

ACC 10000 1461571 091.4662 WAGE ADJUSTMENT S.E.T. - NAPLES

JUNE - JULY 1944

18

041-4662

Wage Adjustment

S.E.T. -

Società Esercizi Telegrafici

NAPLES

1800

Wage August

S. E. T.

Societa' Esercizi Telegonice

NAPLES

• 10000 / 146/571

THIS FOLDER
 CONTAINS PAPERS
 FROM JUNE - 1944
 TO JULY - 1944
 CATALOGUE.

0436

alcune pratiche date all'Arch. Suntiari dell'ufficio S. postale
del Carro - il 6 gennaio 1945 - (M. S. S. S.)

C. P. C. NAPOLI N° 0833

TELEGRAMMI SET

Società Esercizi Telefonici

ANONIMA CAPITALE VERS. L. 100.000.000 - SEDE IN NAPOLI



NAPOLI, 8 luglio 1944

A Col. H.L. Reynolds
Signal Officer
P.B.S. Naples

A.M.G.
III Region
Labor Office
Naples

A.C.C.
Labor Division
Naples

Ufficio Regionale del Lavoro
Napoli

60
Accluso alla presente ci preghiamo rimettere un
esemplare dell'accordo raggiunto con la Commissione In-
terna degli operai in sostituzione di quello stipulato
in data 9 maggio 1944 e a suo tempo rimessoVi.

L'accordo stesso è stato raggiunto dopo cordiale
discussione adeguando le paghe del suddetto accordo del
9 maggio u.s. a quelle della Società Meridionale di Elet-
tricità S.M.E., già approvate dall'Ufficio Regionale del
Lavoro e dell'A.C.C. Labor Division.

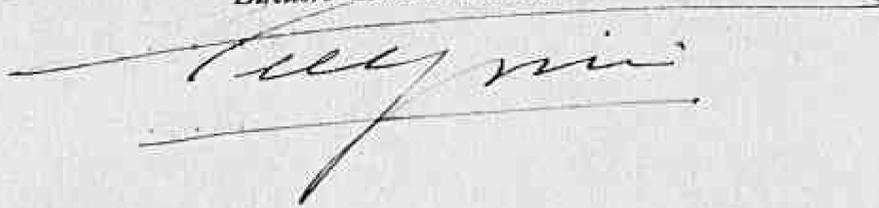
Nell'accordo stesso, come in quello della S.M.E.,
manca la durata, come mancano anche le clausole cautela-
tive sull'applicazione di altri eventuali aumenti di ca-

rattere generale.

Poichè si tratta di questione di carattere generale, gradiremmo in proposito norme dagli Uffici Competenti.

SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI

Direttore Generale e Consigliere Delegato

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'C. G. Min.', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

NJ/SP/S
alleg. 1

Tabella Percentuali

Percentuali di aumento risultanti dall'applicazione dell'accordo stipulato tra la S.E.T. e la Commissione Interes Impiegati presso l'Ufficio Regionale del Lavoro il 17 giugno 1944.

CATEGORIA	Media netta stipendi comprese indennità presenza, assegni familiari, e quota 13 ^a mensilità	Celling netto compreso indennità presenza, media ass. famil. e aliquota 13 ^a mensilità	Percentuale
I ^a Categ. A	6.570,55	5.350,00	=
I ^a " B	4.879,35	5.350,00	10 %
II ^a " uomini	3.563,65	4.500,00	26 %
II ^a / 7 " donne	2.102,85	3.350,00	60 %
III ^a / 3 " uomini	2.486,35	3.850,00	55 %
III ^a / 5 " "	2.087,60	3.100,00	48 %
III ^a / 3 " donne	1.641,70	2.300,00	70 %
III ^a / 5 " "	1.354,75	2.200,00	62 %

Lo stipendio mensile in atto percepito da ciascun dipendente, maggiorato dell'aumento di cui all'ordinanza Regionale n°2 dell'11 dicembre 1943, più l'indennità di presenza, più la media degli assegni familiari, più l'aliquota della 13^a mensilità, il tutto al netto dei contributi e ritenute di legge, sarà aumentato delle percentuali fissate come sopra per ciascuna categoria e sottocategoria.

Il nuovo stipendio mensile netto così ottenuto non potrà

comunque superare lo stipendio massimo complessivo netto come sopra fissato per ciascuna categoria e sottocategoria.

Dallo stipendio mensile così concordato sarà tolta la media degli assegni familiari di L. 150.- per ogni unità e vi saranno aggiunti gli assegni familiari effettivi a ciascuno spettante.

Come stabilito, gli stipendi mensili concordati sono al netto delle ritenute e contributi di legge a carico del personale impiegatizio e cioè:

Fondo pensione 4%; Cassa Mutua 1%; assicurazione, disoccupazione, tubercolosi, natalità e nuzialità 1%; Ricchezza Mobile 8,723%.

Le ritenute di cui al precedente paragrafo saranno portate in aumento degli stipendi mensili netti come sopra concordati, dimodochè togliendo, nella fatturazione dei fogli paga, le ritenute stesse, torni lo stipendio mensile netto come sopra concordato.

Dallo stipendio mensile concordato sarà tolta l'aliquota della 13^a mensilità che sarà accantonata e pagata a fine anno come di consueto.

[Handwritten signatures and text]

[Signature]
[Signature]
 in fid. Alfano
 Dall'attualità
 Puro del primo 50
 1. Alfano
 Stanislao Alfano

Translation Miss Benjamin

PERCENTAGE TABLE

Percentage increases resulting from the agreement between the S.E.T. and the Internal Commission of Employees of the Regional Labor Office as of June 17, 1944.

CATEGORY	Net average pay including presence indemnity, family allowance and 13 th month quota	Net ceiling including indemnity presence, average family allowance, and the 13 th month aliquota	Percentage
I Categ. A	5.570,55	5.350,=	=
I " B	4.879,35	5.350,=	10 %
II " men	3.563,65	4.500,=	26 %
II/7 " women	2.102,25	3.350,=	60 %
III/3 " men	2.486,35	3.850,=	55 %
III/5 " "	2.087,60	3.100,=	48 %
III/3 " women	1.641,70	2.800,=	70 %
III/5 " "	1.354,75	2.200,=	62 %

The present monthly pay earned by each employed, increased by the regional order No.2 of December 11, 1943, plus the presence indemnity, plus the family allowance, plus the aliquote of the 13th month, all free from contributions and deductions by law, will be increased as per the fixed percentages, for each category and sub-category.

The new net monthly pay, so obtained cannot be higher than the maximum net pay for each category and sub-category.

From the monthly salary, there will be deducted a family allowance, averaged at £.150,- for each person, and there will be added the effective family allowance to each person entitled to receive one.

As established, the wages will be net of deductions and contributions in charge of the employees, that is:

- 2 -

Pension fund 4%; Mutual cash 1%; insurance, unemployment, tuberculosis, birth and marriage 1%; Salary tax 8,723%.

The deductions as for the previous paragraph, will be established as a monthly wage increase, so that the deduction will be off-set and the monthly salary remains the same.

From the monthly pay the aliquota of 13th month will be retained and paid at the end of the year, as usual.

signatures

597

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO

AB/ti

DIVISIONE CONCILIATIONE ED ARBITRATO

N. di Protocollo

4347-C.A.1

OGGETTO:

744Napoli,
Via Roma, 148
Telef. 11956 - 5132314-6-4445147

VERBALE DI CONCILIATIONE =

L'anno millenovecentoquarantaquattro il giorno 17 giugno nell'Ufficio Regionale del Lavoro, rappresentato dai funzionari Avv. Leopoldo Rubinacci Segretario Generale e l'Avv. Alfredo Boccia Capo della Divisione Conciliazione ed Arbitrato si sono riuniti, a seguito di invito dell'Ufficio, i rappresentanti della Direzione della S.E.T. (Soc. Esercizi Telefonici) Ing. Pistolesse Pietro e Rag. Mario Iori, ed i rappresentanti della Commissione Interna Ing. Alfani Guido, dott. Mazza Gastano, Dott. Marino Romolo, Rag. Campanile Stanislao, Sig. De Rosa Raffaele.

Allo scopo di procedere alla perequazione delle paghe e dei salari dei dipendenti della S.E.T. in rapporto a quelle dei dipendenti delle altre Società esercenti Pubblici Servizi.

Di accordo e dopo lunga discussione sono state fissate le seguenti cifre:

per la 1^a categoria, sia per il gruppo A) sia per il gruppo B) si è stabilito lo stipendio massimo di L. 5.350, determinandosi due distinte percentuali, una per il gruppo A) e una per il gruppo B), in base agli stipendi medi di ciascun gruppo. Quelli del gruppo A) che hanno già stipendi di fatto superiori alla censata cifra, continueranno a percepirla. A questo punto l'Ing. Pistolesse dichiara che gli aumenti apportano un onere molto grave per l'azienda, ma che comunque si rimette al giudizio dell'Ufficio Regionale del Lavoro per determinare la misura concreta degli aumenti stessi. Tale dichiarazione è fatta propria dalla Commissione Interna per quanto riguarda la determinazione della suddetta misura concreta. L'Avv. Rubinacci dichiara che è desiderio dell'Ufficio Regionale che si addivenga ad un accordo liberamente accettato dalle parti e che al raggiungimento di tale accordo l'Ufficio darà tutta la sua collaborazione. Pertanto, sull'accordo delle parti, vengono fissate le seguenti cifre per le successive categorie:

2 ^a Categoria uomini	L. 4.500
2 ^a Categoria donne	L. 3.350
3 ^a /3 Uomini	L. 3.850
3 ^a /3 Donne	L. 2.800
3 ^a /5 Uomini	L. 3.100
3 ^a /5 Donne	L. 2.200

Le percentuali di maggiorazione saranno determinate mettendo a raffronto gli stipendi massimi innanzi indicati con gli stipendi medi di ciascuna categoria alla quale essi si riferiscono, giusta l'allegata Tabella. Nello stipendio medio si è tenuto conto della misura media degli assegni familiari e cioè di L. 150,00, con l'intesa che a ciascuno

sarà corrisposto l'assegno familiare effettivamente spettante secondo la propria situazione familiare. E ciò anche se dovesse superarsi in qualche caso il massimo della categoria, seguendo gli identici criteri adottati dalla S.M.I. come sopra determinati avendo vigore dal 1° marzo u.s. e sono netti nel senso che gli oneri e contributi in atto restano a carico dell'Azienda; ed all'uopo di detti stipendi saranno opportunamente maggiorati. Gli stessi invece saranno decurtati dell'aliquota relativa alla 13ª mensilità, sulla base dello stipendio concordato, la quale sarà pagata all'epoca consuetudinaria.-
 Letto, confermato e sottoscritto.

[Handwritten signatures and names]
 Ing. *[Signature]*
[Signature]
 Ing. Ferd. Alfano
[Signature]
 Rosolajanni
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



Regional Labor Office

Naples 17-6-44

Division:

Conciliation & Arbitration

On June 17-1944, in the Regional Labor Office, represented by: Leopoldo Rubinacci, Secretary General & Alfredo Baresi, Chief of Conciliation & Arbitration had called the representatives of the S. E. T. (Società Esercizi Telefonici); & were: Pistolesi Pietro & Mario Fori; and also: Alfani Guido, Maggà Gaetano, Marino Romano, Campanelli Stanislao, De Rosa Raffaele, representatives of the Federal Commission.

The above men were to proceed the equalisation of the pay & the salary of the men of the S. E. T. in relation to those of the employers of other Societies concerning the Public Services.

After a long discussion the following figures had been fixed:
for the 1st category: A & B the maximum pay has been fixed in L. 5,350, determining two different percentages; one for the group A & another for the group B. in the base of the

other individual group. That of group A. 3
 which had already salary above (or higher) than the figures mentioned, they will continue to be paid. On this point Mr. Pisto. has declared that the raise was to help for the concern, but on the other hand is willing to comply with the desire (or wish) of the Regional Work Office to determine the concrete measure of the increase of salaries. Such declaration is made by the Internal Commission in so far as it deals with the determination of the above measure. Rubinaeri declares that it is the wish of the Regional Office to come to an agreement to be accepted by everybody & that he will try to give his help (collaboration). However, on the agreement of the parties the following figures for the successive categories are fixed:

2 ^o category - men	£ 4,500
2 ^o category - women	£ 3,350
3 ^o category - men	£ 3,850
3 ^o category - women	£ 2,800
3 ^o men	£ 3,100
3 ^o women	£ 2,200

The percentage of increase will be determined comparing the maximum pay, above mentioned with the average pay

Salary of each category to which they refer, as the enclosed table.

In the average salary, ~~the average~~ ^{that of} the measure of family allowance, & that is £150,00 ~~has been considered~~ ^{with the understanding} that to each one, the family allowance will be corresponded according to the class ~~he belongs to~~ ^{the family belongs to}.

The salaries

The above salaries, starting on March 1st are free from taxation (are clear) in a sense that the taxes & contributions will be in charge of the firm & so such salaries will be increased. The same, instead, shall be covered from the relative ~~quota~~ ^{settled} ~~liquota~~ to the 13th month, on the base of the ~~settled~~ ^{settled} pay, which will be ~~paid~~ paid at the usual time.

Read, confirmed & undersigned.

by

46147



L'anno millenovecentoquarantaquattro, addì otto luglio, nei locali della Società Esercizi Telefonici in Napoli Via Francesco Crispi 125, si sono riunite la Direzione della Società Esercizi Telefonici e la Commissione Interna Aziendale Operai della Società Esercizi Telefonici, per rivedere l'accordo del 9/5/1944 in merito alla perequazione delle paghe in conformità del contenuto della lettera del 1° maggio 1944, Lab.891.46143 del Headquarters Allied Control Commission Labor Sub Commission a firma del Colonnello Jtr Bain Direttore della Sub Commissione del Lavoro, che s'intende come riportata.

Pellegrini Ugo

Sono presenti : per la Direzione Generale della S.E.T. Pellegrini Ugo, Direttore Generale, assistito dal Rag. Mario Jori Capo del Personale; per la Commissione Interna degli operai della S.E.T., i signori Ing. Saldarelli Carlo, Colombo Ruggiero, Cinque Giuseppe, Esposito Antonio, Sampogna Giuseppe.

*Ad
eri
Sampogna
Esposito
Rg*

Si premette che gli accordi contenuti nel presente verbale, che avranno decorrenza dal 1° marzo 1944, saranno sottoposti e subordinati:

- a) alla A.M.G. III^Region per preliminare revisione ed approvazione -
- b) alla A.C.C. Labor Sub Commission per l'approvazione finale.

Gli accordi riguardano le categorie comprese nell'esistente contratto operai.

Dopo ampia e cordiale discussione e dopo accurato esame della situazione delle categorie e di ogni singolo operaio, si sono raggiunti i seguenti accordi:

La paga giornaliera base in atto goduta da ciascun operaio, maggiorata dell'aumento di cui all'Ordinanza Regionale n°2 dell'11 dicembre 1943, più l'indennità di presenza, più la media degli assegni familiari fissata in lire sei al giorno per ogni operaio, più l'aliquota della 53^ settimana, il



- 2 -

tutto al netto delle ritenute e contributi di legge, sarà aumentata delle percentuali appresso indicate per ciascuna categoria e sottocategoria.

La nuova paga giornaliera netta così ottenuta non potrà comunque superare la paga massima complessiva netta giornaliera fissata come appresso per ciascuna categoria o sottocategoria.

Dalla paga netta così concordata sarà tolta la media degli assegni familiari di lire sei giornaliere per ogni unità e Vi saranno aggiunti gli assegni familiari effettivi a ciascuno spettanti.

Levy
Off
AUMENTI PERCENTUALI E MASSIMI GIORNALIERI

M.M.
on
Parigi
Espresso
Rg
I^Categoria

- Capi meccanici di centrale
- Capi giuntisti
- Operai capi officina
- Operai specializzati di centrali automatiche
- Operai specializzati di impianti interni speciali
- Apparecchiatori specializzati

48 % (quarantotto per cento) con un massimo di L.125.=
(centoventicinque) giornaliere -

II^Categoria

- Capi-squadra
- Meccanici di centrale
- Giuntisti
- Apparecchiatori
- Riparatori e guardafili di zona
- Operai qualificati di officina
- Autisti riparatori
- Autisti

61 % (sessantuno per cento) con un massimo di L.115 ⁵⁹¹
(centoquindici) giornaliere -



III^Categoria

- Aiutanti giuntisti
- Aiutanti apparecchiatori
- Aiutanti meccanici di centrale
- Operai comuni di squadra
- Operai comuni di officina
- Operai di magazzino
- Manovali

Telegr.
Es

Custodi, uscieri e fattorini
58 % (cinquantotto per cento) con un massimo di L. 100.=
(lire cento) giornaliero -

Sel.
onj
Samy
Hoferato

Donne permutatoriste addette alla prova e permutatoriste
45 % (quarantacinque per cento) con un massimo di L. 65.=
(sessantacinque) giornaliero -

Donne addette alla pulizia degli organi di centrale
Donne di officina
Donne addetta alla pulizia dei locali
43 % (quarantatre per cento) con un massimo di L. 60.=
(sessanta) giornaliero -

Notturnisti di commutazione
48 % (quarantotto per cento) con un massimo di L. 90.=
(novanta) giornaliero -

Es

Donne telefoniste
35 % (trentacinque per cento) con un massimo di L. 70.=
(settanta) giornaliero -

Per gli apprendisti si sono stabilite le seguenti
paghe giornaliere massime al netto delle ritenute di legge
come sopra, senza indicazione della percentuale di aumento,
dato che attualmente non vi è in servizio alcun operaio ap-
partenente a questa categoria:

590



Apprendisti di età superiore ai 17 anni (uomini)
paga massima giornaliera L. 65.= (sessantacinque) -

Apprendisti di età superiore ai 17 anni (donne)
paga massima giornaliera L. 45.= (quarantacinque) -

Apprendisti sotto i 17 anni (uomini)
paga massima giornaliera L. 40.= (quaranta) -

Teleg.
[Signature]

Apprendisti sotto i 17 anni (donne)
paga massima giornaliera L. 35.= (trentacinque) -

Tutte le paghe massime nette come sopra concordate sono fissate per otto ore giornaliere di lavoro, non comprendenti gli intervalli per i pasti.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Per i notturnisti e per i fattorini si conviene che possono eseguire fino a dieci ore giornaliere aumentando proporzionalmente la paga per le ore in più oltre le otto e fino alle dieci, senza maggiorazione di straordinario, sempre non comprendenti gli intervalli per i pasti.

