XII

Missioni e trasferimenti

Art. 57

La ditta ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale – fatta eccezione per i viaggiatori di commercio e i piazzisti, i quali non rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, ed eccettuato altresì il personale avente convenzioni speciali – compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e negli interessi della ditta;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 58

Per le missioni di durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta, la cui misura verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali, o in mancanza, direttamente concordata fra le parti interessate. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 57, una indennità di trasferta nella seguente misura:

- a) il 50% della retribuzione giornaliera per le assenze non inferiori a 12 ore;
- b) l'80% della retribuzione giornaliera per le assenze da 12 a 18 ore;
- c) il 120% della retribuzione giornaliera per le assenze da 18 a 24 ore.

Art. 59

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

Art. 60

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) lavoratore che non sia capo-famiglia:
 - 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea;
- b) lavoratore che sia capo-famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
 - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

Art. 61

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

Art. 62

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

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo XIII

Malattie e infortuni

Art. 63

Agli effetti di quanto previsto nei seguenti articoli 64, 65, 66 e 67, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che importi incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

Art. 64

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti, entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, all'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro le malattie (INAM), il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato dalle lettere a) e b) del successivo art. 67.

Il datore di lavoro è altresì tenuto a richiedere all'Istituto il libretto di iscrizione nel caso che il lavoratore ne sia sprovvisto, e ad annotare sul libretto la data di inizio e quella di cessazione del

rapporto di lavoro, nonché la permanenza in servizio ogni sei mesi, come richiesto dalle vigenti norme.

Art. 65

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 52 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a far recapitare all'azienda il certificato medico di prima visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia, e quello indicante la data di ripresa del lavoro. Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento dell'Istituto e conseguente richiesta del giudizio di un collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato dell'INAM; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di sottoporre in qualsiasi momento a visita di controllo il dipendente assente per malattia.

Art. 66

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

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Qualora, scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dal primo comma del presente articolo e soprasseda dal licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto al lavoratore ad alcun titolo durante tale periodo di attesa; il periodo stesso è però considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 67

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente il lavoratore avrà diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro le malattie come previsto dal DLCPS 31 ottobre 1947 n° 1304, e dalle altre norme in materia, alle quali si fa esplicito riferimento;
- b) ad un'indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita, da corrispondersi dall'Istituto stesso, sempre a norma del DLCPS 31 ottobre 1947 n° 1304 sopra citato;
- c) ad un'integrazione dell'indennità di cui alla lettera precedente nella misura del 25% della normale retribuzione percepita, da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico;

Il trattamento economico di cui alle precedenti lettere b) e c) dovrà assicurare al lavoratore assente per malattia un'indennità di almeno lire trentamila ragguagliate a mese; pertanto, nei casi di retribuzione pari o superiore a lire trentamila mensili, ove l'indennità integrativa, sommata all'indennità corrisposta dall'INAM, non raggiunga detto livello, l'indennità a carico del datore di lavoro sarà aumentata proporzionalmente fino alla concorrenza di lire trentamila ragguagliate a mese; nel caso di retribuzioni di fatto inferiori a lire trentamila mensili, l'indennità a carico del

datore di lavoro sarà aumentata fino alla concorrenza di una somma pari alla retribuzione percepita dal lavoratore.

L'indennità per i primi tre giorni (periodo di carenza) è a completo carico del datore di lavoro nella misura dell'intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAM non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera b) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INAM in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi art. 68 e 69, né agli apprendisti.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto e al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 68

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare l'obbligo predetto e il datore di lavoro non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui ai precedenti art. 66 e 67.

Art. 69

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953 n° 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo di 180 giorni.

Art. 70

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia ed infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Titolo XIV

Gravidanza e puerperio

Art. 71

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per un periodo massimo di sei settimane prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per un periodo massimo di otto settimane dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla precedente lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato).

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto del licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria indicati alle lettere a), b) e c), e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d), devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria le relative indennità restano a completo carico dell'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro le malattie, il quale provvederà anche a tutte le prestazioni sanitarie.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio.

Art. 72

La lavoratrice madre che allatta direttamente il proprio bambino ha diritto, per il periodo di un anno dalla nascita, a due intervalli giornalieri di riposo di un'ora ciascuno, per provvedere all'allattamento; tali periodi sono indipendenti dalle normali interruzioni di cui al Titolo VI del presente contratto, e comportano il diritto di uscire dall'azienda.

Ove il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento o l'asilo nido ai sensi dell'articolo 11 della legge 26 agosto 1950 n° 860, i periodi di riposo di cui al precedente comma sono ridotti a mezz'ora ciascuno.