Per i custodi si conviene che possono eseguire fino a dodici ore giornaliere, aumentando proporzionalmente la paga per le ore in più oltre le otto e fino alle dodici senza maggiorazione di straordinario, sempre non comprendenti gli intervalli per i pasti.

Rs

Come sopra è detto, le paghe concordate sono al netto delle ritenute e contributi di legge a carico del personale operaio, e cioè:

Fondo pensione 4%; Cassa Mutua 2%; Assicurazione, disoccupazione, tubercolosi, natalità e nuzialità 1%; R.M. media 3%; contributo famiglie richiamati alle armi 2% sulle somme non soggette a R.M. -

Le ritenute di cui al precedente periodo saranno per *58%*

0452



- 5 -

tate in aumento delle paghe nette come sopra concordate, di modo che togliendo nella fatturazione dei fogli paga le ri_ tenute stesse torni la paga netta giornaliera come sopra con_ cordata.

Dalla paga giornaliera concordata sarà tolta anche la aliquota della 53^ settimana che sarà accantonata e pagata a fine d'anno come di consueto.

Letto, approvato, sottoscritto.

LA COMMISSIONE INTERNA
AZIENDALE OPERAI

[Handwritten signatures of the workers' commission members]
Antonio Defusco
[Other illegible signatures]

SOCIETA' ESERCIZI TELEFONICI

[Handwritten signature of the company representative]



L'anno millenovecentoquarantaquattro, addì otto lu_
glio, nei locali della Società Esercizi Telefonici in Napo_
li Via Francesco Crispi 125, si sono riunite la Direzione
della Società Esercizi Telefonici e la Commissione Interna
Aziendale Operai della Società Esercizi Telefonici, per ri_
vedere l'accordo del 9/5/1944 in merito alla perequazione
delle paghe in conformità del contenuto della lettera del
1° maggio 1944, Lab. 891.46143 del Headquarters Allied Control
Commission Labor Sub Commission a firma del Colonnello Jtr
Bain Direttore della Sub Commissione del Lavoro, che s'inten_
de come riportata.

Sono presenti : per la Direzione Generale della S.E.T.
Pellegrini Ugo, Direttore Generale, assistito dal Mag. Mario
Jori Capo del Personale; per la Commissione Interna degli
operai della S.E.T., i signori Ing. Saldarelli Carlo, Colombo
Ruggiero, Cinque Giuseppe, Esposito Antonio, Sempogna Giusep_
pe.

si premette che gli accordi contenuti nel presente
verbale, che avranno decorrenza dal 1° marzo 1944, saranno
sottoposti e subordinati:

- a) alla A.M.G. III^a Region per preliminare revisione ed appro_
vazione -
- b) alla A.C.C. Labor Sub Commission per l'approvazione fi_
nale.

Gli accordi riguardano le categorie comprese nell'esi_
stente contratto operai.

Dopo ampia e cordiale discussione e dopo accurato esa_
me della situazione delle categorie e di ogni singolo ope_
raio, si sono raggiunti i seguenti accordi:

La paga giornaliera base in atto goduta da ciascun ope_
raio, maggiorata dell'aumento di cui all'Ordinanza Regionale
n°2 dell'11 dicembre 1943, più l'indennità di presenza, più
la media degli assegni familiari fissata in lire sei al gior_
no per ogni operaio, più l'aliquota della 53^a settimana, più



tutto al netto delle ritenute e contributi di legge, sarà aumentata delle percentuali appresso indicate per ciascuna categoria e sottocategoria.

La nuova paga giornaliera netta così ottenuta non potrà comunque superare la paga massima complessiva netta giornaliera fissata come appresso per ciascuna categoria o sottocategoria.

Dalla paga netta così concordata sarà tolta la media degli assegni familiari di lire sei giornaliere per ogni unità e vi saranno aggiunti gli assegni familiari effettivi a ciascuno spettanti.

AUMENTI PERCENTUALI E MASSIMI GIORNALIERI

I^a categoria

- Capi meccanici di centrale
- Capi giuntisti
- Operai capi officina
- Operai specializzati di centrali automatiche
- Operai specializzati di impianti interni speciali
- Apparecchiatori specializzati

48 % (quarantotto per cento) con un massimo di L. 125.- (centoventicinque) giornaliere -

II^a categoria

- Capi-squadra
- Meccanici di centrale
- Giuntisti
- Apparecchiatori
- Riparatori e guardafili di zona
- Operai qualificati di officina
- Artisti riparatori
- Artisti

61 % (sessantuno per cento) con un massimo di L. 115.- (centoquindici) giornaliere -

Luigi
Alb
Panza
Riparatori
RS
ev



III Categoria

Aiutanti giuntisti
 Aiutanti apparecchiatori
 Aiutanti meccanici di centrale
 Operai comuni di squadra
 Operai comuni di officina
 Operai di magazzino
 Manovali
 Custodi, uscieri e fattorini

Allegri

59 % (cinquantette per cento) con un massimo di L. 300.-
(lire cento) giornaliero -

Donne permutatoriste addette alla prova e permutatoriste

Allegri

45 % (quarantacinque per cento) con un massimo di L. 65.-
(sessantacinque) giornaliero -

Donne addette alla pulizia degli organi di centrale
 Donne di officina
 Donne addette alla pulizia dei locali

Allegri

43 % (quarantatre per cento) con un massimo di L. 60.-
(sessanta) giornaliero -

Notturnisti di commutazione

48 % (quarantotto per cento) con un massimo di L. 90.-
(novanta) giornaliero -

Donne telefoniste

35 % (trentacinque per cento) con un massimo di L. 70.-
(settanta) giornaliero -

Per gli apprendisti si sono stabilite le seguenti
paghe giornaliero massime al netto delle ritenute di legge
come sopra, senza indicazioni della percentuale di aumento,
dato che attualmente non vi è in servizio alcun operaio ap-
partenente a questa categoria:

58⁷



Apprendisti di età superiore ai 17 anni (uomini)
paga massima giornaliera L. 65.- (sessantacinque) -

Apprendisti di età superiore ai 17 anni (donne)
paga massima giornaliera L. 45.- (quarantacinque) -

Apprendisti sotto i 17 anni (uomini)
paga massima giornaliera L. 40.- (quaranta) -

Luigi
[Signature]

Apprendisti sotto i 17 anni (donne)
paga massima giornaliera L. 35.- (trentacinque) -

Tutte le paghe massime nette come sopra concordate sono fissate per otto ore giornaliere di lavoro, non comprendenti gli intervalli per i pasti.

Alto
Oni
Rampy
Hofmann
[Signature]

Per i notturnisti e per i fattorini si conviene che possano eseguire fino a dieci ore giornaliere aumentando proporzionalmente la paga per le ore in più oltre le otto e fino alle dieci, senza maggiorazione di straordinario, sempre non comprendenti gli intervalli per i pasti.

Per i custodi si conviene che possano eseguire fino a dodici ore giornaliere, aumentando proporzionalmente la paga per le ore in più oltre le otto e fino alle dodici senza maggiorazione di straordinario, sempre non comprendenti gli intervalli per i pasti.

Come sopra è detto, le paghe concordate sono al netto delle ritenute e contributi di legge a carico del personale operaio, e cioè:

Fondo pensione 4%; Cassa Mutua 3%; Assicurazione, disoccupazione, tubercolosi, natalità e nuzialità 17%; R.M. media 3%; contributo famiglie richiamati alle armi 2% sulle somme non soggette a R.M. -

Le ritenute di cui al precedente periodo saranno per...

38

0457



- 5 -

tate in aumento delle paghe nette come sopra concordate, di modo che togliendo nella fatturazione dei fogli paga le ritenute stesse torni la paga netta giornaliera come sopra concordata.

Dalla paga giornaliera concordata sarà tolta anche la aliquota della 53^a settimana che sarà accantonata e pagata a fine d'anno come di consueto.

Letto, approvato, sottoscritto.

LA COMMISSIONE INTERNA
AZIENDALE OPERAI

SOCIETA' ESERCIZI TELEFONICI

Roberto Salomoni
Carlo Giuffrè
Paolo Gungl
Luigi Esposito
Roberto

Ugo Velluti
Luigi

583

Mr. Benjamin

(1

On July 8th 1944 in the building of the
 Telephonie Societa Company in Naples,
 125 Francesco Crispi there ~~was~~^{met} the
 managers of the Telephonie Societa Company
 and the Internal Commission of Workers
 of this society in order to see again the
 agreement of May 9, 1944 in regards to
 the equal distribution of salaries in con-
 formity with the letter of May 1, 1944
 Lab. 891, H61A3 from the H.Q. of the
 A. C. C. Sub. Commission signed by
 Col. Joe Pain, Director of the Sub. Com-
 mission of Labor.

The men present at this meeting
 were: Pellegrini Ugo, Director General of
 of the S. E. T. assisted by Mario Fari, chief
 of the personnel; the engineers Carlo Salda-
 relli, Ruggiero Colombo, Giuseppe
 Cinque, Antonio Esposito, Giuseppe
 Lampogna.

582

(9)

We state beforehand that the agreements contained in the present minute will begin on May 1, 1944 and will be submitted and subordinate:

- a) to the A. M. G. 3rd Region for the preliminary revision and approval
- b) to the A. C. C. Sub. Commission for the final approval.

The agreements concern the classes included in the existing ^{contract} of workers.

After a cordial discussion with everybody present the following agreements were reached:

The daily pay of each worker increased with the rate established on December 2, 1943, the indemnity of attendance, the average of the family allowance fixed on six lire a day to each worker, the aliquota of the 53rd week all clear of deduction from salary and contribution of the law will be increased of the percentage here below indicated by each category and sub-

category (class)

The new clear pay so obtained shall not exceed the maximum pay fixed (determined) for ^(class) category or under-class.

From the net pay ^{so} agreed at shall be subtracted the average of family allowance of six lire and there will be added the family allowance expecting to each.

Percentage increase (of salary)
rate of the maximum
day work pay.

1st Category

- Chief Main switchboard mechanic
- Chief fitters
- Workshop heads
- Specialized workers for automatic main switchboards

(4)

- Specialized workers for internal switchboards in private establishments
- Special telephone operators.
48% with a maximum of £125 a day.

II Category

- Foremen
 - Main switchboard mechanics
 - Joiners
 - Telephone operators
 - Linemen
 - Qualified workshop men
 - Drive mechanics
 - Drivers
- 61% with a maximum of £115 a day.

III Category

- Joiners helpers
- Switchboard helpers
- Switchboard mechanic helpers

5

- Ordinary workmen (outside)
- Ordinary shop workmen
- Warehouse workers
- Hand laborers
- ~~Gate~~ watchmen, doormen, messengers

579

(6)

58% with a maximum of (Italian lire)
£100 a day)

women telephone operators on trial.

45% with a maximum of £65 daily.

Women assigned to clean the mechanic
al. factory.

Factory women.

Cleaners of the factory.

43% with a maximum of £60 daily.

light watchmen

48% with a maximum of £90 daily.

Telephone women

35% with a maximum of £70 daily.

57

For the apprentices the following ^{maximum} daily
 pay have been fixed by law as above
 stated without indicating the raise
 of the percentage since, at the present
 there is not a workman on duty
 pertaining to this category (class).

Men apprentice above 17 year old;
 the maximum daily pay is £65.

Women apprentice above 17 year old.
 the maximum daily pay is £45

Men apprentices under 17 year old
 maximum daily pay is £40.

Women apprentices under 17 year old,
 maximum daily pay is £35. 571

All these maximum clean pay
 agreed upon, are for eight hours of work.

working day, not counting the meal ~~time~~ ^{time} ~~5/8~~

For the night men and messenger boys it is thought that they may work as much as ten hours a day increasing proportionally the pay beyond the eight hours without increasing the amount of the extra work.

For the doorkeepers it is thought that they may work twelve hours a day increasing proportionally the pay for every day work and as far as ten hours without extra pay.

As stated above, the settled pay are clear of deduction and law contribution in charge of the workers, that is:

- Pension fund of the Mutual ~~Trust~~ ^{Trust} paying office, 2%.
- Insurance, unemployment, tuberculosis, birth and marriage 1%.
- R. M. = (ricchezza mobile) ^{average} 3%.
- Contribution of family allowance to enlisted men 2%.
- on paying not subject to taxation to the R. M.

9

The deductions stated in the above ~~arranged~~ ^{to} paragraph (period) will be raised of the net pay as arranged, so that subtracting from ~~the pay roll~~ ^{the computation of the} ~~the deduction~~ the deductions mentioned ^{will give} the net pay ^{daily} results.

From the daily pay shall be subtracted the aliquots of the 53rd week which will be earned and paid at the end of the year, as it is the custom.

Read & approved, undersigned,
Telephone Company

The International Com-
mission of the
Working Concern

573

7
K

On the ninth of May, 1944 at the "Societa' Esercizi Telefonici in Naples" Via Francesco Crispi 125, a meeting was held between the Directors of the S.E.T. and the Commission representing the workers of the company, to bring about an equalisation in wages as per the letter of 1 May 1944, Lab. 891.46143 from Headquarters of the Allied Control Commission Labor Sub-Commission signed by F.T.R. Bain Director of the Labor Sub-Commission.

Present for the Director of the S.E.T.: Ing. Pellegrini Ugo, Delegated Counsellor, assisted by Rag. Mario Fori. Personnel Chief; for the Commission representing the workers of the S.E.T., Ing. Saldarelli Carlo, Colombo Ruggiero, Sampogna Giuseppe, Cinque Giuseppe, Esposito Antonio.

The verbal agreement reached, which will be retroactive to 1 March 1944, will be submitted to:

- a) A.M.G. Region III for preliminary revision and approval;
- b) A.C.C. Labor Sub-Commission for final approval.

On the net total as per a) and b), that is:

$$\frac{78.53 \times 30}{100} = 23.35$$

By adding this figure to the net base wage (a) and the increase as per Reg. Order N. 2 (b) to the net of the Presence Indemnity (c) the net of the family allowance (d) and to the net of the daily aliquot for 53rd week (e) the maximum of L. 120 would be surpassed - to the daily net wage established for N. 1 category, the increase will have to be reduced to L. 11.67, and in this way the new daily net wage will be reached: Example:

a) + b) net daily base wage plus increase	
as per Reg. Order n. 2	L. 78.52
Increase as per the present agreement	" 11.67
c) Net Presence Indemnity	" 16.65
d) Family Allowance	" 11.50
e) Aliquot-net-53rd. week	" 1.66
	<u> </u>
Total	L. 120.--

The agreement concern the categories included in the existing labor contracts.

After ample and cordial discussion of the situation, the following agreement were reached:

The daily base pay for each employee, increased by Regional Order N. 2 of 11 December 1943, will be increased by the percentage noted below.

The new daily net wage, plus the "assegni familiari" established by law, plus the "indennita' di presenza" net of the R.M. tax and the 2% contribution for call to arms, plus the aliquot net of 53rd week, no one is to received higher wages then noted below.

For example, a N. 1 category employee:

	Gross	Deduction	Net
a) Daily Base Wage	52)		
b) Increase as per Reg. Order N. 2	34.32)	7.80	78.52
c) Presence Indemnity (Daily)	17	0.35	16.65
d) Family Allowance (Daily)	11.50		11.50
e) Aliquot daily 53rd week	1.72	0.06	1.66
		<u> </u>	<u> </u>
		Total net	108.33

It is figured as follows:

Increase of 30% for N. 1 category employees Percentage Increases and daily Maximum.

I. Category -

Chief mechanics and chief joiners - 30% with a maximum of L. 110.- + 10 = (one hundred twenty) daily;

Specialized workers - 35% with a maximum of L. 110 = (Lire - one hundred ten) daily;

II Category -

Foremen - 30% with a maximum of L. 100 + 10 (one hundred ten) daily;

Switchboard mechanic, joiner, "apparechiatore", riparatori e guardafili di zona", "guardafili" - 40% with a maximum of L. 90 (ninty) daily;

III. Category.

Joiners helpers, "apparechiatori", helpers, switchboard mechanics helper, - 35% with a maximum of L. 85 (eightyfive) daily;

Common workers and workuse workers - 30% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;

Standlaborers - 30% with a maximum of L. 65 (sixtiffive) daily;

Women switchboard operators and beginners 45% with a maximum of L. 60 (sixty) daily;

Cleanup women - 40% with a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Watchmen, doormen and porters - 30% with a maximum of L. 60 - (Sixty) daily;

N Night switchboard operators - 40% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;

Women trunk switchboard operators - 30% with a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

For the following categories not actually in service, there is established the following daily wage maximum net of the deductions as previously indicated, including the family allowance, presence indemnity - this net of the R.M. Sax the 2% call-to-arms contribution - and the net aliquot for the 53rd week;

Shop Foremen - a maximum of L. 105 = + 10 (Lire five hundred fifteen) daily;

Common shop workmen and handlaborers - a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

Shopwomen - a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Apprentices over 17 years of age (men) a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Apprentices over 17 years of age (women) a maximum of L. 35 (thirtyfive) daily;

Boys under 17 years of age - L. 30 (thirty) daily;

Girls " " " " " 25 (twentyfive) daily;

All the above maximum wages are figured for an eight hour day, not including lunch hour -

Night workers and porters and porters can work up to ten hours daily increasing proportionately the wage per hour on the bases of eight hours; without increasing overtime pay, still not including lunch down in this calculation.

As aforementioned, the wages as figured, are net of deductions and contributions that must be contributed by law be employees: Pensions Fund 4% "Cassa Mutua" 2%, Insurance, unemployment, tuberculosis, birth & marriage 1% R.M. Tax average 3%, call-to-arms contribution 2% on the sum not subject to R.M. Tax.

The deductions for the preceding period will be carried as an increase on the net wage as figured above, so that by taking away the deductions from the pay sheet, you again get the net daily wage.

513

From the daily wage there will also be deducted the aliquot for the 53rd week, which will be accumulated and paid at the end of the year as usual -
The Society also has in its charge the following contributions:
Pension Fund 6%, "Cassa Mutua" 2.25%; family allowance 20%; insurance, unemployment, tuberculosis birth and marriage 1%, call-to-arms contributions 1% "contributo cassa integrazione orario" 5%; injury insurance 1.15%; civil responsibility 0.30%; aliquot holiday 5%; aliquot company indemnity 3.35%.

Read, approved, -signed-

LA COMMISSIONE INTERNA AZIENDALE SPERAI

SOCIETA' ESERCIZI TELEFONICI

F.to

F.to

Ing. Carlo Baldarelli
Ruggiero Colombo
Cinque Giuseppe
Sampogna Giuseppe
Antonio Esposito

Ing. Ugo Pellegrini
Rag. Mario Jori

572

On the ninth of May, 1944 at the "Societa' Esercizi Telefonici in Naples" Via Francesco Crispi 125, a meeting was held between the Directors of the S.E.T. and the Commission representing the workers of the company, to bring about an equalization in wages as per the letter of 1 May 1944, Lab. 891.46143 from Headquarters of the Allied Control Commission Labor Sub-Commission signed by S.T.R. Bain Director of the Labor Sub-Commission.

Present for the Director of the S.E.T.: Ing. Pellegrini Ugo, Delegated Counsellor, assisted by Rag. Mario Fori.

Personnel Chief; for the Commission representing the workers of the S.E.T., Ing. Saldarelli Carlo, Colombo Ruggiero, Sampogna Giuseppe, Cinque Giuseppe, Esposito Antonio.

The verbal agreement reached, which will be retroactive to 1 March 1944, will be submitted to:

- a) A.M.G. Region III for preliminary revision and approval;
- b) A.C.C. Labor Sub-Commission for final approval.

On the net total as per a) and b), that is:

$$\frac{78.53 \times 30}{100} = 23.35$$

By adding this figure to the net base wage (a) and the increase as per Reg. Order N. 2 (b) to the net of the Presence Indemnity (c) the net of the family allowance (d) and to the net of the daily aliquot for 53rd week (e) the maximum of L. 120 would be surpassed - to the daily net wage established for N. 1 category, the increase will have to be reduced to L. 11.67, and in this way the new daily net wage will be reached: Example:

a) + B) net daily base wage plus increase	
as per Reg. Order n. 2	L. 78.52
Increase as per the present agreement	" 11.67
c) Net Presence Indemnity	" 16.65
d) Family Allowance	" 11.50
e) Aliquot-net-53rd. week	" 1.66
	<u>Total L. 120.--</u>

The agreement concern the categories included in the existing labor contracts.

After ample and cordial discussion of the situation, the following agreement were reached:

The daily base pay for each employee, increased by Regional Order N. 2 of 11 December 1943, will be increased by the percentage noted below.

The new daily net wage, plus the "assegni familiari" established by law, plus the "indennita' di presenza" net of the R.M. tax and the 2% contribution for call to arms, plus the aliquot net of 53rd week, no one is to received higher wages then noted below.

For example, a N. 1 category employee:

	Gross	Deduction	Net
a) Daily Base Wage	52)	7.80	78.52
b) Increase as per Reg. Order N. 2	34.32)		
c) Presence Indemnity (Daily)	17	0.35	16.65
d) Family Allowance (Daily)	11.50	-	11.50
e) Aliquot daily 53rd week	1.72	0.06	1.66
		<u>Total net</u>	<u>108.33</u>

It is figured as follows:

Increase of 30% for N. 1 category employees Percentage Increases and daily Maximum.

I. Category -
Chief mechanics and chief joiners - 30% with a maximum of L. 110.- + 10 = (one hundred twenty) daily;

Specialized workers - 35% with a maximum of L. 110 = (Lire - one hundred ten) daily;

II Category -
Foremen - 30% with a maximum of L. 100 + 10 (one hundred ten) daily;

Switchboard mechanic, joiner, "apparechiatore", riparatori e guardafili di zona", "guardafili" - 40% with a maximum of L. 90 (ninety) daily;

III. Category.
Joiners helpers, "apparechiatori", helpers, switchboard mechanics helper, -

35% with a maximum of L. 85 (eightyfive) daily;

Common workers and workhouse workers - 30% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;

Standlabowers - 30% with a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

Women switchboard operators and beginners 45% with a maximum of L. 60 (sixty) daily;

Cleanup women - 40% with a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Watchmen, doormen and porters - 30% with a maximum of L. 60 - (Sixty) daily;

N Night switchboard operators - 40% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;

Women trunk switchboard operators - 30% with a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

For the following categories not actually in service, there is established the following daily wage maximum net of the deductions as previously indicated, including the family allowance, presence indemnity - this net of the R.M. Sax the 2% call-to-arms contribution - and the net aliquot for the 53rd week;

Shop Foremen - a maximum of L. 105 = + 10 (Lire five hundred fifteen) daily;

Common shop workmen and handlaborers - a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

Shopwomen - a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Apprentices over 17 years of age (men) a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Apprentices over 17 years of age (women) a maximum of L. 35 (thirtyfive) daily;

Boys under 17 years of age - L. 30 (thirty) daily;

Girls " " " " " 25 (twentyfive) daily;

All the above maximum wages are figured for an eight hour day, not including lunch hour -

Night workers and porters and porters can work up to ten hours daily increasing proportionately the wage per hour on the bases of eight hours; without increasing overtime pay, still not including lunch down in this calculation.

As aforementioned, the wages as figured, are net of deductions and contributions that must be contributed by law be employees: Pensions Fund 1%, "Cassa Mutua" 2%, Insurance, unemployment, tuberculosis, birth & marriage 1%, R.M. Tax average 3%, call-to-arms contribution 2% on the sum not subject to R.M. Tax.

The deductions for the preceding period will be carried as an increase on the net wage as figured above, so that by taking away the deductions from the pay sheet, you again get the net daily wage.

From the daily wage there will also be deducted the aliquot for the 53rd week, which will be accumulated and paid at the end of the year as usual -
 The Society also has in its charge the following contributions:
 Pension Fund 6%, "Cassa Mutua" 2.25%; family allowance 20%; insurance, unemployment, tuberculosis birth and marriage 1%, call-to-arms contributions 1% "contributo cassa integrazione orario" 5%; injury insurance 1.15%; civil responsibility 0.30%; aliquot holiday 5%; aliquot company indemnity 3.35%.

Read, approved, -signed-

LA COMMISSIONE INTERNA AZIENDALE SIPRAI

SOCIETA' ESERCIZI TELEFONICI

F.to

F.to

Ing. Carlo Saldarelli
 Ruggiero Colombo
 Cinque Giuseppe
 Sampogna Giuseppe
 Antonio Esposito

Ing. Ugo Pellegrini
 Rag. Mario Jori

500

0473

On the ninth of May, 1944 at the "Societa' Esercizi Telefonici in Naples" Via Francesco Crispi 125, a meeting was held between the Directors of the S.E.T. and the Commission representing the workers of the company, to bring about an equalization in wages as per the letter of 4 May 1944, Lab. 891.46143 from Headquarters of the Allied Control Commission Labor Sub-Commission signed by J.T.R. Bain Director of the Labor Sub-Commission.

Present for the Director of the S.E.T.: Ing. Pallegriani Ugo, Delegated Counsellor, assisted by Ing. Mario Fori, personnel Chief; for the Commission representing the workers of the S.E.T., Ing. Saldarelli Carlo, Colombo Ruggiero, Samogna Giuseppe, Cinque Giuseppe, Esposito Antonio.

The verbal agreement reached, which will be retroactive to 1 March 1944, will be submitted to:

- a) A.M.G. Region III for preliminary revision and approval;
 - b) A.C.C. Labor Sub-Commission for final approval.
- On the net total as per a) and b), that is:

78.53
23.35
101.88

78.53
11.67
90.20

$$\frac{78.53 \times 30}{100} = 23.35$$

By adding this figure to the net base wage (a) and the increase as per Reg. Order N. 2 (b) to the net of the presence indemnity (c) the net of the family allowance (d) and to the net of the daily aliquot for 53rd week (e) the maximum of L. 120 would be surpassed - to the daily net wage established for N. 1 category, the increase will have to be reduced to L. 11.67, and in this way the new daily net wage will be reached: Example:

a) + b) net daily base wage plus increase as per Reg. Order n. 2	L. 78.52
Increase as per the present agreement	" 11.67 - ?
c) Net Presence Indemnity	" 16.65
d) Family Allowance	" 11.50
e) Aliquot-net-53rd. week	" 1.66
Total	L. 120.--

The agreement concern the categories included in the existing labor contracts.

After ample and cordial discussion of the situation, the following agreement were reached:

The daily base pay for each employee, increased by Regional Order N. 2 of 11 December 1943, will be increased by the percentage noted below.

The new daily net wage, plus the "assegni familiari" established by law, plus the "indennita' di presenza" net of the R.M. tax and the 2% contribution for call to arms, plus the aliquot net of 53rd week, no one is to receive higher wages than noted below.

For example, a N. 1 category employee:

	Gross	Deduction	Net
a) Daily Base Wage	→ 52)	7.80	78.52
b) Increase as per Reg. Order N. 2	34.32)		
c) Presence Indemnity (Daily)	17	0.35	16.65
d) Family Allowance (Daily)	11.50	-	11.50
e) Aliquot daily 53rd week	1.72	0.05	1.66
		Total net	108.33

0474

It is figured as follows:

Increase of 30% for N. 1 category employees Percentage Increases and daily Maximum.

I. Category -
Chief mechanics and chief joiners - 30% with a maximum of L. 110.- + 10 = (one hundred twenty) daily;
Specialized workers - 35% with a maximum of L. 110 = (Lire - one hundred ten) daily;

II Category -
Foreman - 30% with a maximum of L. 100 + 10 (one hundred ten) daily;
Switchboard mechanic, Joiner, "apparechiatore", riparatori e guardafili di zona", "guardafili" - 40% with a maximum of L. 90 (ninety) daily;

III. Category.
Joiners helpers, "apparechiatori", helpers, switchboard mechanics helper, - 35% with a maximum of L. 85 (eightyfive) daily;
Common workers and workhouse workers - 30% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;
Standlaborers - 30% with a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;
Women switchboard operators and beginners 45% with a maximum of L. 60 (sixty) daily;
Cleanup women - 40% with a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;
Watchmen, doormen and porters - 30% with a maximum of L. 60 - (Sixty) daily;
Night switchboard operators - 40% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;
Women trunk switchboard operators - 30% with a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

For the following categories not actually in service, there is established the following daily wage maximum net of the deductions as previously indicated, including the family allowance, presence indemnity - this net of the R.M. Sax the 2% call-to-arms contribution - and the net aliquot for the 53rd week;

Shop Foremen - a maximum of L. 105 = + 10 (Lire five hundred fifteen) daily;
Common shop workmen and handlaborers - a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;
Shopwomen - a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;
Apprentices over 17 years of age (men) a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;
Apprentices over 17 years of age (women) a maximum of L. 35 (thirtyfive) daily;
Boys under 17 years of age - L. 30 (thirty) daily;
Girls " " " " " " 25 (twentyfive) daily;

All the above maximum wages are figured for an eight hour day, not including lunch hour -

Night workers and porters and porters can work up to ten hours daily increasing proportionately the wage per hour on the bases of eight hours; without increasing overtime pay, still not including lunch down in this calculation.

As aforementioned, the wages as figured, are net of deductions and contributions that must be contributed by law be employees: Pensions Fund 4% "Cassa Mutua" 2%, Insurance, unemployment, tuberculosis, birth & marriage 1% R.M. Tax average 3%, call-to-arms contribution 2% on the sum not subject to R.M. Tax.

The deductions for the preceding period will be carried as an increase on the net wage as figured above, so that by taking away the deductions from the pay sheet, you again get the net daily wage.

0475

From the daily wage there will also be deducted the aliquot for the 53rd week, which will be accumulated and paid at the end of the year as usual -

The Society also has in its charge the following contributions:

Pensions Fund 6%, "Cassa Mutua" 2.25%; family allowance 20%; insurance, unemployment, tuberculosis birth and marriage 1%, call-to-arms contributions 1% "contributo cassa integrazione orario" 5%; injury insurance 1.15%; civil responsibility 0.30%; aliquot holiday 5%; aliquot company indemnity 3.35%.

Read, approved, -signed-

LA COMMISSIONE INTERNA AZIENDALE OPERAI

SOCIETA' ESERCIZI TELEFONICI

F.to

F.to

Ing. Carlo Saldarelli
 Ruggiero Colombo
 Cinque Giuseppe
 Sampogna Giuseppe
 Antonio Esposito

Ing. Ugo Pellegrini
 Rag. Mario Jori

566

44107

Copia FILE

9.5.44

L'anno millenovecentoquarantaquattro, addì nove maggio, nei locali della Società Esercizi Telefonici in Napoli - Via Francesco Crispi 125, si sono riunite la Direzione della Società Esercizi Telefonici e la Commissione Interna Aziendale Operai della Società Esercizi Telefonici, per concludere l'accordo in merito alla perequazione delle paghe in conformità del contenuto della lettera del 1° maggio 1944, Lab.891.46143 del Headquarters Allied Control Commission Labor Sub Commission a firma del Colonnello Jtr Bain Direttore della Sub Commissione del Lavoro, che s'intende come riportata.

Sono presenti : per la Direzione Generale della S.E.T. l'Ing. Pellegrini Ugo, Consigliere Delegato, assistito dal Rag. Mario Jori Capo del Personale; per la Commissione Interna degli operai della S.E.T., i signori Ing. Saldarelli Carlo, Colombo Ruggiero, Sampogna Giuseppe, Cinque Giuseppe, Esposito Antonio;

Si premette che gli accordi contenuti nel presente verbale, che avranno decorrenza dal 1° marzo 1944, sono subordinati :

- a) alla A.M.G. III^a Region per preliminare revisione ed approvazione,
- b) alla A.C.C. Labor Sub Commission per l'approvazione finale.

Gli accordi riguardano le categorie comprese nell'esistente contratto operai.

Dopo ampia e cordiale discussione e dopo accurato esame della situazione della categorie e di ogni singolo operaio, si sono raggiunti i seguenti accordi :

La paga giornaliera base in atto goduta da ciascun operaio, maggiorata dell'importo di cui all'Ordinanza Regionale n°2 dell'11 dicembre 1943, sarà aumentata delle percentuali appresso indicate per ciascuna categoria e sottocategoria -

La nuova paga giornaliera netta così concordata, più gli assegni familiari stabiliti per legge, più l'indennità di presenza al netto della R.M. o del 2% per con-

0477

tributo famiglie richiamati alle armi, più l'aliquota net-
ta della 53^a settimana, non potrà comunque superare la pa-
ga massima complessiva netta giornaliera fissata come ap-
presso per ciascuna categoria e sottocategoria.

Prendendo, ad esempio, un operaio di I^a catego-
ria che attualmente percepisca :

	<u>lordo</u>	<u>ritenute</u>	<u>netto</u>
a) paga base giornaliera	52	} 7.30	78.52
b) maggiorazione di cui all'Ord. Reg.n° 3-giornaliere	34.32		
c) indennità giornaliera di presenza	17	0.35	16.65
d) assegni familiari-giornalieri	11.50	—	11.50
e) aliquota giornaliera 53 ^a settimana	1.72	0.06	<u>1.66</u>
	Totale netto L.		108.33

si ha il seguente conteggio :

aumento 30% concordato per la I^a categoria sul netto delle
competenze di cui alle lettere a)eb), e cioè: $\frac{78.52 \times 30}{100} = 23.56$

Poi, sommando questa cifra al netto della paga
base (a) e dell'aumento di cui all'Ord.Reg.n° 2(b) al netto
dell'indennità giornaliera di presenza (c) al netto degli
assegni familiari (d) e al netto dell'aliquota giornaliera
53^a settimana (e) verrebbe ad essere superato il massimo
di £.120.= giornaliere nette stabilite per la I^a categoria,
l'aumento concordato dovrà essere ridotto a £.11.67, e così
si otterrà la nuova paga netta giornaliera concordata: e
cioè :

a) + b)	paga netta base maggiorata dell'aumento di cui all'Ord.Reg.n° 2	£. 78.52
	aumento di cui al presente accordo	" 11.67
c)	indennità di presenza netta	" 16.65
d)	assegni familiari	" 11.50
e)	aliquota netta 53 ^a settimana	" <u>1.66</u>
	Totale...£.	120.=

- 3 -

AUMENTI PERCENTUALI E MASSIMI GIORNALIERI -I^ categoria -

Capi meccanici di centrale e capi giuntisti - 30% con un massimo di £.110.= + 10.= (centoventi) giornaliero;

Operai specializzati - 35% con un massimo di £.110.= (lire centodieci) giornaliero;

II^ categoria

Capi-squadra - 30% con un massimo di £.100 + 10 (centodieci) giornaliero;

Meccanici di centrale, giuntisti, apparecchiatore, riparatori e guardafili di zona, guardafili - 40% con un massimo di £.100.= (cento) giornaliero;

Autisti - 30% con un massimo di £.90.= (novanta) giornaliero;

III^ categoria

Aiutanti giuntisti, aiutanti apparecchiatori, aiutanti meccanici di centrale - 35% con un massimo di £.85 (ottantacinque) giornaliero;

Operai comuni e operai di magazzino - 30% con un massimo di £.75.= (settantacinque) giornaliero;

Manovali - 30% con un massimo di £.65.= (sessantacinque) giornaliero;

Donne permutatoriste addette alla prova e permutatoriste - 45% con un massimo di £.60.= (sessanta) giornaliero;

Donne addette alla pulizia degli organi di centrale e alla pulizia dei locali - 40% con un massimo di £.45.= (quarantacinque) giornaliero;

Custodi, uscieri e fattorini - 30% con un massimo di £.60.= (sessanta) giornaliero;

Notturnisti di commutazione - 40% con un massimo di £. ~~80~~ 75.= (settantacinque) giornaliero;

Donne telefoniste - 30% con un massimo di £.65.= (sessantacinque) giornaliero;

- 4 -

Per le seguenti categorie attualmente non in servizio si sono stabilite le paghe giornaliere massime appresso indicate al netto delle ritenute di legge come sopra, compresi gli assegni familiari, l'indennità di presenza, - quest'ultima al netto della R.M. o del 2% per contributo richiamati alle armi - e l'aliquota netta della 53^a settimana:

Capo operaio di officina - con un massimo di £.105.-+10 (lire centocinquindici) giornaliere;

Operai di officina addetti al montaggio e smontaggio di centralini e riparazioni - con un massimo di £.90.- (novanta) giornaliere;

Operai comuni di officina e manovali - con un massimo di lire 65 (sessantacinque) giornaliere;

Donne di officina - con un massimo di £.45.- (quarantacinque) giornaliere;

Apprendisti di età superiore ai 17 anni (uomini) - con un massimo di £.45.- (quarantacinque) giornaliere;