Art. 73

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, da un medico condotto, da un medico dell'Opera Nazionale Maternità e Infanzia o da un medico dell'INAM, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Il datore di lavoro ha diritto di richiedere una visita di controllo all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio; la gestante che senza giustificato motivo si sottragga alle visite mediche e alle visite di controllo decade dai diritti di cui al presente articolo.

Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15 ottobre 1936 n° 2128.

La lavoratrice che si dimetta durante il periodo di gestione oppure non oltre il compimento di un anno di età del bambino ha diritto all'intera indennità di licenziamento prevista dall'art. 91 del presente contratto.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento, senza preavviso né indennità di anzianità, del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purchè a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Titolo XV

Sospensione del lavoro

Art. 74

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

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.

Titolo XVI

Anzianità di servizio

Art. 75

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

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, fermo restando il compimento del primo anno di ininterrotto servizio per la maturazione del diritto alle ferie e alla indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Titolo XVII

Anzianità convenzionale

Art. 76

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonché dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

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

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova. Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme di cui all'art. 76 del precedente CCNL 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

Titolo XVIII

Passaggi di qualifica

Art. 77

Indipendentemente dalla qualifica attribuitagli dal datore di lavoro, il lavoratore ha diritto alla classificazione, e conseguentemente al trattamento normativo ed economico, relativo alle mansioni effettivamente prestate.

In caso di mansioni promiscue, si farà riferimento all'attività prevalente.

Art. 78

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

Il lavoratore promosso a categoria superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale della nuova qualifica; ove il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare della nuova qualifica, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Il lavoratore appartenente alle categorie D e E ha diritto, in caso di promozione a categoria impiegatizia, agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 79

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

Nessuna maggiorazione di retribuzione è dovuta per i primi tre mesi; per il periodo da tre a sei mesi è dovuta un'indennità speciale pari alla differenza tra la retribuzione di fatto e quella tabellare della qualifica superiore.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i sei mesi, trascorsi i quali, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a quanto stabilito all'art. 78.

Titolo XIX

Scatti di anzianità

Art. 80

Per anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° gennaio 1946 e a decorrere dal 21° anno d'età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto a cinque scatti triennali ognuno della misura del 4% della retribuzione base tabellare e dell'indennità di contingenza vigenti per la propria qualifica al momento della maturazione dei singoli scatti. Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare. Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto, siano intervenute variazioni in aumento della paga base tabellare e dell'indennità di contingenza, in occasione del computo del nuovo scatto gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base alla nuova tabella e corrisposti al lavoratore a partire dalla data di corresponsione del nuovo scatto, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore valevole agli effetti del computo della nuova serie di scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria; per le eventuali eccedenze della retribuzione di fatto sulla retribuzione tabellare della nuova categoria, dovute agli scatti maturati nella categoria inferiore, vale la norma di cui al secondo comma del precedente art. 78.

Nei confronti degli aiuto-commessi le norme del presente articolo avranno applicazione dalla data di passaggio al raggruppamento C2.

Titolo XX

Trattamento economico

Art. 81

Di norma la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) stipendio o salario (paga base conglobata, compresa l'indennità di caropane prevista dalla legge);
- b) indennità di contingenza (scala mobile);
- c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art.80.

I minimi di cui alla lettera a) saranno stabiliti in appositi contratti provinciali integrativi del presente contratto, da stipularsi tra le organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle associazioni sindacali nazionali stipulanti.

Nel caso di mancato accordo, le relative controversie saranno sottoposte all'esame e alla decisione di apposita commissione paritetica nominata dalle rispettive organizzazioni nazionali.

Le tabelle contenute nei contratti provinciali vigenti continueranno ad avere vigore finché i contratti stessi non saranno rinnovati.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi che non possono essere modificati dalle associazioni periferiche.

Ferma restando la classificazione unitaria del personale di cui al titolo II del presente contratto, nella stipulazione degli integrativi provinciali la determinazione della retribuzione potrà essere effettuata, ove richiesto dalle associazioni dei commercianti, per distinti settori merceologici.

Ove non sia concordato tra le rispettive competenti organizzazioni un particolare trattamento economico di categoria, al personale delle agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione saranno applicate le tabelle in vigore nelle singole province contenute negli integrativi economici di cui al secondo comma del presente articolo. Nelle province in cui non siano adottate tabelle uniche per tutto il settore del commercio, ma tabelle particolari per singoli rami, al personale delle agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione – sempreché non venga concordato un trattamento economico di categoria – saranno applicate le tabelle del ramo abbigliamento, arredamento e merci varie.

Art. 82

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sarà determinata nei contratti integrativi in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga; tale misura sarà di norma mensile per le categorie impiegatizie, e potrà essere mensile o settimanale per le categorie non impiegatizie.

Gli aumenti che non siano di merito o non derivanti da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti integrativi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti, in caso di aumento di tabelle, fino alla loro concorrenza; per aumento di merito deve intendersi un assegno corrisposto espressamente a tale titolo dal datore di lavoro, con riferimento alle attitudini ed al rendimento dell'unità lavorativa.

Art. 83

Per il personale addetto alla vendita, compensato in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale laborioso e di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% al minimo dello stipendio stabilito nei contratti integrativi provinciali.

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

Art. 84

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

Art. 85

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di busta-paga, sopra la quale dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli

altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno pure essere elencate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate. La busta deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Titolo XXI

Gratifica natalizia o tredicesima mensilità

Art. 86

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della gratifica natalizia dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la ditta.

Art. 87

Ai fini della corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori non aventi qualifica impiegatizia, che non siano retribuiti a mese, il calcolo della mensilità sarà effettuato come segue:

- a) per i lavoratori retribuiti a settimana la retribuzione settimanale sarà moltiplicata per 52 e divisa per 12;
- b) per i lavoratori eventualmente retribuiti a quattordicina, la retribuzione quattordicinale sarà moltiplicata per 26 e divisa per 12;
- c) per i lavoratori eventualmente retribuiti a quindicina la retribuzione sarà moltiplicata per 2;
- d) per i lavoratori eventualmente retribuiti a giornata la retribuzione giornaliera sarà moltiplicata per 6, il prodotto per 52 ed il tutto diviso per 12.

Art. 88

Dall'ammontare della tredicesima mensilità o gratifica natalizia saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 71, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la gratifica natalizia limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione (art. 30 del decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1952, n°568).

Titolo XXII

Risoluzione del rapporto di lavoro

a) Preavviso

Art. 89

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

I termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Cat. A: due mesi

Cat. B: un mese

Cat. C: 20 giorni

Cat. D: 15 giorni

Cat. E: 10 giorni

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

Cat. A: tre mesi

Cat. B: 45 giorni

Cat. C: 30 giorni

Cat. D: 20 giorni

Cat. E: 12 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Cat. A: quattro mesi

Cat. B: due mesi

Cat. C: 45 giorni

Cat. D: 20 giorni

Cat. E: 15 giorni

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

Art. 90

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente.

c) Indennità di licenziamento

Art. 91

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

1) personale con mansioni impiegatizie:

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

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

- c) per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1940 al 31 dicembre 1947: 25/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 della retribuzione mensile in atto come sopra.

2) personale con mansioni non impiegatizie:

- I) per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947: il trattamento previsto dai precedenti contratti collettivi nazionali, che si riporta nell'apposita tabella, in difetto, dagli usi e convenzioni locali;
- II) per il periodo di anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1948:
 - a) per l'aiuto commesso alimentazione generale e per i banconieri di macelleria, norcineria e affini: giorni 18 per ogni anno di servizio prestato;
 - b) per l'aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta: giorni 15 per ogni anno di servizio prestato;
 - c) per il restante personale della categoria D: giorni 12 per ogni anno di servizio prestato;
 - d) per tutto il personale appartenente alla categoria E: giorni 12 per ogni anno di servizio prestato.

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

Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre lo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

L'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione dell'indennità di licenziamento, dall'inizio del rapporto di lavoro.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

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

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

Art. 92

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

Art. 93

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alle indennità di preavviso e di anzianità previste nel presente contratto, come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 del Codice civile.

Art. 94

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

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

Art. 95

In caso di decesso del dipendente, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art. 96

Le indennità di licenziamento devono essere versate all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

c) Dimissioni

Art. 97

In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario un'indennità di anzianità commisurata come segue:

- a) in caso di anzianità di servizio fino a dieci anni compiuti e dopo il compimento del secondo anno di servizio presso l'azienda: il 50% dell'indennità di licenziamento stabilita dall'art. 91 del presente contratto;
- b) in caso di anzianità di servizio compresa tra il decimo ed il quindicesimo anno compiuto: il 75% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 91;
- c) in caso di anzianità di servizio compresa tra il quindicesimo ed il ventesimo anno: l'85% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 91;
- d) nel caso di indennità di servizio oltre il ventesimo anno compiuto: l'intera indennità di cui al citato art. 91.

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

Art. 98

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

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

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

Art. 99

La lavoratrice che rassegni dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio, all'intera indennità di licenziamento prevista dall'art. 91 del presente contratto, con l'esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso, le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 89.