Apprendisti di età superiore ai 17 anni (donne) con un massimo di £.35 (trentacinque) giornaliere;

Ragazzi sotto i 17 anni (uomini) con un massimo di £.30 (trenta) giornaliere;

Ragazzi sotto i 17 anni (donne) con un massimo di £.25.- (venticinque) giornaliere;

Tutte le paghe massime nette come sopra concordate sono fissate per otto ore giornaliere di lavoro, non comprendenti gli intervalli per i pasti -

Per i notturnisti e per i fattorini si conviene che possono eseguire fino a dieci ore giornaliere aumentando proporzionalmente la paga per le ore in più oltre le otto e fino alle dieci, senza maggiorazione di straordinario, sempre non comprendenti gli intervalli per i pasti -

Per i custodi si conviene che possono eseguire fino a dodici ore giornaliere, aumentando proporzionalmente la paga per le ore in più oltre le otto e fino alle dodici senza maggiorazione di straordinario, sempre non comprendenti gli intervalli per i pasti -

- 5 -

Come sopra è detto, le paghe concordate sono al netto delle ritenute e contributi di legge a carico del personale operaio, e cioè :

Fondo pensione 4%: Cassa Mutua 2%, Assicurazione, disoccupazione, tubercolosi, natalità e nuzialità 1%; R.M. media 3%, contributo famiglie richiamati alle armi 2% sulle somme non soggette a R.M. -

Le ritenute di cui al precedente periodo saranno portate in aumento delle paghe nette come sopra concordate, di modo che togliendo nella fatturazione dei fogli paga le ritenute stesse torni la paga netta giornaliera come sopra concordata -

Dalla paga giornaliera concordata sarà tolta anche la aliquota della 53^a settimana che sarà accantonata e pagata a fine d'anno come di consueto -

La Società ha anche a suo carico i seguenti contributi :

Fondo pensione 6%; Cassa Mutua 2.25%; assegni familiari 20%; assicurazione, disoccupazione, tubercolosi, natalità e nuzialità 1%, contributi a favore richiamati alle armi 1%; contributo cassa integrazione orario 5%; assicurazione infortuni 1.15%; responsabilità civile 0.30%; aliquota ferie 5%; aliquota indennità anzianità 3.35% -

Letto, approvato, sottoscritto -561

LA COMMISSIONE INTERNA AZIENDALE
OPERAI

F.to :

Ing. Carlo Saldarelli
Ruggiero Colombo
Cinque Giuseppe
Sampogna Giuseppe
Antonio Esposito

SOCIETA' ESERCIZI TELEFONICI

F.to :

Ing. Ugo Pellegrini
Rag. Mario Jori

TRANSLATION Pfc. PIRANI

On the ninth of May, 1944 at the "Societa' Esercizi Telefonici in Naples" Via Francesco Crispi 125, a meeting was held between the Directors of the S.E.T. and the Commission representing the workers of the company, to bring about an equalization in wages as per the letter of 1 May 1944, Lab. 891.46143 from Headquarters of the Allied Control Commission Labor Sub-Commission signed by J.T.R. Bain Director of the Labor Sub-Commission.

Present for the Director of the S.E.T.: Ing; Pellegrini Ugo, Delegated Counsellor, assisted by Rag. Mario Fori. Personnel Chief; for the Commission representing the workers of the S.E.T., Ing. Saldarelli Carlo, Colombo Ruggiero, Sampogna Giuseppe, Ginque Giuseppe, Esposito Antonio.

The verbal agreement reached, which will be retroactive to 1 March 1944, will be submitted to:

- a) A.M.G. Region III for preliminary revision and approval;
 - b) A.C.C. Labor Sub-Commission for final approval.
- On the net total as per a) and b), that is:

$$\frac{78.53 \times 30}{100} = 23.55$$

By adding this figure to the net base wage (a) and the increase as per Reg. Order No. 2 (b) to the net of the Presence Indemnity (c) the net of the family allowance (d) and to the net of the daily aliquot for 53rd week (e) the maximum of L. 120 would be surpassed - to the daily net wage established for No. 1 category, the increase will have to be reduced to L. 11.67, and in this way the new daily net wage will be reached: Example:

a) + b) net daily base wage plus increase	L. 78.52
as per Reg. Order n. 2	" 11.67
2 Increase as per the present agreement	" 16.65
c) Net Presence Indemnity	" 11.50
d) Family Allowance-	" 1.66
e) Aliquot-net-53rd. week	
	Total L. 120.--

The agreement concern the categories in-cluded in the existing labor contracts.

After ample and cordial discussion of the situation, the following agreement were reached:

The daily base pay for each employee, increased by Regional Order No. 2 of 11 December 1943, will be increased by the percentage noted below.-

The new daily net wage, plus the "assegni familiari" established by law, plus the "indennita' di presenza" net of the R.M. tax and the 2% contribution for call to arms, plus the aliquot net of 53rd week, no one is to receive higher wages than noted below.

For example, a No. 1 category employee:

	Gross	Deductions	Net
a) Daily Base Wage	52)	7.80	78.52
b) Increase as per Reg. Order No. 2	34.32)		
c) Presence Indemnity (Daily)	17	0.35	16.65
d) Family Allowance (Daily)	11.50	-	11.50
e) Aliquot daily 53rd week	1.72	0.06	1/66
		Total net	108.33

It is figured as follows:

Increase of 30% for N. 1 category employees Percentage Increases and daily Maximums.

I. Category -

Chief mechanics and chief joiners - 30% with a maximum of L. 110. = + 10 = (one hundred twenty) daily;

Specialized workers - 35% with a maximum of L. 110 = (Lire - one hundred ten) daily;

II. Category -

Foremen - 30% with a maximum of L. 100 + 10 (one hundred ten) daily;

Switchboard mechanic, joiner, "apparechiatore", "riparatori e guardafili di zona", "guardafili" - 40% with a maximum of L. 100 (one hundred) daily;

Drivers - 30% with a maximum of L. 90 (ninty) daily;

III. Category -

Joiners helpers, "apparechiatori", helpers, switchboard mechanics helper, - 35% with a maximum of L. 85 (eightyfive) daily;

Common workers and warehouse workers - 30% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;

Standlaborers - 30% with a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

Women switchboard operators and beginners 45% with a maximum of L. 60 (sixty) daily;

Cleanup women - 40% with a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Watchmen, doormen and porters - 30% with a maximum of L. 60 - (Sixty) daily;

Night switchboard operators - 40% with a maximum of L. 75 (seventyfive) daily;

Women truth switchboard operators - 30% with a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

For the following categories not actually in service, there is established the following daily wage maximum net of the deductions as previously indicated, including the family allowance, presence indemnity - this net of the R.M. Sax the 2% call-to-arms contribution - and the net aliquot for the 53rd week:

Shop Foremen - a maximum of L. 105 = + 10 (Lire five hundred fifteen) daily;

Common shop workmen and handlaborers - a maximum of L. 65 (sixtyfive) daily;

Shopwomen - a maximum of L. 45 (fortyfive); daily;

Apprentices over 17 years of age (men) a maximum of L. 45 (fortyfive) daily;

Apprentices over 17 years of age (women) a maximum of L. 35 (thirtyfive) daily;

Boys under 17 years of age - L. 30 (thirty) daily;

Girls " " " " " " 25 (twentyfive) daily;

All the above maximum wages are figured for an eight hour day, not including lunch hour -

Night workers and porters can work up to ten hours daily increasing proportionately the wage per hour on the bases of eight hours; without increasing overtime pay, still not including lunch down in this calculation -

Watchmen can work up to ten hours daily, increasing proportionately the wage per hour on the basis of eight hours, without increasing overtime pay, still not including lunch hour in this calculation -

As aforementioned, the wages as figured, are net of deductions and contributions that must be contributed by law by employees: Pensions Fund 4% "Cassa Mutue" 2%, Insurance, unemployment, tuberculosis, birth & marriage 1% R.M. Tax average 3%, call-to-arms contribution 2% on the sum not subject to R.M. Tax.

The deductions for the preceding period will be carried as an increase on

the net wage as figured above, so that by taking away the deductions from the pay sheet, you again get the net daily wage.

From the daily wage there will also be deducted the aliquot for the 53rd week, which will be accumulated and paid at the end of the year as usual -

The Society also has in its charge the following contributions:

Pension Fund 6%, "Cassa Mutua" 2.25%; family allowance 20%; insurance, unemployment, tuberculosis ~~1%~~ birth and marriage 1%, call-to-arms contributions 1% "contributo cassa integrazione orario" 5%; injury insurance 1.15%; civil responsibility 0.30%; aliquot holiday ~~5%~~; aliquot company indemnity 3.35%

Read, approved, - signed -

LA COMMISSIONE INTERNA AZIENDALE OPERAI

SOCIETA' ESERCIZI TELEFONICI

F. to:

F. to:

Ing. Carlo Saldarelli
Ruggiero Colombo
Cinque Giuseppe
Sampogna Giuseppe
Antonio Esposito

Ing. Ugo Pellegrini
Rag. Mario Jori

558

0434

Mr. Minimo Napoli July 8, 1944

(1)

A. Col. H. L. Reynolds
Signal Officer
P. O. S. Naples

A. M. G.
III Region
Labor Office
Naples

A. C. C.
Labor Division
Naples

Regional Office of Work
Naples. 557

Society of Telephonic Company

Enclosed herewith we are sending you a sample of the agreement reached with the Internal Commission of workers

(2)

in substitution of the agreement of May 9, 1944 which had been already sent to you.

This agreement has been reached after cordial discussion in equalizing the salaries of the above to those of the Southern Electrical Company P. M. E. already approved by the Regional Labor Office and by the A. C. C. Labor Division.

These two agreements don't specify how long they will last, nor the clause on the application of other contractual increases of a general character.

Since it is a question of general character we shall appreciate some suggestions from the competent Offices.

Telephonic Company
Director General.

0486

Declassified E.O. 12356 Section 3.3/NND No. 785021

Capit. Toplis

S. E. T.
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI
NAPOLI

**CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO
NAZIONALE ed AZIENDALE**

PER GLI IMPIEGATI DELLA
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI



n°105.....

ARTI GRAFICHE "LA NUOVISSIMA"
PORTAMEDINA 44 - NAPOLI - TELEF. 22852

555

0487

Eng. Pierantoni.

S. E. T.
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI
NAPOLI

**CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO
NAZIONALE ed AZIENDALE**

PER GLI IMPIEGATI DELLA
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI



n° 105

ARTI GRAFICHE "LA NUOVISSIMA",
PORTAMEDINA 44 - NAPOLI - TEL. 22932

554

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI DELLE SOCIETÀ CONCESSIONARIE TELEFONICHE DI ZONA

(Pubblicato per estratto nella Gazzetta Ufficiale del 12-4-1939-XVII n. 88 parte sec. e per intero nel fascicolo n. 207 del 15-4-1939-XVII all. 6. 1568 del Bollettino Ufficiale delle Corporazioni).

L'anno 1937-XVI, il giorno 30 dicembre, in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal suo Presidente Gr. Uff. Dott. Piero Pirelli, assistito dal Direttore Gr. Uff. Avv. Salvatore Pugliese, e con l'intervento dei Signori Comm. Ing. Pio Venturini, Comm. Ing. Antonio Salce, Cav. Uff. Ing. Giulio Curà, Gr. Uff. Dott. Giulio Del Pino e Gr. Uff. Ing. Ugo Pellegrini, Consiglieri e Delegati di zona della Federazione stessa; e la Federazione Nazionale Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal Commissario ministeriale Dott. Nicolò Finocchiaro, assistito dall'Avv. Girolamo Bellaroto della Federazione stessa, e con l'intervento dei Segretari dei Sindacati Interprovinciali degli Addetti alle Comunicazioni Telefoniche di Venezia, Bologna e Firenze, Signori Fausto Kustermann, Adriano Algeri, Cav. Gino Barucci e dei Fiduciari di Zona di Torino e Napoli Signori Vittorio Cifarelli e Cav. Claudio Vallauri, si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per le Società Telefoniche Concessionarie di Zona, dette nel testo «la Società», e per il personale impiegatizio ad esse addetto.

Assunzione

Art. 1. — L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato :

- 1) la data di assunzione ;
- 2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 3 e la rispettiva qualifica ;
- 3) il trattamento economico iniziale ;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

553

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare :

- 1) la carta d'identità ;
- 2) il libretto di lavoro ;
- 3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Contratto a termine

Art. 2. — L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine ; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunta del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'art. 24, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

Tale disposizione non si applica ai contratti a termine attualmente in corso, per il periodo fino alla loro scadenza.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

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

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

Categorie e stipendi

Art. 3. — I contratti integrativi del presente contratto determineranno i minimi di stipendio mensili in relazione alle qualifiche riferite alle seguenti categorie stabilite a tutti gli effetti del contratto stesso :

- I. Impiegati di concetto con funzioni direttive tecnici, amministrativi
- II. Impiegati di concetto tecnici, amministrativi
- III. Impiegati di ordine tecnici, amministrativi

I minimi di stipendio per gli impiegati della 2ª e della 3ª categoria saranno distinti per gli impiegati di età inferiore ai 18 anni, per quelli dai 18 ai 21 e per quelli dai 21 in poi.

All'impiegato remunerato in tutto o in parte a provvigione o interessenza o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato nei contratti integrativi.

La Società, all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo o all'atto del passaggio di categoria, comunicherà con lettera ai singoli impiegati la categoria cui vengono assegnati.

Periodo di prova

Art. 4. — L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della Iª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per

gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Per l'impiegato in prova, limitatamente alla 1ª e alla 2ª categoria, la retribuzione potrà essere inferiore a quella minima nella misura che verrà determinata nei contratti integrativi. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Mutamento di mansioni

Art. 5. — L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non importi alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore per tutta la durata della destinazione.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, etc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

**Passaggio dalla qualifica di operaio
a quella di impiegato**

Art. 6. — In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a :

- 1) due anni, se la sua anzianità di operaio sia di almeno dieci anni e non superiore a venti ;
- 2) tre anni, se la sua anzianità di operaio sia superiore a venti anni.

Benemerienze nazionali

Art. 7. — Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura :

- 1) mutilati di guerra o per la Causa Fascista : un anno ;
- 2) ex combattenti della Grande Guerra che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi presso reparti mobilitati in zona di operazioni ed ex combattenti in A. O. I. che abbiano prestato servizio in zona di operazioni per almeno tre mesi anteriormente al 5 maggio 1936 : sei mesi ;
- 3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra : sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.
La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata per gli ex combattenti dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare e per i mutilati per la Causa Fascista da documentazione rilasciata dal Direttorio del P. N. F. nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Il diritto alle predette anzianità deve essere denunciato all'azienda — a pena di decadenza — dall'impiegato di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta dell'azienda, e dall'impiegato

gato in servizio entro tre mesi da quanto l'azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Per quanto riguarda le benemerienze fasciste valgono le disposizioni di cui al contratto collettivo interfederale 25 gennaio 1935-XIII pubblicato nel Supplemento del *Bollettino Ufficiale* del Ministero delle Corporazioni, fasc. 114 del 1° maggio 1935-XIII, all. n. 671.

**Orario di lavoro, lavoro straordinario,
notturno e festivo**

Art. 8. — La durata normale del lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 ore settimanali. Però gli impiegati i quali prestino servizio in connessione di lavoro con le maestranze ne seguono l'orario.

Per il personale con mansioni discontinue l'orario massimo normale di servizio è di 10 ore giornaliere; tale orario potrà eventualmente essere stabilito fino a 12 ore per particolari mansioni in quanto espressamente determinate nei contratti integrativi.

Nessun impiegato potrà rifiutarsi entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvi giustificati motivi di impedimento.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato per iscritto.

In mancanza di tale autorizzazione, all'impiegato non è consentito di anticipare o prolungare il proprio orario di lavoro o di trattenersi comunque nei locali di lavoro in ore diverse da quelle comprese nell'orario medesimo.

Il lavoro straordinario diurno è compensato con l'aumento del 25% sulla retribuzione oraria.

Il lavoro festivo è compensato con l'aumento del 45% sulla retribuzione oraria.

Il lavoro notturno è compensato con la percentuale di maggiorazione del 45% sulla retribuzione oraria.

Il lavoro straordinario degli impiegati per il servizio di costruzione, manutenzione e riparazione, connesso col servizio telefonico, è compensato con la maggiorazione del 25% sulla retribuzione oraria se diurno e del 45% se notturno o festivo.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile fissa per 180. Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della qualifica.

I contratti integrativi preciseranno quale periodo di 9 ore consecutive dovrà essere considerato notturno, comprendendolo fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno e festivo non sono corrisposte per il lavoro compreso in turni regolari periodici, salvo che nei contratti integrativi non venga diversamente disposto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è pure dovuta a quegli impiegati che siano adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica, nei casi in cui è consentito dalla legge e godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Giorni festivi e riposo settimanale

Art. 9. — Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello delle maestranze, vale il calendario dei giorni festivi adottato per le maestranze stesse.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto, — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Ferie

Art. 10. — L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a :

10 giorni, in caso di anzianità di servizio fino a due anni ;

Trasferte

Art. 14. — All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi normalmente nei contratti integrativi o, in difetto, d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Trasferimenti

Art. 15. — L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti famigliari (mobilia, bagagli etc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre la diaria per giorni sette all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico e per giorni quindici — oltre un giorno per ogni figlio a carico — all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato alla Società precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Alloggio

Art. 16. — Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Indennità di zona malarica

Art. 17. — I contratti integrativi potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Tutela della maternità

Art. 18. — Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve, in tale evenienza conservare il posto alla impiegata per un periodo di sei mesi, corrispondendole l'intera retribuzione durante i primi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisca per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Ove durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 19 del presente contratto quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio, per il periodo suddetto.

Trattamento di malattia

Art. 19. — L'assenza per malattia dovrà esser comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, l'azienda conserverà all'impiegato non in prova il posto per un periodo di 4 mesi e mezzo se esso abbia una anzianità di servizio non superiore a cinque anni, e per un periodo di 8 mesi se abbia una anzianità di oltre cinque anni, senza interruzione dell'anzianità, corrispondendogli nel primo caso la intera retribuzione per il primo mese e mezzo e la metà di essa per i successivi tre mesi; nel secondo caso la intera retribuzione per i primi due mesi e la metà di essa per gli altri sei mesi.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 24. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nell'apposito contratto collettivo interconfederale 1° luglio 1936-XIV, relativo alla istituzione delle Casse Mutue Malattia per gli impiegati dell'industria, pubblicato nel Boll. Uff. del Ministero delle Corporazioni del 15 ottobre 1937, fasc. 163.

Servizio militare

Art. 20. — La chiamata alle armi per assolvere agli obblighi di leva risolve di diritto il contratto, salvo patto in contrario più favorevole all'impiegato; l'azienda, nel caso di risoluzione del rapporto, corrisponderà all'impiegato non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento ai sensi dell'art. 24, con un minimo pari ad un mese di retribuzione.

L'azienda esaminerà con particolare considerazione le domande di assunzione, presentate entro due mesi dal ritorno, degli impiegati che hanno terminato il servizio di leva.

Il richiamo alle armi o nella M. V. S. N. non risolve il rapporto di lavoro dell'impiegato non in prova; l'azienda conserverà il posto all'impiegato stesso e, ove non si tratti di richiamo a termine dell'ultimo comma del presente articolo, gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari alla sua retribuzione. Il tempo passato sotto le armi o nella M. V. S. N. verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come passato in servizio.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di giorni trenta all'azienda, per riprendere servizio: non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Il trattamento in caso di richiamo alle armi o di arruolamento volontario nelle Forze Armate o nella M. V. S. N. dovuto per esigenze militari di carattere eccezionale è regolato dal R. D. L. 15 giugno 1936, n. 1374 e dalle relative norme di attuazione.

Doveri dell'impiegato

Art. 21. — L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società ; non trarre profitto, con danno della Società, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi aziendali ; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825 ;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Si precisa che è inibito al personale, anche fuori delle ore di servizio, di assumere cariche, di esercitare direttamente o per interposta persona lavori, commerci o imprese che siano in conflitto anche indiretto od in concorrenza con la Società. La comprovata inosservanza della presente norma dà luogo al licenziamento senza preavviso e senza indennità, ai sensi degli art. 8 e 9 del R. D. Legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge con legge 18 marzo 1926, n. 562 sul contratto d'impiego privato.

Provvedimenti disciplinari

Art. 22. — Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con :

- a) rimprovero verbale ;
- b) rimprovero scritto ;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio ;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni ;
- e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

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

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto

le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Art. 23. — Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può esser risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue :

A) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio :

- 1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di I^a categoria ;
- 2) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di II^a categoria ;
- 3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di III^a categoria ;

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10 :

- 1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di I^a categoria ;
- 2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di II^a categoria ;
- 3) giorni 30 di preavviso per gli impiegati di III^a categoria.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio :

- 1) mesi 4 per gli impiegati di I^a categoria ;
- 2) mesi 2 per gli impiegati di II^a categoria ;
- 3) giorni 45 per gli impiegati di III^a categoria.

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

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

La Società ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

546

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

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

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

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

L'impiegato già in servizio al 1° gennaio 1938 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base al preesistente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati delle Società Telefoniche Concessionarie di Zona, pubblicato per estratto nella *Gazz. Uff.* del 20 aprile 1933-XI, n. 93 p. s. e per intero nel Supplemento del *Bollettino Ufficiale* del Ministero delle Corporazioni, fasc. 87, del 21 aprile 1933-XI, all. n. 413 — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data.

Indennità di licenziamento

Art. 24. — In caso di licenziamento da parte della Società, non ai sensi dell'art. 22, comma primo, lettera e), l'indennità verrà liquidata nella misura dei 21/30 (ventuno trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

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

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

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

È in facoltà della Società, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento, quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dalla Società: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 25 del presente contratto.

Previdenza

Art. 25. — Al trattamento di previdenza del personale provvede il regolamento approvato con R. D. 24 luglio 1931-IX, n. 1098, ai sensi dell'art. 206 del Codice postale e delle telecomunicazioni approvato con R. D. 27 febbraio 1936-XIV, n. 645. Non è soggetto al trattamento di previdenza il personale di età inferiore ai 21 anni se maschile o ai 18 anni se femminile. L'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte indipendentemente da quanto spetterà al lavoratore per il trattamento di previdenza di cui sopra.

Il contributo dovuto dall'impiegato verrà trattenuto dalla Società all'atto della corresponsione della retribuzione e versato insieme a quello a suo carico secondo le norme del citato Regolamento di previdenza.

Indennità in caso di morte

Art. 26. — In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge ed ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenzia-

519

mento e di preavviso) a termini degli articoli 23 e 24, fatta deduzione di quanto essi percepiscano per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista all'art. 25 del presente contratto.

In caso di mancanza di coniuge o di congiunti viventi a carico entro il 4° grado, la Società verserà una somma corrispondente al trattamento predetto, ai figli ed al coniuge dell'impiegato non viventi a carico di questi.

La Società potrà richiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà a norma di legge.

Dimissioni

Art. 27. — All'impiegato dimissionario che abbia compiuto il 60° anno di età ed abbia un'anzianità di servizio di almeno trenta anni presso la stessa azienda verrà corrisposto un premio in misura equivalente alla indennità che in caso di licenziamento avrebbe percepito ai sensi dell'art. 24.

All'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio, sarà concesso un compenso equivalente alla indennità che in caso di licenziamento avrebbe percepito ai sensi dell'art. 24.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Cessione o trasformazione d'azienda

Art. 28. — La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolve di per sé il contratto di impiego, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Certificato di lavoro

Art. 29. — Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935-XIII, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 7 e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 30. — Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Sostituzione degli usi

Art. 31. — Il presente contratto, salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'articolo 23, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Norme speciali

Art. 32. — Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal

544

presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura della Società, a ciascun impiegato.

Disposizioni generali

Art. 33. — Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Inoltre le parti si richiamano espressamente a tutte le disposizioni di legge che riguardano il pubblico servizio di telefonia.

Contratti aziendali integrativi

Art. 34. — I contratti aziendali integrativi saranno stipulati entro sei mesi dalla data di pubblicazione del presente contratto.

Decorrenza e durata del contratto

Art. 35. — Il presente contratto decorrerà dal 1° gennaio 1938-XVI ed avrà durata fino al 30 giugno 1942; in caso di mancata disdetta un anno prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di due anni in due anni.

Per la Federazione Nazionale Fascista degli esercenti imprese di comunicazioni elettriche: PIETRO PIRELLI. — Per la Federazione Nazionale Fascista degli addetti alle comunicazioni elettriche: NICOLÒ FINOCCHIARO.

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO DELLA SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI

(Pubblicato per estratto nella Gazzetta Ufficiale del 15-2-1940-XVIII n. 38 parte sec. e per intero nel fascicolo n. 220 del 15-2-1940-XVIII all. n. 1812 del Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni).

L'anno 1939 - XVII il giorno 18 ottobre, in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche, rappresentata, per delega del suo Presidente, dal Gr. Uff. Ugo Pellegrini, Delegato della Federazione per l'Italia Meridionale, assistito dall'Avv. Salvatore Pugliese, Direttore della Federazione stessa; con l'intervento della Confederazione Fascista degli Industriali, rappresentata dal Vice Presidente Consigliere Nazionale Dott. Piero Pirelli e dal Dott. Silvio Marchesoni; e la Federazione Nazionale Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal suo Commissario Consigliere Nazionale Rag. Giorgio Suriani, assistito dall'Avv. Girolamo Bellaroto, dal Dott. Aristide Bonajuto e dal Cav. Claudio Vallauri; con l'intervento della Confederazione Fascista dei Lavoratori dell'Industria, rappresentata dal Presidente Consigliere Nazionale Pietro Capoferri, e dall'Avv. Ignazio Poerio, si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro aziendale, integrativo di quello nazionale stipulato in Roma il 30 dicembre 1937 - XVI e pubblicato per estratto nella *Gazzetta Ufficiale* del Regno del 12 aprile 1939-XVII n. 88 e per intero nel *Bollettino Ufficiale* del Ministero delle Corporazioni del 15 aprile stesso anno, Fascicolo 201, allegato n. 1568, da valere per la Società SET Concessionaria dei Servizi Telefonici della quinta zona ed il personale impiegatizio da essa dipendente.

Qualifiche e minimi di stipendio

Art. 1. — In relazione all'art. 3 del contratto collettivo nazionale riguardante la suddivisione in tre categorie degli impiegati dipendenti dalla Società « SET » si stabiliscono le seguenti qualifiche con i relativi minimi di stipendio al lordo delle trattenute di legge e di contratto.

542

	1. ^a rete oltre 10000 abbonati	2. ^a rete da 3000 a 10000 abbonati	3. ^a rete da 500 a 3000 abbonati	4. ^a rete meno di 500 abbonati
<i>1.^a categoria A</i>				
1) Capi Ufficio della Direzione Gen. con funzioni di dirigenza tecnica ed amministrativa	1700	—	—	—
2) Reggenti di distretto	1700	1640	1570	—
4) Ispettori Centrali della Dir. Gen. con funzioni di dirigenza tecnica ed amministrativa	1700	—	—	—
<i>1.^a categoria B</i>				
1) Capi reparto aventi funzioni tecniche od amministrative autonome presso la Dir. Gen.	1450	—	—	—
2) Reggenti di agenzia in reti con oltre 10.000 abbonati	1450	—	—	—
<i>2.^a categoria</i>				
1) Reggenti di agenzia anche se in sede di distretto in reti da 500 a 10.000 abbonati e Reggenti di agenzie in capoluogo di provincia con qualsiasi numero di abbonati	—	1150	1050	1000
2) impiegati tecnici od amministrativi aventi funzioni di collaborazione in prima	1150	1050	925	850
3) Cassieri della Direzione Gen. e in reti con oltre 3000 abbonati	1125	1050	—	—
4) Disegnatori progettisti e disegnatori incaricati di rilievi	1125	1050	925	850
5) Impiegati magazzinieri consegnatori di magazzino con incarico della contabilità del magazzino in agenzie con oltre 3000 abbonati e Bari	1125	1050	925	—
6) Capo tecnico soprintendente al Gruppo Centrali Policentriche di Napoli e Capi tecnici soprintendenti alle Centrali Automatiche in reti con oltre 2.000 abbonati	1150	1050	925	—
7) Personale femminile	875	800	725	—

0538

	1 ^a rete oltre 10000 abbonati	2 ^a rete da 3000 a 10000 abbonati	3 ^a rete da 500 a 3000 abbonati	4 ^a rete meno di 500 abbonati
<i>3^a categoria</i>				
1) Capi turno dirigenti delle Centrali interurbane e dei Servizi Speciali di Napoli e Palermo	925	875	—	—
2) Reggenti di agenzia non in capoluogo di provincia in reti con meno di 500 abbonati	—	—	—	785
3) Impiegati tecnici ed amministrativi con funzioni prevalentemente esecutive. Archivisti. - Stenodattilografi. - Produttori I. I. S.	780 720	700 700	670 670	670 670
4) Produttori impianti principali	—	—	—	—
5) Disegnatori copisti. - Dattilografi. - Copisti. - Protocolлисти. - Coloro che esplicano mansioni similari. - Addetti alle macchine contabili ed ai controlli dei servizi inerenti	630 785	590 —	580 —	570 —
6) Capi commessi Dircez. Gen.	890	850	—	—
Personale femminile della sottocategoria 1 ^a .	—	—	—	550
Personale femminile della sottocategoria 2 ^a .	625	540	520	500
Personale femminile della sottocategoria 3 ^a .	—	—	—	—
Personale femminile delle altre sottocategorie	470	460	430	400
<i>Personale di 2^a categoria</i>				
Dai 18 ai 21 anni: uomini	750	670	600	550
Donne { tecniche	680	620	560	500
{ amministrative	590	530	470	410
Di età inferiore ai 18 anni: uomini	480	430	350	325
Donne (tecniche ed ammin.ve)	420	380	320	300
<i>Personale di 3^a categoria</i>				
Dai 18 ai 21 anni: uomini	435	400	360	320
Donne { tecniche	415	380	320	300
{ amministrative	385	350	290	250
Di età inferiore ai 18 anni: uomini	320	300	275	250
Donne (tecniche ed ammin.ve)	300	275	250	200

511

Le parti si danno atto che nello stabilire i minimi di stipendio di cui al presente articolo non hanno inteso portare modificazioni alle condizioni individuali di retribuzione di maggior favore vigenti presso la Società.

Ore notturne

Art. 2. — Con riferimento all'art. 8 del contratto nazionale, saranno considerate notturne le ore comprese fra le ore 22 e le 7 del mattino.

Lavoro festivo

Art. 3. — Il personale il cui turno di servizio cade nei giorni festivi godrà di una giornata di riposo entro la settimana in corso o successiva a quella in cui cade il giorno festivo.

Richiamo in servizio durante le ferie

Art. 4. — L'impiegato che durante le ferie fosse richiamato in servizio per urgenti esigenze, ha diritto al rimborso di tutte le spese incontrate per il ritorno in sede e fruirà dei rimanenti giorni di ferie appena cessate le esigenze di cui sopra ed in ogni modo entro l'anno.

Retribuzione

Art. 5. — Con riferimento all'art. 12 del contratto nazionale all'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro, ove venga richiesta una cauzione od analoga garanzia finanziaria, verrà corrisposta una indennità pari al 7% del minimo di stipendio della qualifica cui è assegnato.

Trasferte

Art. 6. — Con riferimento alla prima parte dell'art. 14 del Contratto Nazionale, nel caso che la Società invii fuori della normale residenza i propri impiegati, corrisponderà oltre la spesa di viaggio in 2^a classe per gli impiegati della I e II categoria e di 3^a classe per gli impiegati della III categoria, eccettuato il personale femminile di detta categoria che viaggia in 2^a classe, le spese vive incontrate per vitto ed alloggio come segue:

0510

I Categoria:	per un pasto	L. 20
	per due pasti	" 35
	pernottamento	" 20
II Categoria:	per un pasto	L. 15
	per due pasti	" 30
	pernottamento	" 15
III Categoria:	per un pasto	L. 13
	per due pasti	" 25
	pernottamento	" 12

Qualora la missione si prolunghi oltre 15 giorni nella stessa località e ciò sia stato comunicato al personale preventivamente entro i primi dieci giorni dall'inizio della missione, saranno corrisposti dal 16° al 30° giorno, i 3/5 delle indennità di trasferta suddetta. Dal 31° giorno in poi l'indennità di trasferta sarà ridotta alla metà.

Le predette trasferte ridotte saranno maggiorate del 10% per le missioni in città aventi più di 200 mila abitanti.

Trasferimenti

Art. 7. — L'impiegato che venga trasferito e poi licenziato entro sei mesi, non per motivi disciplinari, oltre alla indennità di licenziamento prevista dal contratto nazionale, ha diritto al rimborso delle spese sostenute e dimostrate (previi accordi con la Società) per il trasporto delle suppellettili e della famiglia a suo completo carico fino alla precedente residenza ovvero al luogo di assunzione, a sua scelta, nel caso che egli effettivamente vi si trasferisca entro due mesi dal licenziamento avvenuto.

Nei casi di trasferimenti disposti dalla Società per ragioni di servizio in reti di categorie inferiori, il personale trasferito manterrà lo stipendio precedentemente goduto.

Indennità speciali

Art. 8. — All'impiegato autorizzato ad usare per ragioni di servizio mezzi di trasporto propri, la Società corrisponderà le seguenti indennità:

per motociclette L. 70 mensili	} più una indennità ragguagliata al prezzo della benzina in rapporto al consumo della macchina
per motoleggere » 50 »	
per biciclette L. 25 mensili.	

Alloggio

Art. 9. — Qualora l'alloggio sia accordato in corrispettivo di speciali prestazioni, la concessione sarà regolata da condizioni concordate a parte con la Società.

Tale concessione (salvo disdetta di due mesi) decade di diritto quando coloro che ne fruiscono cessano di appartenere alla Società.

Indennità di zona malarica

Art. 10. — In relazione all'art. 17 del contratto nazionale, la indennità di zona malarica è fissata in L. 2 giornaliera.

Dimissioni

Art. 11. — I termini di preavviso di cui all'art. 23 del contratto nazionale sono ridotti a metà, in caso di dimissioni dell'impiegato.

Visita medica

Art. 12. — La Società può nell'interesse del servizio sottoporre l'impiegato, così prima dell'assunzione o durante il periodo di prova, come in qualunque momento durante il servizio, alla visita di un medico di sua fiducia.

Consegna del contratto

Art. 13. — A ciascuno impiegato saranno consegnate dalla Società ad ogni effetto e gratuitamente una copia del contratto nazionale e di quello aziendale.

Decorrenza e durata del contratto

Art. 14. — Il presente contratto ha decorrenza dalla data di stipulazione ed avrà la stessa durata del contratto nazionale sopra indicato a cui si riferisce.

Per la Federazione Naz. Fasc. degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche: U. PELLEGRINI. — Per la Federazione Naz. Fasc. degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche: G. SURIANI. — Per la Confederazione Fasc. degli Industriali: P. PIRELLI, S. MARCHESONI. — Per la Confederazione Fasc. dei Lavoratori dell'Industria: P. CAPOFERRI, I. POERIO.

N. 105

...l... sottoscritt... dichiara di aver preso conoscenza dei Contratti Collettivi di Lavoro Nazionale ed Aziendale per gli impiegati della Società Esercizi Telefonici (S. E. T.), pubblicati rispettivamente per estratto nella Gazzetta Ufficiale del 12-4-1939 - XVII n. 88 parte 2^a e nella Gazzetta Ufficiale del 15-2-1940 - XVIII n. 38 parte 2^a e di averne ritirata una copia numerata con lo stesso numero riportato nella presente ricevuta.

Dichiara altresì di accettare in ogni loro parte le norme contenute nei contratti stessi.

Data 194.....

Firma

539

*Classifica 11000
in classe 11000*

46143

S. E. T.
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI
NAPOLI

**CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO
NAZIONALE ed AZIENDALE**

PER IL PERSONALE DI COMMUTAZIONE
e GLI OPERAI DELLA
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI



n.° 1091

ARTI GRAFICHE "LA NUOVISSIMA"
PORTAMEDINA, 44 - NAPOLI - TELEF. 2283

599

0514

S. E. T.
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI
NAPOLI

**CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO
NAZIONALE ed AZIENDALE**

PER IL PERSONALE DI COMMUTAZIONE
e GLI OPERAI DELLA
SOCIETÀ ESERCIZI TELEFONICI



n. 1091

ARTI GRAFICHE "LA NUOVISSIMA",
PORTAMEDINA, 44 - NAPOLI - TELEF. 22892

537

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER
IL PERSONALE DI COMMUTAZIONE E GLI OPERAI DELLE
SOCIETÀ TELEFONICHE CONCESSIONARIE DI ZONA**

(Pubblicato per estratto nella Gazzetta Ufficiale del 30 luglio 1940-XVIII parte seconda e per intero nel fascicolo 254 del 26 luglio 1940-XVIII allegato n. 2121 del Bollettino Ufficiale delle Corporazioni).