L'indennità di cui al primo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto dell'esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 100

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 73 del presente contratto.

Titolo XXIII

Norme disciplinari

Art. 101

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori e cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti col pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa e di mantenere il segreto più assoluto su tutto ciò che concerne l'azienda; è altresì responsabile moralmente e materialmente della esecuzione delle mansioni affidategli e risponde in proprio delle perdite arrecate all'azienda, nei limiti ad esso imputabili.

Art. 102

È vietato al personale assumere incarichi, anche temporanei, fuori dall'azienda, a termini dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n°1825.

È fatto inoltre preciso divieto ai dipendenti di accettare somme o altri compensi da persone, aziende o enti che abbiano relazioni di affari o che siano in qualunque modo in corrispondenza con l'azienda; per quanto più particolarmente riguarda le agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione, è fatto espresso divieto accettare compensi o doni da proprietari o direttori di alberghi, da commercianti, speditori, fornitori, o altri con cui l'azienda abbia rapporti di affari o ai quali essa raccomandi viaggiatori per qualsiasi scopo.

Al personale delle agenzie e uffici di viaggio, turismo e navigazione è altresì vietato collaborare a pubblicazioni su argomenti di carattere turistico senza preventivo consenso del datore di lavoro.

Art. 103

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della ditta.

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

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

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

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

Art. 104

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

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

Le trattenute dovute a ritardi non comportano la trasformazione del sistema di retribuzione in misura fissa nel sistema della retribuzione a ore.

Art. 105

È dovere del personale comunicare immediatamente alla ditta ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

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

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione all'interno dell'azienda.

Art. 106

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 52 per le assenze ingiustificate, e dal precedente art. 104 per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

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

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dagli articoli 52, dal primo e secondo comma dell'art. 102 e dal secondo comma dell'art. 104 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 Codice civile.

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

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

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

L'importo delle multe sarà destinato all'Ente Nazionale per l'Addestramento al Lavoro Commerciale (ENALC).

Art. 107

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando, che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Titolo XXIV

Cauzioni

Art. 108

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

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un Istituto bancario e vincolati al datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

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

Art. 109

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

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

Art. 110

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

Titolo XXV

Calo merci e inventari

Art. 111

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

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

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

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

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

Art. 112

Gli inventari dei negozi o spacci affidati a gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

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

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

Titolo XXVI

Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 113

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

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

- a) vitto e alloggio: metà della normale retribuzione globale;
- b) vitto (due pasti): un terzo della normale retribuzione globale;
- c) vitto (un pasto): un quarto della normale retribuzione globale;
- d) alloggio: un quinto della normale retribuzione globale.

Titolo XXVII

Divise e attrezzi

Art. 114

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

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

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Titolo XVIII

Commissioni interne

Art. 115

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

Art. 116

Sono istituite commissioni interne nelle aziende commerciali che abbiano almeno venticinque dipendenti.

Qualora le parti interessate, di comune accordo, ne ravvisino l'opportunità, commissioni interne potranno essere costituite anche in aziende aventi da undici a ventiquattro dipendenti.

Art. 117

Le commissioni interne, elette con votazione segreta, saranno composte da tre elementi nelle aziende aventi fino a 50 dipendenti, e da cinque elementi nelle aziende con più di 50 dipendenti.

All'elezione della commissione interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purché abbiano superato il sedicesimo anno d'età.

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

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

Art. 118

I membri della commissione interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato per un periodo di sei mesi ai membri delle commissioni interne uscenti che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze rientrano nella normale competenza delle commissioni paritetiche provinciali di cui all'art. 120.

Art. 119

L'attività delle commissioni interne dovrà svolgersi fuori dell'orario di lavoro. In casi eccezionali, il datore concederà i relativi permessi.

Art. 120

In ciascuna provincia verrà costituita una commissione paritetica formata dai rappresentanti delle varie organizzazioni sindacali interessate, aventi funzioni di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per l'applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro, che sorgeranno presso le aziende nelle quali non sia stata costituita la commissione interna, nonché quelle non risolte in sede aziendale dalla commissione interna e da questa segnalate.

Titolo XXIX

Tutela dei dirigenti sindacali

Art. 121

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio e che risultino regolarmente eletti, in base alle norme statuarie delle organizzazioni stesse.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva organizzazione di datori di lavoro.

Art. 122

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

Art. 123

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

In caso di contestazione, l'accertamento delle ragioni suddette è demandato in sede conciliativa alle competenze delle associazioni sindacali provinciali o nazionali, a seconda che il dirigente ricopra carica provinciale o nazionale.