L'anno 1940-XVIII, il giorno 25 aprile, in Roma, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Esercenti Imprese di Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal suo Presidente Cons. Naz. Dott. Piero Pirelli, assistito dal Direttore Avv. Salvatore Pugliese e dal Dott. Renato Armani della Federazione stessa, con l'intervento del Dott. Ing. Pio Venturini, del Dott. Ing. Giovanni Gatti, del Dott. Ing. Giulio Curà, del Dott. Giulio Del Pino, del Gr. Uff. Ugo Pellegrini, Consiglieri e Delegati di zona della Federazione stessa,

e la Federazione Nazionale Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal suo Commissario Rag. Fabrizio Ciolfi, assistito dall'Avv. Girolamo Bellaroto della Federazione stessa, con l'intervento degli esperti di categorie Bongo Enrico e Galletti Gino per la Società Stipel, Sartori Ezio per la Società Telve, Teoni Minucci Tommaso per la Società Timo, Barucci Gino, Solero Giuseppe e Spallarossa Giovanni per la Società Teti, Vallauri Claudio per la Società Set,

si è stipulato il presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per le Società Telefoniche Concessionarie di Zona e per il personale di commutazione e gli operai ad esse addetto.

PARTE GENERALE

Premesse

Art. 1. — Il presente Contratto Collettivo di lavoro disciplina i rapporti tra le Società Telefoniche Concessionarie di Zona, dette nel testo «La Società» da una parte, e il personale di commutazione e quello operaio dall'altra.

Il presente contratto non si applica al personale di commutazione supplente, cioè al personale destinato a sostituire quello assunto in base al presente contratto in caso di assenze, od a sopperire occasionalmente a necessità di natura temporanea o determinate da circostanze di carattere eccezionale, e quello adibito per completamento costante di turni e supplenze per assenze in genere.

Il presente contratto non si applica altresì al personale operaio straordinario, intendendosi per tale quello assunto occasionalmente per sopperire a necessità di natura temporanea determinate da lavori o contingenze di carattere eccezionale, o per servizi o lavori straordinari di costruzione, ampliamento di impianti, centrali, edifici, linee, cavi ecc.

I minimi di retribuzione e le condizioni speciali per il personale di commutazione ed operaio di cui sopra, non regolato dal presente contratto, saranno separatamente fissati nei singoli contratti aziendali integrativi.

Art. 2. — Il personale è tenuto alla osservanza delle norme contenute nel presente contratto di lavoro e di quelle altre che potranno essere emanate localmente dalla Società, sempre che non siano in contrasto col contratto stesso e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni dei datori di lavoro.

A ciascun dipendente sarà consegnato un esemplare del presente contratto perchè ne prenda visione e si attenga alle disposizioni in esso contenute.

Ai singoli interessati sarà inoltre data comunicazione per iscritto di tutti i provvedimenti che personalmente li riguardano entro 30 giorni dalla pubblicazione degli accordi economici integrativi.

Assunzione

Art. 3. — Il personale è assunto dalla Società in conformità delle norme di legge sulla disciplina nazionale della domanda e della offerta di lavoro, salvo le eccezioni di legge e di regolamento.

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale saranno specificati :

1. — La data di assunzione ;
2. — La qualifica contrattuale corrispondente alle mansioni a cui il lavoratore dovrà attendere ;
3. — Il trattamento economico iniziale ;
4. — La durata dell'eventuale periodo di prova ;
5. — Tutte le altre condizioni che la Società riterrà utile portare a conoscenza del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare :

1. — La carta di identità ;
2. — Il libretto di lavoro ;
3. — Certificato di cittadinanza italiana ;
4. — Certificato di buona condotta ;
5. — Certificato penale di data non anteriore a tre mesi ;
6. — Certificato degli studi compiuti ;
7. — Libretto di assicurazione obbligatoria e certificati di servizio relativi a posti eventualmente occupati in precedenza (sempre che ne sia in possesso) ;
8. — Certificato di leva ;
9. — Stato di famiglia.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della Società.

La Società potrà, anche dopo l'assunzione, sottoporre il personale a visita medica da parte del suo medico di fiducia, per accertarne la sana costituzione fisica.

Periodo di prova

Art. 4. — L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi — Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento da ciascuna delle due parti, senza preavviso nè indennità e con il solo pagamento della retribuzione corrispondente al periodo di lavoro effettivamente prestato, la quale non potrà essere inferiore al minimo contrattuale fissato per la qualifica assegnata al lavoratore.

Trascorso il periodo di prova senza che da una delle parti

rapporto di lavoro sia stato risolto, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione.

Apprendistato

Art. 5. — L'apprendistato potrà compiersi sia mediante speciali corsi teorico-pratici istituito dalla Società con le modalità ed i criteri ritenuti più rispondenti alle necessità del servizio, sia mediante la diretta assegnazione dell'apprendista ai servizi e lavori della Società.

L'apprendistato avrà in ogni caso la durata massima di un anno per il personale di commutazione e di due anni per gli operai, quando l'apprendista sia di età inferiore ai 18 anni, e di sei mesi e di un anno rispettivamente, dai 18 ai 20 anni.

Trascorso tale periodo il personale apprendista commutatorista passerà nella categoria dei commutatoristi supplenti e il personale apprendista operaio passerà nella categoria degli operai.

Nei contratti integrativi aziendali saranno fissati i minimi di paga per le categorie di cui sopra rispetto all'età.

Gli apprendisti in servizio all'entrata in vigore del presente contratto, qualora abbiano superato il termine massimo di durata di cui al presente articolo, passeranno senz'altro a far parte del personale in regolamento o supplente della Società, con la qualifica propria derivante dalle mansioni alle quali sono assegnati.

Gli apprendisti che non abbiano superato il suddetto termine massimo continueranno ad essere considerati come tali fino al compimento del termine stesso, ferma restando la retribuzione in atto, e, alla scadenza di esso, avranno diritto allo stesso trattamento di cui al comma precedente.

Sia nell'uno che nell'altro caso il periodo di apprendistato sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità.

Benemerienze Nazionali

Art. 6. — Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura :

- 1) - Mutilati di guerra o per la Causa Fascista : un anno;
- 2) - Ex combattenti della Grande Guerra che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi presso reparti mobilitati in zona di operazioni, ex combattenti in A. O. I. che abbiano prestato servizio in zona di operazioni per almeno tre mesi anteriormente al 5 maggio 1936 ed ex combattenti nell'O. M. S. che abbiano un minimo di permanenza in Spagna di quattro mesi presso reparti mobilitati : sei mesi ;

3) - Decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra: sei mesi.
Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata per gli ex combattenti dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare e per i mutilati per la Causa Fascista la documentazione rilasciata dal Direttorio del P. N. F., nonché integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Il diritto alle predette anzianità deve essere denunciato alla Società — a pena di decadenza — dal lavoratore di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta della Società, e dal lavoratore in servizio entro tre mesi da quando la Società gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Per quanto riguarda le benemerienze fasciste valgono le disposizioni di cui al contratto collettivo interfederale 25 gennaio 1935-XIII pubblicato nel Supplemento del Bollettino Ufficiale del Ministero delle Corporazioni, fasc. 114 del 1° maggio 1935-XIII, all. n. 671 e cioè :

Ai lavoratori iscritti al P. N. F. senza interruzione di data, anteriormente al 28 ottobre 1922 sarà corrisposto un assegno pari al 0,20% della retribuzione per ciascun mese di iscrizioni ai Fasci di Combattimento prima della data suddetta.

Ai lavoratori iscritti al P. N. F. che abbiano partecipato alla Marcia su Roma sarà corrisposto, inoltre un assegno pari all'1,20% della retribuzione.

Gli assegni di cui sopra sono cumulabili e dovranno essere tenuti distinti dalla retribuzione — Di essi sarà tenuto conto, tuttavia, agli effetti della retribuzione utile per il calcolo delle ferie e delle indennità di licenziamento.

53A - 7

Doveri del personale

Art. 7. — Il lavoratore è tenuto a mantenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'andempimento delle mansioni affidategli ed in particolare dovrà :

a) rispettare la dipendenza gerarchica, tanto nei rapporti diretti al servizio, quanto in qualsiasi altra circostanza che vi abbia relazione anche indiretta; astenersi dal fare pubblicamente apprezzamenti, anche generici, sull'andamento del servizio, sul modo di funzionamento di esso, sulle persone dei superiori ;

Osservare la massima cortesia verso il pubblico; mantenere rapporti di subordinazione e di deferenza verso i superiori, anche non diretti, di urbanità verso i colleghi e dipendenti ;

b) eseguire con maggiore diligenza e delicatezza il compito affidatogli, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle istruzioni ricevute; tenere una condotta irreprensibile sotto ogni rapporto e mantenere un contegno corretto e dignitoso nei riguardi del pubblico, dei colleghi e dei dipendenti.

Il personale risponde delle perdite e dei danni a lui imputabili per colpa o negligenza arrecati alle macchine, agli attrezzi ed utensili messi a sua disposizione, mediante trattenute sulla paga da effettuarsi in rate mensili di ammontare non superiore al 10% della retribuzione, previa contestazione degli addebiti all'interessato da parte della Società non appena essa ne sia venuta a conoscenza.

Il personale non può :

a) assumere cariche, esercitare direttamente o per interposta persona lavori, commerci ed imprese, anche fuori delle ore di servizio, quando ciò sia in conflitto anche indiretto ed in concorrenza con la Società; la comprovata inosservanza della presente norma dà luogo senz'altro al licenziamento senza preavviso e senza indennità;

b) procedere a qualsiasi forma di colletta, sottoscrizione, vendita di biglietti e di oggetti ;

c) fumare nei locali della Società ed introdurre cibi se non nei locali all'uopo destinati ;

d) attendere ad altro lavoro, valersi dei telefoni, mezzi di comunicazione e quanto altro della Società per ragioni che non siano di servizio e senza esplicita autorizzazione dei Superiori.

Il personale non potrà introdurre nei locali della Società persone estranee — In caso di licenziamento o sospensione dal servizio non potrà entrare nei locali della Società.

Provvedimenti disciplinari

Art. 8. — Le mancanze del personale potranno essere punite, a seconda della loro gravità; con:

- 1) il rimprovero verbale o scritto;
- 2) la censura;
- 3) la multa non superiore all'importo di mezza giornata di paga;
- 4) la sospensione dal lavoro e dalla paga;
- 5) il trasferimento per punizione;
- 6) il licenziamento senza preavviso nè indennità.

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto da qualsiasi superiore per mancanze lievi.

La censura e la multa potranno essere inflitte per mancanze di carattere disciplinare che non rivestono particolare gravità, o per inosservanza dei doveri e dei divieti di minore entità indicati dal presente contratto.

L'importo delle multe sarà versato alla Cassa Mutua Malattia cui il personale è iscritto.

La sospensione dal lavoro e dalla paga fino ad un massimo di giorni tre, potrà essere inflitta nei casi di recidiva verificatasi entro l'anno per mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione della multa, o tenuto conto delle circostanze che li caratterizzano, nei casi di inosservanza dei doveri e dei divieti di maggiore entità indicati dal presente contratto.

Il trasferimento per punizione potrà essere inflitto quando la mancanza commessa rende incompatibile l'ulteriore permanenza del lavoratore presso la Sede in cui si trova.

Il licenziamento in tronco, senza preavviso nè indennità, potrà essere inflitto per mancanza gravemente perturbativa della disciplina o del regolare andamento dei servizi, o tale, comunque, da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Le mancanze dovranno essere immediatamente contestate dal

lavoratore in modo che a questi, prima della applicazione del provvedimento disciplinare, sia data la possibilità di discolarsi.

Nei casi di sospensione dal lavoro e dalla paga la Società procurerà di ripartire la relativa ritenuta in quote mensili a secondo dell'ammontare di esso.

Il provvedimento disciplinare, che dovrà essere comunicato per iscritto, non potrà applicarsi trascorsi 15 giorni dalla contestazione.

Orario di lavoro

Art. 9. — L'orario di lavoro dovrà essere scrupolosamente ed intensamente osservato, le ingiustificate trasgressioni saranno passibili di punizioni a norma del presente contratto.

All'ora stabilita per l'inizio del lavoro o del servizio il lavoratore deve trovarsi sul posto di lavoro precedentemente comunicato, deve effettivamente iniziare il lavoro e non abbandonarlo fino al momento fissato per la cessazione.

L'orario di lavoro, sempre nei limiti della sua durata di cui agli articoli 32, 37, è fissato dalla Società e, tenuto conto delle disposizioni di legge e delle esigenze del servizio, potrà essere continuativo oppure interrotto.

Nel caso in cui sia continuativo, il personale ha diritto ad un riposo intermedio non retribuito di durata non inferiore a mezz'ora.

Nel caso in cui sia interrotto, la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non dovrà essere inferiore a tre ore per gli operai e a due ore per il personale di commutazione, e la durata dell'intervallo tra i periodi stessi non dovrà essere inferiore a un'ora e superiore a quattro ore.

Nel caso di lavoro a turni i singoli componenti del personale addetto al turno cessante non potranno abbandonare il loro posto di lavoro e le loro mansioni se non quando siano stati sostituiti dalle corrispondenti unità del personale addetto al turno subentrante, salvo quanto è previsto dal successivo art. 10 in materia di lavoro straordinario.

Lavoro straordinario

Art. 10. — Il personale non può rifiutarsi di compiere entro i limiti consentiti dalla legge lavoro o servizio straordinario oltre l'orario normale, tutte le volte che sia richiesto, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario dovrà essere richiesto per iscritto, e copia di tale richiesta dovrà essere rilasciata al lavoratore o ai lavoratori cui esso si riferisce.

Qualsiasi reclamo per eventuali errori od omissioni nel computo del lavoro straordinario deve essere fatto noto per iscritto dal lavoratore interessato.

Il lavoro straordinario verrà retribuito con le seguenti percentuali in più sulla paga oraria normale :

Lavoro straordinario diurno	25 %
» » festivo	} 30 %
» » notturno	

Le percentuali suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorba la minore.

Per ore notturne s'intendono quelle comprese dalle ore 22 alle ore 6.

Al personale adibito in regolari turni periodici di lavoro, sia di notte che nelle giornate di domenica, non è dovuto per tale titolo alcun compenso straordinario, salve le eventuali clausole diverse dei patti integrativi aziendali.

Passaggio di mansioni

Art. 11. — Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione

percepita e quella minima della predetta categoria superiore per tutta la durata della destinazione.

Trascorso, per gli operai, un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle Armi, etc. nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Lo stesso trattamento di cui al comma precedente sarà usato nei riguardi del personale di commutazione nei casi in cui espliciti mansioni inerenti alla qualifica superiore, trascorso un periodo di quattro mesi.

Promozioni

Art. 12. — La Società alla fine di ciascun anno effettuerà le promozioni alle qualifiche o alle categorie superiori, secondo le necessità dei servizi, tenendo conto dei meriti, delle attitudini e della anzianità del lavoratore.

Giorni festivi

Art. 13. — Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili.

Per il trattamento economico da farsi nelle ricorrenze del Natale di Roma (21 aprile), della Fondazione dell'Impero (9 maggio) della Marcia su Roma (28 ottobre) e dell'Anniversario della Vittoria (4 novembre) valgono le disposizioni della legge 11 aprile 1938-XVII N. 331 e dei contratti interconfederali stipulati in materia.

Riposo settimanale

Art. 14. — A norma della legge 22 febbraio 1934-XII N. 370 al personale è dovuta ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive.

Detto riposo potrà, ai sensi dell'art. 5 della legge e della tabella III, approvata con Decreto Ministeriale 22 giugno 1935-XIII N. 161,

cadere in giorno diverso dalla domenica ed essere attuato mediante turni per il personale addetto alle trasmissioni telefoniche.

Gli accordi integrativi aziendali determineranno quale personale non debba essere considerato come tale.

Il personale il cui turno di servizio cade nei giorni festivi, godrà di una giornata di riposo entro la settimana in corso o successiva a quella del giorno festivo.

Le domeniche comprese in regolari turni di lavoro non sono considerati giorni festivi.

In caso di modificazione dei turni di riposo il dipendente sarà preavvisato entro il giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto in difetto, — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo, — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Ferie

Art. 15. — Il lavoratore che abbia raggiunto una anzianità di un anno ha diritto ogni anno ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza della retribuzione, la cui durata è fissata agli art. 33 e 38.

Il periodo feriale ricadrà preferibilmente nei mesi da maggio a ottobre — La Società, tuttavia, nel fissare l'epoca di esso nei confronti di ciascun lavoratore terrà in considerazione, nei limiti del possibile e sempre che ciò non intralci il regolare andamento del servizio, i desideri espressi dai singoli.

La tabella dei turni delle ferie sarà resa nota annualmente al personale non oltre il mese di maggio.

Il periodo feriale non è frazionabile, tranne che in casi eccezionali e per inderogabili necessità di servizio. Il lavoratore che durante il periodo feriale fosse richiamato in servizio, ha diritto al rimborso di tutte le spese incontrate per il ritorno in sede ed al godimento del rimanente periodo feriale appena siano cessati i motivi che determinarono il richiamo.

Nel periodo feriale sono comprese le domeniche ed i giorni festivi intermedi: esso però non potrà avere inizio in giorno festivo, né in giorno di riposo settimanale.

Non è ammessa rinunzia espressa o tacita al godimento delle ferie.

531
13

Nei casi di licenziamento, di dimissioni, di richiamo o di chiamata alle Armi, al lavoratore che abbia maturato il diritto all'intero periodo feriale spettano le ferie fissate per la sua categoria; ove invece tale diritto non sia maturato le ferie saranno commisurate alla anzianità raggiunta frazionata in dodicesimi. — Al godimento del periodo feriale potrà tuttavia essere sostituita, nei casi di cui sopra, il pagamento della retribuzione corrispondente alle giornate di ferie alle quali il lavoratore ha diritto, conteggiate in base alla retribuzione dovuta all'atto del godimento delle ferie stesse.

Il periodo feriale non può essere compreso nel preavviso.

Licenze straordinarie

Art. 16. — Su richiesta dell'interessato potranno, in casi speciali, essere concesse delle licenze, senza corresponsione della retribuzione, non computabili nel periodo feriale.

Per speciali necessità familiari, o per motivi di salute (in quest'ultimo caso oltre i termini di cui all'art. 18 del presente contratto) potranno essere accordati, su domanda dell'interessato, dei periodi di licenza straordinaria non superiori a tre mesi, senza corresponsione di paga.

Le licenze straordinarie per gravi lutti domestici (genitori, coniuge e figli) della durata non superiore a giorni 3 saranno concesse con corresponsione della retribuzione.

Il lavoratore che al termine della licenza straordinaria non prenda servizio senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Assenze

Art. 17. — Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne immediato avviso e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno dall'inizio di questa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Le assenze non giustificate o non autorizzate potranno dar luogo a provvedimenti disciplinari.

In caso di assenza dovute a malattia, la Società ha il diritto di far visitare a domicilio il lavoratore da un medico di sua fiducia.

Il lavoratore che si rifiuti di sottostare a tale visita sarà dichiarato dimissionario.

Malattie - Infortuni e igiene del lavoro

Art. 18. — Nei casi di infortunio o di malattia che impediscano di prestare servizio la Società conserverà il posto al lavoratore per tutta la durata dell'impedimento e fino a un termine massimo di 120 giorni.

Qualora l'impedimento si protraesse oltre il termine di cui sopra e la Società decidesse il licenziamento del lavoratore, spetterà a questi il trattamento previsto in materia dal presente contratto.

Il periodo di malattia o di infortunio non interrompe l'anzianità.

Nei casi di infortunio sul lavoro, anche leggero, il lavoratore colpito dovrà immediatamente avvertire o fare avvertire il proprio superiore.

Saranno inoltre osservate le norme di legge sull'igiene del lavoro.

Assicurazione, Previdenza e Mutualità

Art. 19. — Gli obblighi della Società, per quanto riguarda l'assicurazione del personale, sono quelli stessi previsti dalle vigenti disposizioni di legge per il personale cui esse si riferiscono.

Al trattamento di previdenza del personale provvede il regolamento approvato con il R. D. 24 luglio 1931 per l'esecuzione del disposto degli art. 7 e 8 della legge 30 settembre 1920 N. 1405.

Per l'eventuale onere del pagamento delle quote di previdenza per il personale richiamato alle Armi o arruolatosi volontariamente per esigenze militari di carattere eccezionale, le parti si rimettono alle decisioni ed eventuali accordi che fossero presi dalle superiori gerarchie.

Il personale è iscritto alla competente Cassa Mutua di Malattia a norma del relativo regolamento.

Tutela della maternità

Art. 20. — Nei casi di gravidanza e puerperio si applicheranno le vigenti norme di legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Retribuzione

Art. 21. — A tutto il personale sarà corrisposta una determinata paga oraria o giornaliera secondo le categorie cui appartiene e la qua-

520
5

lifica attribuita — La corresponsione della paga potrà essere fatta a settimana, a quindicina od a mese.

Alla determinazione dei minimi di paga come sopra sarà provveduto nei singoli contratti integrativi aziendali.

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato con le modalità che saranno stabilite dai singoli contratti integrativi aziendali, mediante distinte o buste paga, da rimanere in possesso del lavoratore, con la chiara indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative ritenute.

La Società ha la facoltà di costituire presso di essa, mediante trattenute non superiori ad una giornata di paga per quindicina, un deposito pari ad una massimo di 6 giornate di paga, a garanzia degli obblighi del personale a norma del presente contratto.

Le eventuali contestazioni sull'ammontare della retribuzione dovranno essere fatte al momento del pagamento della retribuzione stessa.

In caso di contestazioni sull'ammontare della retribuzione o dei singoli elementi costitutivi di essa fissi od eventuali, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Alla fine dell'anno e normalmente alla vigilia di Natale la Società corrisponderà al personale la 53^a settimana.

Per il personale assunto nel corso dell'anno tale retribuzione speciale sarà pari a tanti sestimi del suo ammontare, quanti sono i bimestri interi di anzianità raggiunta.

Fino alla entrata in vigore del presente contratto nazionale, gli scatti biennali, continueranno a decorrere con le modalità e nella misura del contratto precedente.

Gli scatti biennali che matureranno dopo l'entrata in vigore del presente contratto, e fino a due scatti, saranno corrisposti nella misura del tre per cento sulle paghe in atto al momento della maturazione dello scatto.

Per la corresponsione degli assegni familiari al lavoratore capo famiglia le parti si richiamano alle disposizioni di legge vigenti in materia, nonché agli accordi interconfederali per l'estensione degli assegni familiari alla moglie ed ai genitori a carico.

Premi di nuzialità

Art. 22. — I lavoratori che sposano beneficeranno dello speciale premio matrimoniale a norma di legge.

Divisa

Art. 23. — Il personale ha l'obbligo di indossare la divisa o la tenuta prescritta dalla Società.

La Società è tenuta a fornire gli indumenti secondo le modalità che saranno stabilite nei singoli contratti aziendali.

La Società terrà in dotazione alcuni impermeabili e stivaloni per il personale addetto ai lavori esterni e comandato a lavorare sotto la pioggia.

Indennità e facilitazioni speciali

Art. 24. — I contratti aziendali integrativi potranno stabilire una indennità per i lavoratori che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche al lavoratore che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Il lavoratore che usufruisce di alloggio in locali di pertinenza della Società è tenuto a corrispondere a questa un equo canone in base ai prezzi correnti degli affitti.

La suddetta concessione decade di diritto (salvo disdetta di un mese) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Trasferte

Art. 25. — La Società può inviare il personale fuori della sede o della zona abituale di lavoro per ragioni di lavoro corrispondendo, oltre le spese incontrate per il viaggio, una indennità di trasferta nella misura e con le modalità da stabilirsi nei contratti aziendali integrativi.

La zona di lavoro verrà parimenti delimitata nei contratti aziendali integrativi.

Trasferimenti

Art. 26. — La Società può traslocare il lavoratore in altra località ove la Società abbia od istituisca uffici o servizi — Nel trasloco disposto per ragioni di servizio le spese sostenute e dimostrate dal dipendente per il trasporto del mobilio, per il viaggio di lui e delle persone di famiglia conviventi a suo carico, sono rimborsate dalla Società, con la quale però il dipendente deve prendere preventivi accordi.

Nel trasloco concesso su richiesta del dipendente questi non ha diritto ad alcun rimborso di spesa.

Nel trasloco disposto per punizione il dipendente ha diritto al rimborso di metà delle spese di trasloco.

Qualora il dipendente non accetti, o non effettui nel termine prescritto, il trasloco per ragioni di servizio, la Società potrà procedere al licenziamento ed in tal caso spetterà al dipendente oltre al preavviso l'indennità di licenziamento.

Qualora il dipendente traslocato per punizione non accetti il trasloco è considerato dimissionario.

Nei contratti aziendali integrativi saranno determinati i giorni di congedo retribuiti ed i giorni per i quali sarà provveduto al rimborso delle spese vive di vitto e alloggio sostenute dai lavoratori nella nuova residenza e le altre condizioni accessorie al trasloco.

Chiamata e richiamo alle armi

Art. 27. — La chiamata alle armi per obbligo di leva risolve il rapporto di lavoro.

Al lavoratore chiamato alle armi per obblighi di leva sarà corrisposto un compenso eguale alla indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento.

Cessato il servizio militare il lavoratore avrà, compatibilmente con le esigenze della Società, la preferenza nelle eventuali assunzioni e sarà esonerato dal periodo di prova se già lo aveva compiuto.

Nel caso di richiamo alle Armi, nelle forze armate o nella M. V. S. N. per esigenze militari di carattere normale, il lavoratore

non in prova ha diritto alla conservazione del posto per tutto il tempo del richiamo senza interruzioni di anzianità.

Per il richiamo alle Armi e per l'arruolamento volontario nelle Forze Armate, o nella M. V. S. N. per esigenze militari di carattere eccezionale valgono le norme fissate dai vigenti accordi interconfederali.

In caso di richiamo alle Armi, saranno tenuti in considerazione le condizioni delle famiglie dei richiamati per eventuali sussidi da parte della Società.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 28. — All'infuori del caso di licenziamento in tronco ai sensi dell'art. 8 del presente contratto, il rapporto di lavoro tra la Società e il proprio personale non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso o senza indennità.

I termini di preavviso in caso di dimissioni e di licenziamento sono quelli fissati dagli art. 34 e 39 del presente contratto.

Il licenziamento e le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto.

La Società ha la facoltà di sostituire tutto o parte del preavviso con il pagamento della retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non dato — Ove il lavoratore non adempia da parte sua all'obbligo del preavviso la Società ha la facoltà di trattare, su quanto da essa dovutogli, un importo pari alla metà della retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non dato.

Oltre al preavviso o alla indennità sostitutiva di esso è dovuta al lavoratore, in caso di licenziamento, non causato per mancanza disciplinare, una indennità la cui misura è fissata dagli art. 34 e 39 del presente contratto.

Agli effetti della liquidazione della suddetta indennità le frazioni d'anno si computano in dodicesimi.

L'indennità di licenziamento e le eventuali indennità sostitutive del preavviso saranno corrisposte indipendentemente da quanto spetterà al lavoratore per il trattamento di previdenza di cui all'art. 19.

In caso di dimissioni, al lavoratore spetta il trattamento previsto dal regolamento di previdenza di cui all'art. 19.

Qualora però il lavoratore abbia raggiunto nella stessa Società 20 anni di anzianità ed abbia superato 60 anni di età se uomo, e 50 se donna, o abbia maturato il diritto a pensione, gli sarà corrisposta, in caso di dimissioni, la stessa indennità di cui al presente articolo.

Tale indennità sarà anche corrisposta alla donna che si dimette per contrarre matrimonio o in caso di maternità.

In caso di morte del lavoratore le indennità di licenziamento spetteranno al coniuge e ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a carico — In mancanza di essi, le indennità di licenziamento spetteranno ai figli ed al coniuge del lavoratore non viventi a carico di questi — In caso di mancanza di tutti i chiamati come sopra, la Società verserà una somma corrispondente al trattamento predetto alla Cassa Mutua alla quale era iscritto il lavoratore.

La Società potrà richiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà a norma di legge.

Nei casi di licenziamento per riduzione di personale, a parità di merito costituirà tra l'altro titolo preferenziale per il mantenimento al lavoro la condizione di capo famiglia.

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla Legge 10 gennaio 1935-XIII N. 112 sul libretto di lavoro, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento e per dimissioni la Società è tenuta a rilasciare al lavoratore, non ostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo e della natura delle mansioni disimpegnate.

Nel certificato sarà anche specificato se il lavoratore abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità di cui all'art. 6 e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

La Società è tenuta inoltre a rilasciare al lavoratore un prospetto dal quale risulti la liquidazione delle somme spettanti con l'indicazione dei vari elementi che la compongono.

Trasformazione e cessazione della Società

Art. 29. — Il trapasso di azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di cessazione o di liquidazione della Società, qualunque ne sia la causa, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto dal presente contratto per la risoluzione del rapporto di lavoro dovuta al licenziamento non causato da mancanza disciplinare.

Reclami e controversie

Art. 30. — Tutti i reclami di puro carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari della Società e saranno risolti con trattative dirette fra gli operai interessati ed i loro superiori.

Qualora, nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, questa dovrà prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali, per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

A tale fine l'associazione che riceverà la denuncia della controversia, a termini dell'art. 5 del R. D. L. 21 maggio 1934 N. 1073, dovrà farne immediata comunicazione all'altra Associazione contraente.

Nel caso che in tale sede, non si raggiunga l'accordo entro 15 giorni dalla data di spedizione della denuncia, l'interessato avrà la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

PARTE SPECIALE

I. - Personale di commutazione Qualifiche

Art. 31. — Il personale di commutazione sarà ripartito, in sede di patti integrativi aziendali, in categorie e qualifiche in relazione all'importanza delle reti telefoniche e alle mansioni esplicate.

Durata del lavoro

Art. 32. — La durata normale di lavoro sarà di 42 ore settimanali, ripartite normalmente in 7 ore giornaliere.

La minore durata dell'orario di lavoro normale a carattere continuativo dovrà essere concordata fra le organizzazioni sindacali.

521

Ferie

Art. 33. — La durata del periodo annuale di riposo feriale di cui all'art. 15 è fissato come segue :

Giorni 15 per una anzianità fino a 10 anni.
» 20 » » da 11 a 25 anni.
» 30 » » superiore a 25 anni.

Preavviso e indennità di licenziamento

Art. 34. — I termini di preavviso di cui all'art. 28 sono fissati come segue:

a) in caso di dimissioni : giorni 6.
b) in caso di licenziamento : giorni 15.

L'indennità di licenziamento di cui al detto articolo è fissata nella misura di giorni 10 per ogni anno di anzianità.

II. - Operai - Qualifiche

Art. 35. — Il personale operaio è ripartito nelle seguenti categorie:

1° - operai specializzati ;
2° - operai qualificati ;
3° - operai comuni.

I contratti integrativi aziendali specificheranno, per ciascuna categoria, le qualifiche corrispondenti.

Personale straordinario

Art. 36. — Il personale straordinario di cui all'art. 1° adibito a servizi o lavori ivi indicati per un tempo superiore a quattro mesi, conseguirà il diritto alla applicazione del presente contratto agli effetti delle ferie e del preavviso.

Durata del lavoro

Art. 37. — La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali normalmente ripartite in 8 ore giornaliere.

La minore durata dell'orario di lavoro normale a carattere continuativo dovrà essere concordata fra le organizzazioni sindacali.

Ferie

Art. 38. — La durata del periodo annuale del riposo feriale di cui allo art. 15 è fissato come segue :

- Giorni 8 per una anzianità fino a 8 anni ;
- Giorni 10 per una anzianità da 9 a 15 anni ;
- Giorni 12 per una anzianità superiore a 15 anni.

Preavviso e indennità di licenziamento

Art. 39. — I termini di preavviso di cui all'art. 28 per il personale operaio sono fissati come segue:

- a) in caso di dimissioni: giorni 4.
- b) in caso di licenziamento: giorni 8.

L'indennità di licenziamento di cui al detto articolo è fissata nella misura di giorni 7 per ogni anno di anzianità maturanda dal 1 gennaio 1940 — Per l'anzianità precedente a tale data varranno le seguenti indennità:

- 6 giorni per gli operai della prima categoria.
- 4 giorni per gli operai della seconda e terza categoria.

Disposizioni comuni - Sostituzione degli usi

Art. 40. — Il presente contratto collettivo di lavoro sostituisce ed assorbe ogni altra norma derivante da contratto collettivo, uso, consuetudine o regolamento.

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 41. — Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Contratti integrativi aziendali

Art. 42. — Le parti si impegnano di iniziare immediatamente le trattative per la stipulazione dei contratti aziendali integrativi.

526
23

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO PER
IL PERSONALE DI COMMUTAZIONE E GLI OPERAI DELLA
SOCIETÀ TELEFONICA «S. E. T.».**

(Pubblicato per esteso nella Gazzetta Ufficiale del 20 luglio 1940 XVIII parte seconda e per intero nel fascicolo n. 214 del 20 luglio 1940 XVIII allegato n. 2128 del Bollettino Ufficiale delle Corporazioni).

L'anno 1940-XVIII, il giorno 7 maggio in Napoli, tra la Federazione Nazionale Fascista degli Escenti Imprese di Comunicazioni Elettriche rappresentata, per delega del suo Presidente Cons. Naz. Dot. Piero Pirelli, dal Gr. Uff. Ugo Pellegrini, Delegato della Federazione per l'Italia Meridionale, assistito dall'Avv. Salvatore Pugliese Direttore della Federazione stessa, e la Federazione Nazionale Fascista degli Addetti alle Comunicazioni Elettriche, rappresentata dal suo Commissario Rag. Fabrizio Ciolfi, assistito dall'Avv. Girolamo Bellaroto della Federazione stessa e dagli esperti di categoria Carlo Cacavallo, Claudio Vallauri e Gennaro Barrella, si è stipulato il presente Contratto Collettivo Aziendale di lavoro integrativo di quello nazionale stipulato in Roma il 6 maggio 1940, ed in corso di pubblicazione, da valere per la Società Telefonica S. E. T. Concessionaria dei Servizi Telefonici della V^a Zona, ed il personale di commutazione ed operaio da essa dipendente.

Turni di lavoro

Art. 1. — I turni di lavoro saranno fissati dalla Società e saranno portati in tempo utile a conoscenza del personale interessato.
Quando l'operaio è comandato a prestare servizio di notte, non compreso in regolari turni di lavoro, gli sarà corrisposta una indennità fissa di L. 7 per notte, ovvero in misura proporzionale di tale somma quando la prestazione avrà durata inferiore.

Lavoro straordinario festivo

Art. 2. — Al personale comandato a prestare servizio le domeniche ed i giorni festivi non compresi in regolari turni di lavoro,

527

sarà corrisposta la paga per le ore di servizio prestato, maggiorata della percentuale stabilita dall'art. 10 del Contratto Nazionale, per il lavoro straordinario, salvo beninteso l'osservanza delle disposizioni relative al riposo settimanale.

Zona di lavoro

Art. 3. — Per zona abituale di lavoro per il personale operaio si intende quella compresa nel raggio di Km. 12 a partire dalla centrale interurbana della residenza di lavoro dell'operaio.

Per zona abituale di lavoro per il personale di commutazione s'intende la residenza abituale di lavoro.

Trasferte

Art. 4. — Il personale comandato a prestar servizio fuori della sua zona abituale di lavoro avrà diritto oltre al rimborso delle spese vive incontrate per il viaggio, in 3^a classe se ferroviario, al rimborso per vitto ed alloggio forfetizzate queste ultime nella misura che segue:

per un pasto L. 9,80

per due pasti L. 21,10

per il pernottamento e due pasti L. 29,60

Spetta il rimborso di un pasto al personale comandato a rimanere fuori della suddetta zona di lavoro, per tutto il periodo di tempo dalle 13 alle 15 od oltre le ore 20.

Non hanno diritto alla corresponsione del primo pasto gli autisti-operai e gli operai addetti normalmente ai lavori fuori del raggio su indicato che usano mezzi di trasporto della Società, nonché quegli operai destinati a prestare servizio fuori zona preavvisati la sera precedente.

Solo a questi ultimi compete un parziale rimborso di vitto forfetizzato nella misura di 1/3 dell'ammontare del primo pasto.

Nel caso in cui l'operaio fosse costretto a pernottare fuori della

abituale sua residenza, verrà corrisposta una indennità di L. 9,80 a notte per pernottamento.

Qualora la missione si prolunghi oltre 15 giorni nella stessa località e ciò sia stato comunicato al personale preventivamente entro i primi 10 giorni dall'inizio della missione, saranno corrisposte dal 16° al 30° giorno i $\frac{3}{5}$ dell'indennità di trasferta, dal 31° giorno in poi la indennità di trasferta suddetta sarà ridotta alla metà; le predette trasferte ridotte saranno maggiorate del 10% per missione in città aventi più di 200.000 abitanti.

Trasferimenti

Art. 5. — Oltre a quanto previsto dal contratto nazionale all'art. 26 in caso di trasferimento la Società assume per il dipendente traslocato per ragioni di servizio, previa consegna ad essa delle chiavi dell'appartamento, ogni onere derivante dal contratto di affitto, purchè questo sia stato registrato nel termine di legge e sia stato comunicato alla Società stessa non oltre tre mesi dall'avvenuta registrazione.

Nel caso che il dipendente abbia pagato anticipatamente la pigione dei mesi successivi al suo trasloco, la Società gli rimborserà la somma relativa a partire dal giorno del trasferimento.

Saranno però a carico del dipendente traslocato gli eventuali risarcimenti, ripristini, restauri e quant'altro dovuto al locatore in conseguenza dell'uso fatto dell'appartamento locato e per rimmetterlo al primitivo stato locativo.

Agli effetti di questa disposizione il dipendente deve stipulare per la propria abitazione il contratto di locazione non eccedente la durata di un anno.

Per effettuare il trasloco la Società accorderà al dipendente i seguenti permessi straordinari retribuiti:

2 giorni, oltre il viaggio senza interruzione, al dipendente celibe o nubile;

6 giorni, oltre il viaggio senza interruzione, al dipendente con famiglia convivente ed a carico.

524
3

La Società inoltre provvederà al rimborso della spesa di vitto e alloggio sostenuta dal dipendente nella nuova residenza fino alla misura massima forfettaria stabilita nel precedente articolo per le trasferte, per i primi dieci giorni se con famiglia convivente a suo carico e per i primi cinque giorni per il dipendente celibe o nubile.

Il rimborso per il trasporto delle suppellettili (sempre previo accordo con la Società) non potrà oltrepassare in ogni caso i quintali 40 complessivi oltre quintali 1 di bagaglio per ogni singola persona di famiglia convivente a carico.

Il dipendente che venga trasferito e poi licenziato entro 6 mesi non per motivi disciplinari previsti dal contratto nazionale, oltre alle indennità di licenziamento ha diritto al rimborso delle spese sostenute e dimostrate (previ accordi con la Società) per il trasporto delle suppellettili, entro i limiti di cui sopra, e della famiglia a suo completo carico, fino alla precedente residenza ovvero al luogo di assunzione a sua scelta nel caso che egli effettivamente vi si trasferisca entro 2 mesi dal licenziamento avvenuto.

Nei casi di trasferimento disposto dalla Società per ragioni di servizio in rete di categoria inferiore il personale trasferito manterrà la retribuzione precedentemente goduta.

Indennità speciali ed indennità di malaria

Art. 6. — A tutto quel personale operaio che per ragioni di servizio è autorizzato ad usare mezzi di trasporto propri, la Società corrisponderà le seguenti indennità :

per motociclette	L. 92,40
per motoleggere	L. 67,75
per biciclette	L. 30,80

La Società ha in ogni tempo la facoltà di revocare le autorizzazioni di uso di mezzi di trasporto di cui sopra, cessando da quel momento dal corrispondere le indennità di cui sopra.

Nei casi previsti dall'art. 24 del contratto collettivo nazionale di lavoro la misura dell'indennità malarica è fissata in L.2,75 al giorno.

Divisa

Art. 7. — Al personale al quale la Società prescrivesse la divisa, provvederà:

- 1) *Al personale di commutazione.*
 - a) *femminile* — un grembiule all'anno; la Società fornirà la stoffa e il personale provvederà a sua cura e spese alla confezione secondo il modello stabilito dalla Società stessa.
 - b) *maschile* — il camiciotto o la tuta una volta all'anno.
- 2) *Al personale operaio*
 - a) Operai di centrale — camiciotto o combinazione.
 - b) Operai in genere — combinazione e berretto con sigla.
 - c) Autisti — divisa completa e spolverino — giacca uso pelle ogni 4 anni.
 - d) Commessi e fattorini — divisa completa o tuta.

Il personale ha l'obbligo d'indossare e mantenere con la massima cura e proprietà gli indumenti di cui sopra.

La Società si riserva inoltre la facoltà di far sostituire in qualsiasi momento gli indumenti stessi nel caso in cui questi non siano sufficientemente decorosi addebitando in tal caso al personale responsabile di trascuratezza la spesa relativa.

Personale non addetto alle trasmissioni telefoniche

Art. 8. — Non è considerato personale addetto alle trasmissioni telefoniche di cui all'art. 14 del contratto nazionale:

- Operai di magazzino centrale.
- Operai di officina.
- Operai addetti alla direzione generale.

Personale di commutazione

Art. 9. — In applicazione dell'art. 31 del contratto nazionale il personale di commutazione si ripartisce in quattro categorie a seconda della densità numerica degli abbonati delle varie reti.

523

— 5

Ai fini di cui sopra le varie reti vengono raggruppate come appresso :

- 1^a Categoria — Reti con oltre 10.000 abbonati.
- 2^a Categoria — Reti da 3.000 a 10.000 abbonati.
- 3^a Categoria — Reti da 500 a 3.000 abbonati.
- 4^a Categoria — Reti inferiori ai 500 abbonati.

Qualifiche del personale di commutazione

Art. 10. — Fanno parte del personale di commutazione :

1. - Sorveglianti.
2. - Commutatoriste.
3. - Notturisti.

Minimi di paga per il personale di commutazione

Art. 11. — I minimi di paga fissati come appresso, si riferiscono, al lordo delle ritenute di legge, di contratto e di accordi intersindacali, a 7 ore di lavoro effettivo.

L'orario normale di lavoro dei notturnisti di commutazione, in considerazione delle particolari esigenze del servizio e della opportunità di adeguare l'orario stesso a quello in vigore per i notturnisti di commutazione dell'Azienda di Stato per i Servizi Telefonici, può essere esteso sino a 10 ore giornaliere ed a 60 settimanali; in tal caso la retribuzione corrispondente sarà quella indicata dal presente articolo per gli operatori notturnisti, aumentata proporzionalmente alle maggiori ore compiute oltre le 7 giornaliere.

Qualora per provvedere al servizio notturno di commutazione, fosse sufficiente in via normale l'opera di una sola unità la Società potrà assumere due notturnisti ordinari, limitando in tal caso le prestazioni di ciascuno di essi alternativamente a tre ed a quattro giorni per settimana.

La paga sarà corrisposta con acconti quindicinali e liquidata ogni due quindicine, secondo le prescrizioni dell'art. 21 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le parti si danno atto che, nello stabilire i minimi di paga di cui al presente articolo, non hanno inteso apportare modificazioni alle con-

condizioni individuali di retribuzione di maggiore favore vigenti presso la Società:

	Reti con oltre 10000 abbonati	Reti da 8000 a 10000 abbonati	Reti da 500 a 8000 abbonati	Reti inferiori a 500 abbonati
Sorvegliante	27,—	25,40	—	—
Commutatorista	21,75	20,90	18,65	16,50
Commutatorista dopo apprendistato sotto 16 anni	14,50	13,—	11,75	10,50
idem dai 16 ai 18	16,50	14,85	13,45	12,—
Commutatorista dopo apprendistato dai 18 ai 19 anni	18,75	16,75	15,—	13,50
idem dai 19 ai 20	20,75	18,75	16,75	15,—
Notturista	24,50	23,—	20,75	18,40
idem dopo apprendistato dai 18 ai 20 anni	22,—	20,—	18,—	16,25
Apprendistato				
Appr. commutator. sotto i 16 anni	11,—	10,—	9,—	8,—
idem dai 16 ai 18	13,—	11,75	10,50	9,50
idem dai 18 ai 20	15,—	13,50	12,—	10,75
Appr. notturnista dai 18 ai 20	21,—	18,75	17,—	15,25

Personale supplente di commutazione

Art. 12. — Il personale supplente di commutazione di cui all'art. 1 del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà limitato al minimo indispensabile, a giudizio della Società, per sopperire alle necessità ivi indicate.

Il servizio delle unità supplenti dovrà essere disposto in modo da coprire per ciascuna unità il massimo delle ore disponibili in dipendenza di tutte le cause di cui all'art. 1 secondo capoverso del contratto nazionale di lavoro.

La paga del personale supplente non potrà essere inferiore al minimo fissato per la corrispondente qualifica del personale ordi-

522-7

nario di cui all'art. 3 del presente contratto, sempre in relazione alle ore di lavoro effettivo prestato.

Al personale supplente spetterà proporzionalmente alle ore di lavoro compiuto il trattamento per ferie e per indennità di licenziamento.

Assunzione di reti minori

Art. 13. — Qualora la Società assumesse in gestione diretta reti o uffici attualmente gestiti in appalto, corrisponderà al personale di commutazione e fattorini addettivi la paga fissata per le reti inferiori a 500 abbonati, diminuita del 12,50% per ogni cento abbonati in meno e ciò fino a 50 abbonati, con ultimo scatto di decurtazione del 12,50% nelle reti con meno di 50 abbonati.

In dette reti o uffici le operazioni inerenti alla gestione potranno essere affidate alla commutatorista prescelta dalla Direzione della Società, che per tale incarico godrà di una maggiorazione del 10% delle paghe come sopra fissate.

Qualifiche del personale operaio

Art. 14. — Fermo restando, a norma dell'art. 35 del contratto nazionale, la suddivisione in tre categorie degli operai, si stabiliscono le qualifiche come appresso:

1^a - *Categoria*: *specializzati*.

A) - Capi dei meccanici di sala specializzati per centrali automatiche policentriche o superiori a 3000 abbonati ove non esista capo tecnico;

B) - Capi dei giuntisti;

C) - Operai specializzati di centrali automatiche che abbiano capacità tecnico-pratica dei circuiti delle centrali od operai di impianti interni speciali che abbiano capacità tecnico-pratica degli impianti stessi.

2^a - Categoria : *qualificati.*

- A) - Meccanici di centrale ;
- B) - Giuntisti ;
- C) - Apparecchiatori di zona ;
- D) - Capi squadra ;
- E) - Autisti riparatori ;
- F) - Riparatori e guardafili di zona ;
- G) - Autisti ;
- H) - Installatori d'impianti interni speciali o impianti principali e d'obbligo.

3^a - Categoria : *operai comuni.*

- A) - Guardafili comuni ;
- B) - Apparecchiatori in seconda, addetti al ritiro degli apparecchi, ai cambi ed alla manutenzione accumulatori impianti interni ;
- C) - Aiuto giuntisti che non eseguono lavori da soli ;
- D) - Aiuto meccanici di centrale che non eseguono riparazioni alle macchine e che non coprono un turno da soli ;
- E) - Operai comuni e di squadra ;
- F) - Operai addetti ai magazzini ;
- G) - Manovali ;
- H) - Commessi ;
- I) - Fattorini o porta espressi e corrispondenza oltre il 20° anno di età ;
- L) - Personale femminile :
Permutatoriste addette alla prova ;
Permutatoriste ;
Addette alla pulizia degli organi di centrale e nei laboratori di centrale ;
Addette alla pulizia dei locali e assistenza spogliatoi femminili ;
- M) - Fattorini o porta espressi e corrisp. dai 18 ai 20 anni

- N) - Fattorini o porta espressi e corrisp. dai 16 ai 18 anni.
O) - Fattorini o porta espressi e corrisp. dai 14 a 16 anni.
P) - Operai di officina :
 Capo officina ;
 Operaio addetto al montaggio e smontaggio di centralini e di apparecchi speciali ;
 Operai comuni di officina e manovali di officina ;
 Donne di officina ;
Q) - Operai sotto i 20 anni dopo l'apprendistato ;
R) - Apprendisti.

Minimi di paga per il personale operaio

Art. 15. — I minimi di paga fissati come appresso si riferiscono al lordo delle ritenute di legge, di contratto e di accordi intersindacali ad 8 ore di lavoro effettivo salvo che nei riguardi degli autisti (esclusi gli autisti-riparatori) dei custodi, dei fattorini di direzione e di accettazione e dei porta espressi per i quali detti minimi s'intendono stabiliti per 10 ore giornaliere.

La paga sarà corrisposta con acconti quindicinali e liquidata ogni due quindicine, secondo le prescrizioni dell'art. 21 del contratto nazionale di lavoro.

Le parti si danno atto che nello stabilire i minimi di paga di cui al presente articolo non hanno inteso apportare modificazioni alle condizioni individuali di retribuzione di maggior favore vigenti presso la Società.

Agli operai straordinari di cui all'art. 1 del contratto nazionale verrà corrisposta la stessa paga delle corrispondenti qualifiche degli operai ordinari.

Al personale femminile di tutte le categorie e qualifiche di cui sopra, sarà attribuita una paga pari ai due terzi di quella fissata per il personale maschile corrispondente.

	Reti con oltre 10000 abbonati	Reti da 8000 a 10000 abbonati	Reti da 800 a 8000 abbonati	Reti con meno di 800 abbonati
1 ^a Categoria	37,40	34,50	32,90	31,45
2 ^a " "	30,70	29,15	27,75	26,15
3 ^a " "				
Operai di cui alle lett. a) b) c) d)	27,—	25,40	25,40	24,—
Operai di cui alle lettere e) f) g) h)	26,—	24,50	24,50	23,—
Fattorini o porta espressi e corrispondenza oltre il 20 anno di età	19,45	18,—	15,—	13,45
Permutatoriste addette alla prova	22,45	20,90	18,65	—
Permutatoriste	18,—	16,50	16,50	—
Addette alla pulizia degli organi di centrale e nei laboratori di centrale	15,—	13,45	13,45	—
Addette alla pulizia dei locali e assistenza spogliatoi femminili	13,45	12,—	10,45	9,—
Fattorini o porta espressi e corrispondenza da 18 ai 20 anni	16,45	16,45	13,50	12,—
Fattorini o porta espressi e corrispondenza da 16 ai 18 anni compiuti	13,45	13,45	12,—	10,45
Fattorini o porta espressi e corrispondenza da 14 ai 16 anni compiuti	10,45	10,45	9,—	7,50
<i>Operai di officina:</i>				
Capo Officina	37,40	35,90	—	—
Operai addetti al montaggio e smontaggio di centralini e di apparecchi speciali	26,—	24,50	—	—
Operai comuni di officina e manovali di officina	22,45	20,90	—	—
Donne di officina	15,—	13,45	—	—
<i>Operai dopo apprendistato:</i>				
sotto i 16 anni	13,—	11,75	10,50	9,50
dai 16 ai 18 anni	15,—	14,—	12,—	11,—
dai 18 ai 19 anni	17,—	15,25	13,75	12,50
dai 19 ai 20 anni	19,—	17,—	15,50	13,75
<i>Apprendistato:</i>				
sotto i 16 anni	11,—	10,—	9,—	8,—
dai 16 ai 18 anni	13,—	11,75	10,50	9,—
dai 18 ai 20 anni	15,—	13,50	12,—	10,—

Sostituzione degli usi

Art. 16. — Il presente Contratto collettivo di lavoro sostituisce ed assorbe ogni altra norma derivante da contratto collettivo, uso, consuetudine e regolamento.

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 17. — Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Consegna del contratto

Art. 18. — A ciascun lavoratore sarà consegnato dalla Società ad ogni effetto e gratuitamente una copia del presente contratto, perchè ne prenda visione e si attenga alle disposizioni in esso contenute. Ai singoli interessati sarà inoltre data comunicazione per iscritto di tutti i provvedimenti che personalmente li riguardano, entro trenta giorni dalla pubblicazione del presente contratto.

Disposizioni transitorie

Art. 19. — In relazione a quanto stabilito dagli art. 32 e 37 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, constatato

— che con decisione del Ministero delle Corporazioni è stato ritenuto che le Società Telefoniche Concessionarie sono esenti dall'applicazione delle disposizioni sull'orario delle 40 ore ;

— che la Società SET attualmente applica ancora l'orario delle 40 ore ;

— che il personale della SET fa vive premure per il ripristino dell'orario di 42 ore per il personale di commutazione e di 48 per gli operai.

Si conviene quanto appresso :

La Società SET, riporterà gradualmente, con le modalità che saranno concordate a parte tra le Federazioni stipulanti, l'orario di lavoro del personale di commutazione a 42 ore settimanali e ciò entro il 31 gennaio 1941 e l'orario di lavoro degli operai a 48 ore settimanali e ciò entro il 28 ottobre 1941.

Decorrenza e durata del contratto

Art. 20. — Il presente contratto ha decorrenza dal 1. luglio 1940-XVIII cioè entrerà in vigore contemporaneamente al contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 6 maggio scorso e avrà la stessa durata fino al 30 giugno 1942-XX.

Verrà rinnovato di anno in anno se una delle parti non l'avrà disdettato con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Il presente contratto verrà depositato per la pubblicazione entro il termine di 60 giorni dalla data della sua stipulazione e le relative spese saranno divise in parti uguali fra i contraenti.

p. *La Federazione Nazionale Fascista degli Esistenti
Imprese di Comunicazioni Elettriche*
F.º UGO PELLEGRINI

p. *La Federazione Nazionale Fascista degli Addetti
alle Comunicazioni Elettriche*
F.º FABRIZIO CIOLFI

0549

N. 1091

...I... sottoscritt... dichiara di aver preso conoscenza dei Contratti Collettivi di Lavoro Nazionale ed Aziendale per il personale di Commutazione e gli Operai della Società Esercizi Telefonici (S.E.T.), pubblicati rispettivamente per estratto nella Gazzetta Ufficiale del 30-7-1940-XVIII parte 2° e nella Gazzetta Ufficiale del 30-7-1940-XVIII parte 2° e di averne ritirata una copia numerata con lo stesso numero riportato nella presente ricevuta.

Dichiara altresì di accettare in ogni loro parte le norme contenute nei contratti stessi.

Data 194.....

Firma

518

PA

0550